756

**"PARA MEJORAR EL SERVICIO DE JUSTICIA, CAPACITAR E INVESTIGAR CON EFICIENCIA Y EFICACIA".**

Número de Proyecto: 756.

Puntaje: 6 puntos _ Aprobado.

RESUMEN:

El presente proyecto consiste es buscar eficacia en las capacitaciones e investigaciones de la Escuela Manuel A Sáez, para obtener un efecto deseado, esperado, y con eficiencia, para que ese resultado se logre con los recursos adecuados y en el menor tiempo posible, alcanzando de esta forma un mejor servicio de justicia.

La necesidad de una capacitación e investigación profunda y apropiada por fueros, por circunscripción, por juzgado, son fundamentales, no solo por la materia especifica que cada uno tiene (derecho de fondo), sino por la forma de trabajo, y sus procedimiento (códigos procesales), con ilación en los temas a capacitar, y su respectiva planificación. La importancia de atender las necesidades diferentes de los justiciables que llegan a los distintos fueros, es fundamental tanto para él como para el Poder Judicial Mendocino, por su imagen y por la función que cumple como uno de los poderes del Estado. Por lo expuesto, los miembros del Poder Judicial tienen que estar acorde a esas necesidades, con las capacitaciones adecuadas, y en especial en gestión, ya que tiene un rol importante por los cambios permanentes de la sociedad, y de la modernización del Poder Judicial de Mendoza.

La investigación cumple un factor esencial, las que estarán a cargo de personal idóneo, magistrados y/o funcionario con un equipo a su cargo, logrando ampliar los temas a capacitar.

Las capacitaciones estarán a cargo de especialistas en su temática siendo expositores internos o externos, para capacitar a miembros del Poder Judicial de Mendoza como también externamente a determinados actores.

La Escuela Manuel A Sáez, participara de sus capacitaciones e investigaciones con otras Escuelas Judiciales, interactuando entre ellas, y en búsqueda de alcanzar niveles superadores.

Se utilizarían indicadores para mediar los resultados y observar el mejoramiento o no, del sistema. Todas las capacitaciones e investigaciones dependerían de la Escuela Manuel A Sáez.

El desarrollo del presente proyecto, busca una forma permanente de mejorar el servicio de Justicia para que esta llegue al justiciable con eficiencia y eficacia.

La Escuela de Capacitación e Investigación "Manuel A. Sáez", ha sido una brillante creación de la Suprema Corte de Mendoza y ha dado resultados importantes. No obstante estos logros de la Escuela deben seguir su camino en búsqueda de renovarse y superarse continuamente.

**DIAGNOSTICO:**

El diagnóstico de la Escuela Manuel A Sáez, el FODA, se detalla a continuación:

Fortalezas: -El personal trabaja en forma comprometida con la temática.-Apoyo del Poder Judicial.

Oportunidades: - Capacitar en forma continua al personal del Poder Judicial de Mendoza, para alcanzar un servicio adecuado de justicia. - Mejorar la gestión.- Trabajar en equipo.-Implementar herramientas necesarias en búsqueda de cambios continuos y paulatinos.-Investigar para luego capacitar ante las necesidades sociales actuales.-Medir la eficacia de las capacitaciones e investigaciones que se realizaran.

Debilidades:-Atento los cambios sociales, económicos y jurídicos, se requiere, mantener un acorde organización, coordinación y aplicación, en gestión, para capacitar a los integrantes del Poder Judicial de Mendoza.- Cantidad de Personal acorde a las necesidades de la Escuela Manuel A Sáez.

Amenazas: Amenazas Internas: -Falta de mediciones de resultados.- Falta de toma de decisiones.-Falta de investigación.

**FUNDAMENTO:**

La necesidad de contribuir con el mejoramiento de servicio de justicia a través de las capacitaciones e investigaciones, es fundamental para alcanzar los beneficios al justiciable que tanto espera y le corresponde por derecho. Por ello, las capacitaciones al personal del Poder Judicial de Mendoza, teniendo en cuenta las modificaciones sociales, económicas y jurídicas, requieren de cambios constantes y mejoras continuas, con expectativas de nuevas aperturas.

-Para hacer un poco de historia, la Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (JU.FE.JUS.), ha originado la

capacitación continua de todos los integrantes de los Poderes Judiciales Provinciales, estimulando la creación de escuelas y centros de capacitación judiciales, REFLEJAR, surge de la JU.FE.JUS, con su propia independencia. "*En de diciembre de 2008..., se constituyó la primera Asamblea General de Reflejar. A partir de allí, la Red se convirtió en un valioso espacio para la reflexión jurídica, el intercambio de experiencias, el fortalecimiento de la educación judicial y el desarrollo de acciones comunes para contribuir a la independencia judicial y a la cohesión social desde el ámbito de la administración de justicia, con una incidencia positiva clara y directa en las políticas públicas sobre la materia*"[1].

"*El Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales (INECIP) es una organización no gubernamental que inició sus actividades en el año 1989. Su objetivo fundamental ha sido contribuir a la consolidación y el progresivo fortalecimiento del Estado de Derecho en los países de América Latina y el Caribe, y para ello ha trabajado intensamente en el campo específico de los procesos de transformación de los sistemas judiciales y de los sistemas penales ligados a la transición democrática, promoviendo siempre, y desde una perspectiva científica y rigurosa, la defensa de los derechos fundamentales de las personas*"[2].

*El Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA) es un organismo internacional, creado en 1999 por las instituciones del Sistema Interamericano... su misión es apoyar a los Estados de la región en sus procesos de reforma a la justicia, para lo cual desarrolla actividades de capacitación, estudios e investigaciones empíricas, entre otras acciones...* "[3]

En Mendoza, la Escuela Manuel A Sáez, es una herramienta esencial para mejorar el servicio de justicia.

A continuación se describirán los objetivos:

---

[1] http://www.reflejar.gob.ar/quienes-somos/. 19/08/2017.- 16.00 hs.-

[2] http://inecip.org/institucional/trayectoria/.-19/08/2017.-17.00 hs.-

[3] http://www.cejamericas.org/acerca-de-ceja/que-es-ceja.-19/08/2017.-17.30 hs.-

OBJETIVOS *GENERALES*:

a) Coordinar medidas entre la Utydi, dirección de Derechos Humanos, la Escuela de Capacitación e Investigación "Manuel A. Sáez" y, la Suprema Corte de la Justicia de Mendoza.

b) Realizar convenios de capacitación e investigación con Instituciones externas involucradas en la órbita jurídica social, siendo reciproco la ayuda mutua.

c) Informar sobre las capacitaciones e investigaciones y actividades que brinda la Escuela Manuel A. Sáez, del Poder Judicial de Mendoza.

d) Capacitar a los integrantes del Poder Judicial de Mendoza, e Investigar acorde a las necesidades sociales, para lograr un mejor servicio de justicia.

OBJETIVOS *PARTICULARES*:

a) Planificar capacitaciones específicas a los miembros del Poder Judicial de Mendoza, en gestión, derecho fondo y forma, para una buena llegada al justiciable, según fueros y circunscripciones.

b) Utilizar mediciones para evaluar eficacia y eficiencia.

c) Brindar cursos, talleres, ateneos, clínica de casos, para los formadores de la capacitación, magistrados y funcionarios, del Poder Judicial de Mendoza.

d) Estimular las capacitaciones entre las Instituciones externas y la Escuela Manuel A Sáez.

e) Promover investigaciones con el fin de tomar conocimientos de las necesidades sociales para luego implementar capacitaciones acordes a las mismas.

DESARROLLO:

Toda capacitación e Investigación seria conveniente que se realice a través de la escuela Manuel a Sáez.

Es esencial, ante las diferencias sustanciales entre las materias, realizar las *capacitaciones e investigaciones* por fuero en forma más profunda y participativa por parte de los actores, encuadrando la temática para cada uno, como también su metodología, la misma luego sería evaluada para tomar conocimiento del impacto obtenido, reflejándose los resultados, para ir en

búsqueda de beneficiar al justiciable, y en definitiva, al Poder Judicial de Mendoza, a mayor respuesta y servicio de justicia, mayor imagen y desempeño del mismo; no olvidemos que es uno de los Poderes del Estado, y la sociedad espera de él.

Se busca propiciar la generación de cambios actitudinales que impliquen el compromiso, el protagonismo, la mejora incesante, y la formación de equipos de trabajo de los agentes judiciales.

Con la capacitación e investigación se logrará conocer y adaptarse a la realidad social, teniendo en cuenta los valores de justicia, solidaridad, cooperación, conocimiento de fondo y de forma, entre otros, obteniendo así un mayor prestigio.

Las actividades realizadas por la Escuela, serian de suma importancia, como así también las evaluaciones y mediciones, de lo capacitado e investigado.

Es fundamental planificar para capacitar, y para investigar. Como bien lo establece el Ciclo de Deming:

Planificar ------- Hacer --------- Medir -------- Ajustar --------- Planificar -------

Una vez evaluado el Plan Estratégico, y ante los resultados obtenidos es necesario volver a comenzar, el Poder Judicial trabaja como un todo, es un engranaje, donde cada pieza es fundamental para dar comienzo a otro movimiento.

-Con respecto a la Investigación, previamente se planificara, para comprender los objetivos que se quieren alcanzar, a cargo del Secretario de la Escuela Manuel A Sáez, con investigadores previamente establecidos, (nomina voluntaria) y sus ayudantes. Los mismos serán personas idóneas para investigar, magistrados y/o funcionarios, conjuntamente con un equipo, personalizado y elegido para tal fin, en virtud del tema a trabajar, según resulte de las estadísticas y necesidades socios jurídicos ambientales resultantes de los informes de ONG y Organismos del Estado, como también del propio Poder Judicial, coordinando entre el secretario y los asesores investigadores.

La Investigación lograra, comprobar hipótesis, en búsqueda de alcanzar y mejorar los reclamos de los justiciables por las carestías que padecen. La función de la investigación será informar adecuadamente sobre qué tema es conveniente capacitar, en virtud al resultado de las investigaciones.

Es fundamental la coordinación entre la Suprema Corte y el Secretario de la Escuela Manuel A Sáez, para dirimir sobre qué, cuándo y cómo se capacitará e investigará al personal del Poder Judicial de Mendoza.

La Escuela también recibiría, proyectos de la Utydi para la modernización del Poder Judicial de Mendoza, los que serán encaminados a través de la Escuela Manuel A Sáez, para su desarrollo y comprensión integral.

-A continuación desarrollare un plan de acción, a corto plazo, mediano plazo y largo plazo.

A corto plazo:

Conocimiento integral del funcionamiento interior de la Escuela, se podrá lograr establecer las posibles correcciones y refuerzos que sean necesarios.

A mediano plazo:

- Se confeccionarían las planificaciones de capacitación e investigación por fueros y por circunscripción, para capacitar a los integrantes del Poder Judicial de Mendoza, en búsqueda de mejorar el servicio de justicia, determinando los objetivos y las herramientas específicas a utilizar; también se capacitara en gestión por la materia correspondiente, pues no es lo mismo el trato al público en materia de familia, que el de laboral, y así con el resto de las materias, por ello capacitar en gestión es uno de los pilares para mejorar el servicio de justicia, el trabajo en equipo, compromiso al cambio, a la superación, a la mejora continua, optimización de tiempos y recursos, entre otros.

Con la participación de los asesores pedagógicos, magistrados, los que ya se encuentran asignados algunos de ellos, en búsqueda de ampliar la nómina a la brevedad, y con la coordinación a cargo del Secretario de la Escuela Manuel A Sáez, se realizaran Congresos Nacionales, cursos de capacitación, investigaciones, ateneos, talleres, entre otros, con planificación previa, y medición de los resultados obtenidos. Se determinara un asesor coordinador por fuero. La capacitación e investigación por materia es fundamental, en su parte sustancial y de forma, procedimental (códigos procesales), *con un temario de seguimiento lógico de ilación entre ellos*. Los integrantes del Poder Judicial capacitados integralmente, y en gestión, lograran ser personal altamente calificado para el cual desempeñan su labor, al que estarán a la altura de las necesidades del justiciable.

Las capacitaciones estarían encaminadas a fin de lograr actualizaciones ante las modificaciones económicas, sociales y políticas de la sociedad.

Seguidamente se desarrollara por fuero, temas propuestos, algunos de ellos:

Familia: violencia de género, violencia intra familiar, manejo de guías y protocolos de actuación en coordinación entre los fueros de penal y familia en la temática de menores abusados – maltrato infantil, abogado del menor, otros.

Penal de Menores: violencia intra familiar, trato digno y equitativo, asistencia al menor, abogado del menor, abusos, seguimientos, otros.

Civil: nuevo Código de Procedimiento Civil, la oralidad del proceso, los MARC (métodos alternativas de resolución de conflictos), pueblos originarios, otros.

Laboral: nueva ley de riesgos de trabajo (ART), instancia administrativa previos la OCLO (oficina de conciliación laboral obligatoria), derecho individual y colectivo, otros.

Temas en común: derechos humanos, gestión, ética, gestión, optimización tiempos y recursos, trato al público, Códigos Procedimentales, otros.

-La capacitación por circunscripción, deberá hacerse y planificarse por fuero lo que implica replicarla y concretar las necesidades de cada circunscripción, a cargo del coordinador por fuero y estableciendo el expositor y/o capacitador externo y/o foráneo del Poder Judicial, especialista en el tema seleccionado a dar, con fecha, hora, lugar, tema y a quienes está dirigido. La misma será para los integrantes del Poder Judicial de Mendoza, y estará abierta a los abogados de la matrícula y a público externo determinado.

-La capacitación de los formadores, jueces y funcionarios (secretarios), para capacitar a su personal, es una herramienta prioritaria y fundamental, la que estimularía a todos los involucrados, logrando un proceso de cambio interno en el Poder Judicial, por ello los ateneos, clínica de casos, liderazgo, gestión, entre otros, y con un dialogo fluido y fructífero, podrán acordar protocolizaciones sobre determinados temas, casos y seguimientos. Tanto los jueces como los secretarios se formaran para capacitar a sus empleados, y dichas capacitaciones estará a cargo de personas idóneas.

-La Capacitaciones por juzgado, estaría a cargo de los jueces con sus secretarios, los que realizarían previamente las planificaciones correspondientes con los temas a capacitar. También sería conveniente que realicen un diagnóstico previo de su juzgado, para capacitar en virtud de las necesidades del mismo, con la perspectiva de transmitir convicción, conciencia, compromiso, calidad y actitud; a través de talleres o debates, casos prácticos, reuniones periódicas, evaluación actitudinales permanentes, y acompañándolos con estímulos necesarios para motivarlos al cambio, como el reconocimiento personal en caso de ser positivo, en sus fojas de servicio; el sistema de puntos en su carrera judicial, ante el buen desempeño, entre otros. De esta forma se alcanzarían los éxitos esperados.

-Las capacitaciones serian en forma personal, a distancia, video conferencias, cursos on line, talleres, seminarios, entre otros, y estarán destinadas a los integrantes del Poder Judicial, con la excepción de ciertos temas específicos, que podrían estar destinados a actores externos, ya sea para Organismos del Estado, o no, destinado a beneficiar a la sociedad. Se mantendrían los convenios existentes con el Colegio de Abogados, y Universidades, con la posibilidad de incorporar otras instituciones. Todo ello se hará sin dejar de cumplir con las planificaciones ya existentes de la Escuela.

-Conexión y relación directa con la Dirección de Recursos Humanos, con el objetivo de gestionar que para las capacitaciones a realizar se obtendrá un puntaje determinado y con la posibilidad de eximir de la obligación laboral el día de la capacitación, tanto para los funcionarios como para los auxiliares. En caso de detectar que algún empleado no se encuentre satisfecho por la labor que realiza, según su perfil y capacidad, ubicarlo a través de esta Dirección, en el lugar acorde para su motivación, y desempeño, dándole intervención a la oficina psicolaboral, a fin de orientar a la misma.

-Interactuar con Reflejar, y con otras escuelas judiciales a fin de determinar puntos en común, y capacitar y/o investigar en forma conjunta entre sí.

Por ello, la importancia de coordinar, por ejemplo, con la Jufeju u otros organismos, para que asistan sus capacitadores a la provincia, y en un futuro realizar la inversa, capacitadores de la Escuela Manuel A Sáez, concurrir a otras escuelas del interior del país.

-Llevar un informe sobre las capacitaciones a realizar, y las cumplidas, para sus respectivas evaluaciones y estadísticas de los resultados, control de asistencia y análisis de las mismas, con calendario de capacitación.

-La Escuela estará en permanente comunicación con la Dirección de Derechos Humanos, Dirección de Recurso Humanos, dependencias de la Corte y otros organismos estatales y no estatales, como así también de los Sres. Ministros de la Suprema Corte Provincial

A largo plazo:

-Para obtener resultados de la capacitación e investigación son imprescindibles, utilizar indicadores cuantitativos y cualitativos del sistema judicial, estos indicadores se medirán luego de las capacitaciones e investigaciones, con respecto a los resultados obtenidos y así determinar si son resultados favorables o no. Y en virtud del resultado analizar las herramientas que se utilizaron, si se cumplió con la planificación prevista, etc. Estos indicadores medirán el grado de la capacitación e investigación, respectivamente. La forma de evaluar con el modelo Kirkpatrick, sería el más conveniente (evaluación de reacción-satisfacción, evaluación del conocimiento adquirido, evaluación del conocimiento aplicado, evaluación del resultado-impacto).

*"En la Argentina no se ha prestado la suficiente atención al desempeño de los órganos judiciales. Ello obedece, en nuestra opinión, a dos cuestiones fundamentales: La falta de conciencia de los diversos sectores de la sociedad sobre la importancia del desempeño del Poder Judicial en términos de eficiencia. La resistencia por parte de los órganos jurisdiccionales a que su desempeño sea evaluada, fundada en un temor (a veces real) a una supuesta injerencia en su función específica y el consecuente menoscabo sobre su independencia. En cuanto a la primera de las supuestas objeciones, en la actualidad se observa una creciente demanda social de mayor eficiencia para con el Poder Judicial...en definitiva, no basta actualmente con diseñar o imaginar un sistema de administración de justicia que aparezca como eficiente, sino que es necesario poder apreciar y medir la eficiencia de su funcionamiento real".*[4]

En virtud del resultado de la medición, evaluación, se detallara el éxito o no de las capacitaciones, mejorando lo que se tenga que mejorar o aplicar aquello que resulto.

[4] http://gestionjudicial.com.ar/index.php/home-page/lista-completa/item/7-estadisticas/66-indicadores-de-desempeno-y-productividad-del-sistema-judicial-argentino#.WZhaRj7yjIU.-19/08/2017.-12.30 hs.

Recursos Humanos:

-Magistrados y funcionarios formadores con trayectoria en el tema a dar para capacitar a los integrantes de su juzgado y/o de otros. - Profesionales capacitadores internos y/o externos del Poder Judicial de Mendoza, para las distintas materias y para los temas éticos, de gestión, recursos humanos, administrativos, entre otros.

Recursos Materiales:

- Infraestructura actual del Poder Judicial de Mendoza y de la Escuela de Capacitación.-Sala de informática.- Mobiliarios, materiales y aparatos tecnológicos existentes.

Actores:

-Miembros del Poder Judicial.-Al interactuar con diferentes organismos estatales y no estatales, personas determinadas externas al Poder Judicial de Mendoza

Plazo y Lugar:

Con la infraestructura existente se puede aplicar el presente proyecto en forma inmediata.

CONCLUSIONES

Al trabajar de la forma mencionada en el presente proyecto, la Escuela de Capacitación e Investigación Manuel A Sáez, beneficiara la formación judicial, y lograría llegar a brindar un mejor servicio de justicia, alcanzando satisfacer a los justiciables, función prioritaria del Poder Judicial.

Se requiere de un mayor compromiso en la capacitación, en todas sus formas, por fueros, por circunscripción, por juzgado, en gestión, en derecho de fondo, y de forma, con una ilación de los temas a dar; pero es de suma importancia la investigación, ya que esta informará las necesidades sociales., como también la evaluación de los resultados obtenidos, en forma cuantificada y calificada, ya que la misma reflejaría si los objetivos se cumplieron en las planificaciones utilizadas y proyectarse a las nuevas. Otro elemento característico, son los capacitadores seleccionados, para tener éxito en la capacitación. La búsqueda de una continua capacitación e investigación permanente lograría mejorar el servicio de justicia.

Al tener relaciones reciprocas entre la Escuela Manuel A Sáez, con organismos externos, entre ellos Escuelas Judiciales, y al constante mejoramiento de la misma, alcanzara un mejor nivel, y eso hace la diferencia…

BIBLIOGRAFIA:


- http://gestionjudicial.com.ar/index.php/home-page/lista-completa/item/7-estadisticas/66-indicadores-de-desempeno-y-productividad-del-sistema-judicial-argentino#.WZhaRj7yjIU.-19/08/2017.-12.30 hs.-
- http://www.reflejar.gob.ar/quienes-somos/. 19/08/2017.- 16.00 hs.-
- http://inecip.org/institucional/trayectoria/.-19/08/2017.-17.00 hs.-
- http://www.cejamericas.org/acerca-de-ceja/que-es-ceja.-19/08/2017.-17.30 h.-s