

757

**CONCURSO ABIERTO SECRETARIO ADMINISTRATIVO
DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN E INVESTIGACIONES JUDICIALES
"DR. MANUEL A. SAEZ"**

PROPUESTA

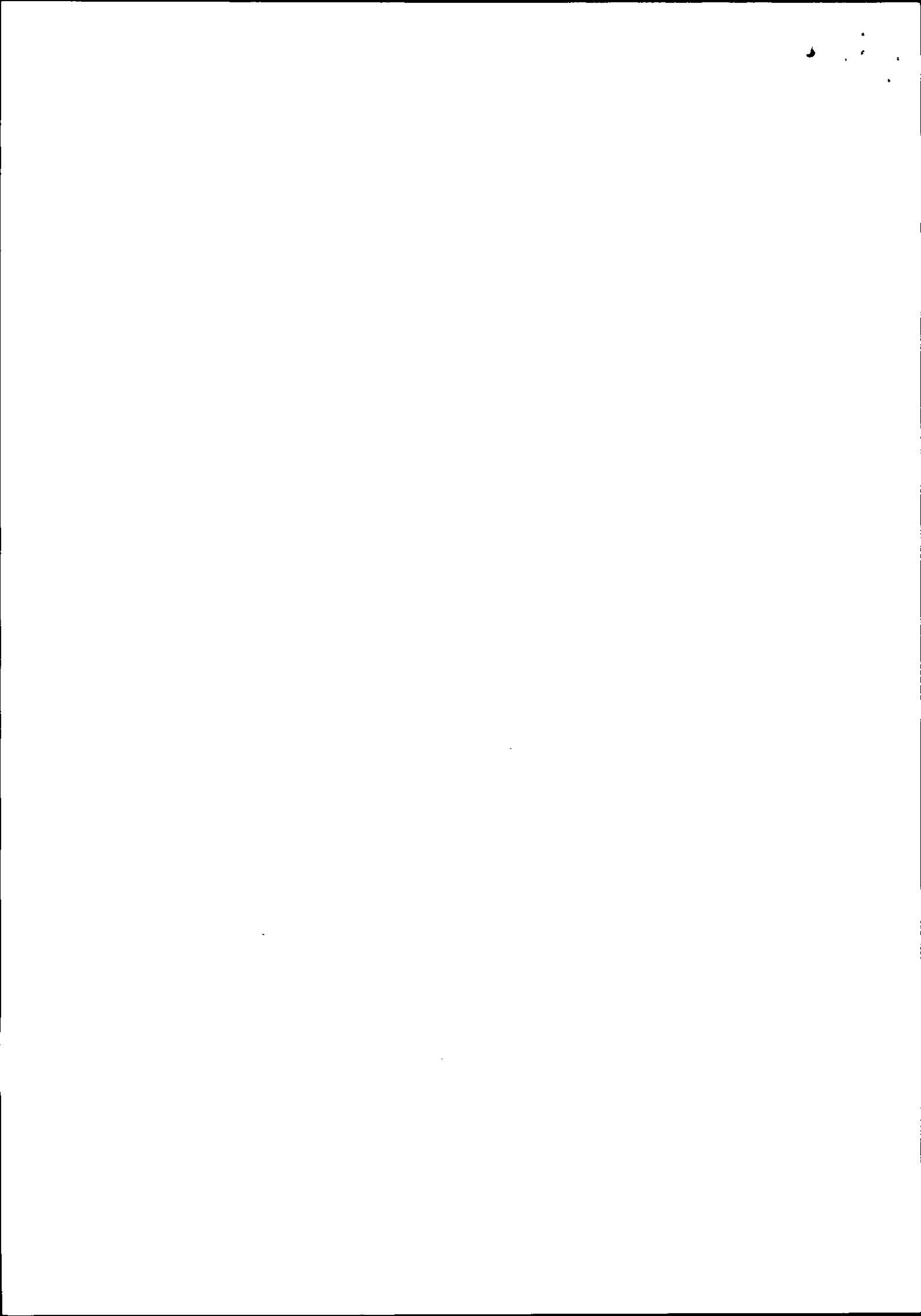
**PLATAFORMA DE GESTIÓN DE INTEGRAL DEL
CENTRO DE CAPACITACIÓN E INVESTIGACIONES JUDICIALES DEL
PODER JUDICIAL MENDOZA Dr. MANUEL A. SAEZ
"LOGRAR LA MEJOR VERSIÓN DE LAS PERSONAS Y LOS EQUIPOS
EN TIEMPOS DE CAMBIO Y PROCURAR IMPACTO SOCIAL POSITIVO DEL
PODER JUDICIAL MENDOZA"**

Número de Proyecto: 757.

Puntaje: 9 puntos - Aprobado.



Three handwritten signatures in black ink are present at the bottom of the page. The middle signature is the most legible and appears to read 'Susana Pisci'.



RESUMEN

Con el fin de desarrollar competencias y habilidades para el óptimo desempeño de las tareas de los integrantes del Poder Judicial, se propone gestionar el sistema integral de capacitación e investigaciones judiciales mediante una plataforma web con todas las prestaciones adecuadas a los requerimientos de la institución, que permita el dictado de capacitaciones de cualquier envergadura a personas y equipos, la participación en conferencias vía streaming ¹, la posibilidad de gestionar la agenda anual personal y el plan de carrera individual y además estimular la generación de publicaciones de interés profesional y promover la investigación, en su modalidad colaborativa y participada.

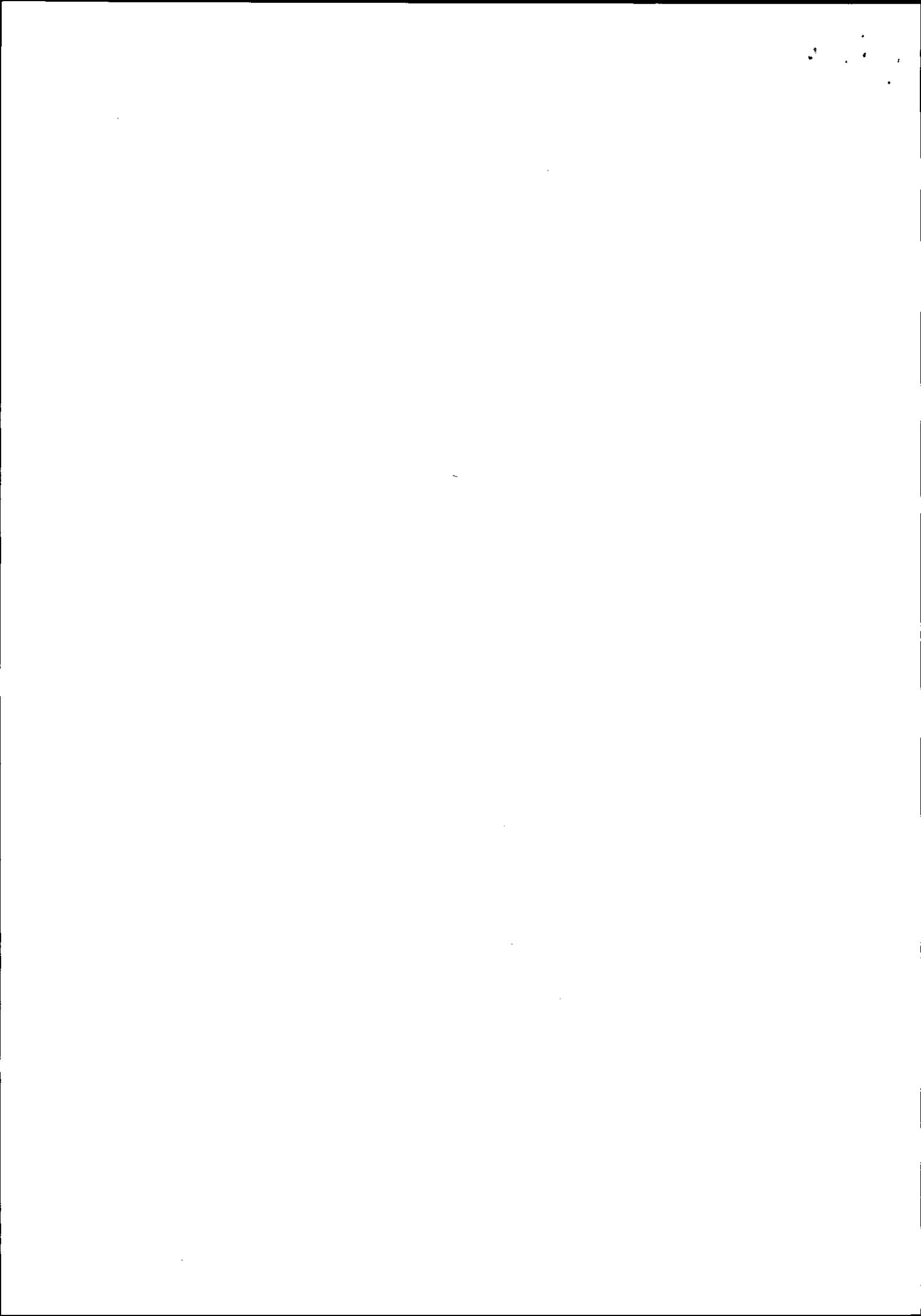
Complementario a esto, la plataforma permite la compilación de datos, útiles para la construcción de estadística, necesaria para retroalimentar la planificación estratégica. Además se complementa la propuesta de gestión, con el desarrollo de planes de comunicación interna y de planes de incentivos para estimular la demanda de capacitación.

Por las características técnicas y de gestión, la plataforma es escalable en cuanto a la generación de más herramientas (“app” –aplicaciones-), que posibiliten el cumplimiento del objetivo de uso masivo de los servicios del Centro, no solo destinado a los integrantes del Poder Judicial, si no extendido a otros integrantes de la comunidad como son los estudiantes universitarios y los abogados del foro local.

La planificación estratégica, con todos sus pasos es una herramienta fundamental para el éxito de la propuesta, ya que implica la posibilidad de diseño y evaluación participada, uso eficiente del presupuesto asignado al Centro, gestión de los objetivos y políticas determinadas por la Suprema Corte y seguimiento y control de gestión en tiempo.

La plataforma permitirá posicionar al Poder Judicial en esta materia y de este modo mejorar el relacionamiento interinstitucional, promover alianzas estratégicas con Universidades prestigiosas de cualquier parte del mundo, permitiendo además la versatilidad y reacción rápida ante cambios de cualquier índole. Entre otras tareas, podrá realizar la gestión administrativa con criterios de eficiencia, baja burocracia, alto nivel de respuesta y control riguroso, ya que permite la documentación de procesos, su seguimiento, evaluación y ajustes.

¹ Transmisión y distribución digital de contenido multimedia.



OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA

Dotar al Centro de Capacitación e Investigaciones Judiciales, de una plataforma web que permita la gestión integral de los procesos de formación permanente de las personas y los equipos² de trabajo, la promoción de la investigación individual y colaborativa y el incentivo a la publicación de artículos vinculados a la mejora de la prestación del servicio de justicia. Todo esto con un adecuado sistema de incentivos y con la consecuente construcción de datos que permitan la retroalimentación y mejora continua del sistema.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1- Desarrollar personas y equipos versátiles

Personas y equipos de trabajo con competencias múltiples y capacidad de adaptación a nuevos desafíos y permeables a nuevas perspectivas y entornos.

2- Universalizar el acceso

Todas las personas que integran el Poder Judicial, podrán acceder en igualdad de oportunidades a la posibilidad de formación continua, sin obstáculos de tiempos, recursos o de cualquier otro tipo.

3- Oferta de calidad y Oferta en cantidad

La oferta contendrá amplitud de materias, modalidades y niveles de exigencia, de tal modo que cubra las expectativas de formación, desarrollo personal y crecimiento de todas las personas.

4- Generar involucramiento organizacional: Diseño y Evaluación

Todos los actores, integrantes del Poder Judicial, podrán participar en 2 etapas esenciales de la gestión del Centro: en el diseño de los objetivos y metas de capacitación y participar en las instancias de evaluación de los resultados y la retroalimentación para la mejora.

5- Construir metas estratégicas –SMART-³

Determinar un plan de metas que permita medir, entre otros aspectos a considerar, la cantidad de personas que acceden a la capacitación, y a las posibilidades de investigación, horas ofrecidas versus horas tomadas, cantidad de personas en tareas de investigación, cantidad de publicaciones realizadas y nivel de satisfacción y feedback de los usuarios del Centro.

² Se utiliza la palabra equipo para denominar al grupo de personas unidas por un propósito común.

³ Acrónimo en inglés para referirse a metas específicas, medibles, ambiciosas, realistas y determinadas en el tiempo.



DIAGNÓSTICO: TENDENCIAS Y F.O.D.A.

Afirma Rafael Echeverría en su libro *Ética y Coaching Ontológico*⁴ que la crisis que hoy encara la humanidad se expresa en 3 niveles: la dificultad para sostener el sentido de la vida, la dificultad para preservar y desarrollar relaciones personales relevantes y las dificultades para consolidar modalidades armoniosas de convivencia, y todo esto genera sufrimiento e ineffectividad.

Coincidiendo con este diagnóstico y haciendo foco en una de las consecuencias nombradas, la ineffectividad, vemos que es de vital importancia para las organizaciones encarar un proceso de transferencia de conocimiento a las personas que la componen, por medio de la capacitación y de la promoción de la investigación, con un paradigma más abarcativo que el enfoque de capacitación tradicional.

Por lo expuesto, analicemos 3 megatendencias, que necesariamente impactan en el macro entorno y por ende hacen al diagnóstico:

1- Cambio de paradigma

Claramente la irrupción de la tecnología cambio las sociedades para siempre. Pasamos de un paradigma industrial, del trabajador manual a un paradigma de la persona completa⁵, donde predomina el trabajo no manual y el trabajador del conocimiento, que requiere organizaciones capaces de contener a esa nueva persona, que, entre otros aspectos, ahora busca otras motivaciones más vinculadas a encontrar sentido dentro de la organización a la que pertenece.

2- Constancia del cambio

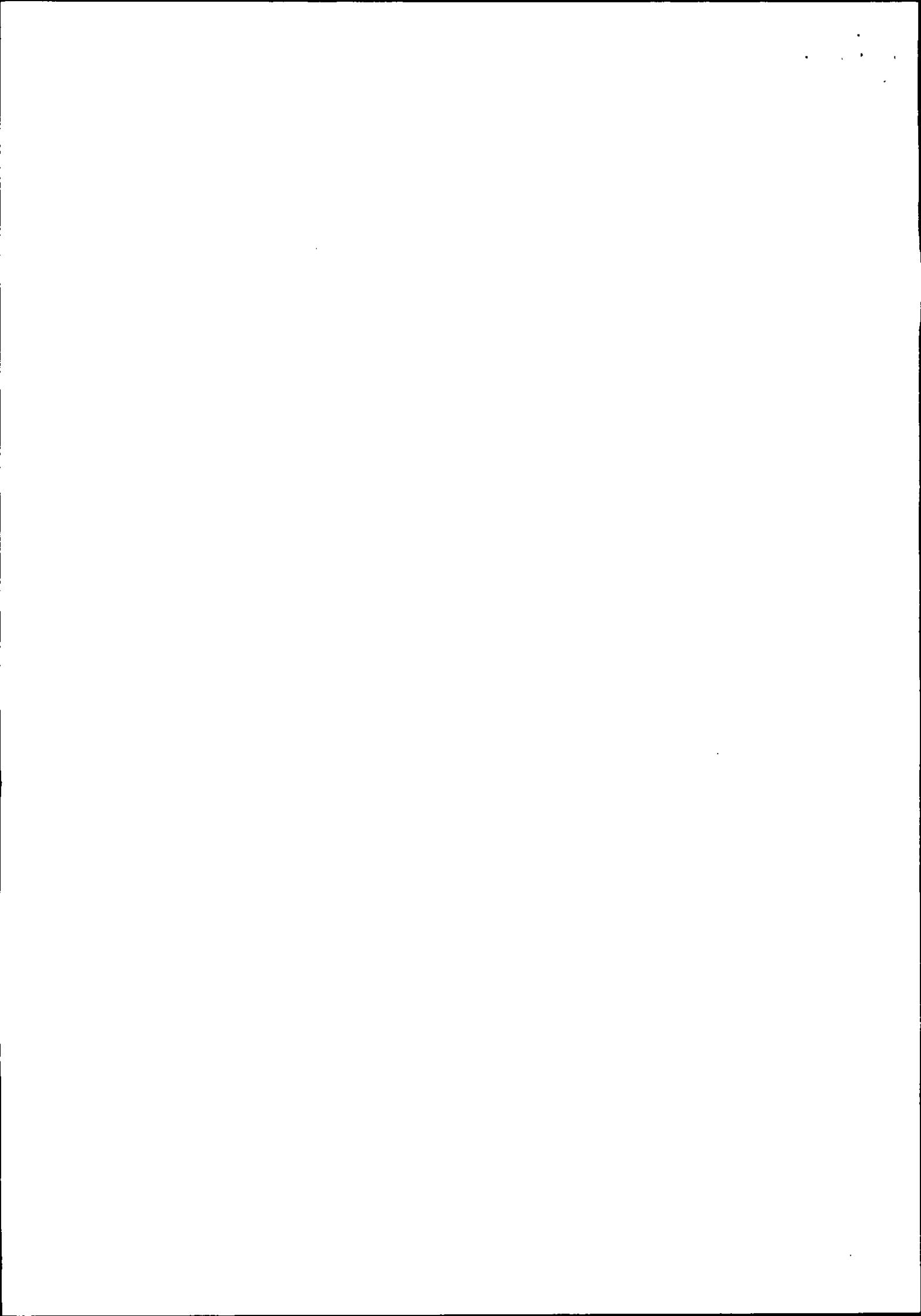
Un mundo hiperconectado, es un mundo más pequeño, donde el conocimiento y la inteligencia viajan cada vez a mayor velocidad y por ende se generan cambios, cada vez con más frecuencia. Ante esto, siempre cabe la pregunta ¿tenemos que enseñarles a las personas lo nuevo o tenemos que entrenarlos para que estén preparados para adaptarse rápidamente a lo nuevo? Tal vez si nuestro foco fuera lo segundo, generaríamos menos sufrimiento ya que contribuiríamos a la necesaria adaptabilidad y versatilidad que requiere la sociedad actual.

3- Evolución Tecnológica

Para explicar este aspecto solo basta con los siguientes datos extraídos de una revista de divulgación científica: para llegar a 50 millones de usuarios, la radio demoró 38 años, la TV 13 años, Internet 3

⁴ Ver Referencias Bibliográficas

⁵ Ver Fundamentación



años y Facebook solo 1 año. La inteligencia colectiva vinculada a la conectividad imprime cada vez mayor velocidad a la evolución tecnológica.

A continuación abordamos el diagnóstico mediante el uso de la herramienta F.O.D.A.⁶:

<u>Intrínsecas</u>	
Fortalezas (utilizar)	Debilidades (superar)
Institución reconocida. Camino recorrido en materia de capacitación. Formaciones dictadas por profesionales mayormente locales reconocidos. Capacidad instalada y recurso humano capacitado para desarrollar una política integral de capacitación e Investigación. Existencias de ingreso y ascenso por Concursos.	Falta de sistema estadístico. Políticas del Centro no conocidas masivamente por los integrantes del PJ. Poca oferta de formaciones virtuales. Poca oferta de formadores no-locales. La oferta se percibe como descontextualizada de un plan estratégico. Las formaciones presenciales no son aprovechadas muchas veces por problemas de tiempo de las personas.
<u>Extrínsecas</u>	
Oportunidades (aprovechar)	Amenazas (evitar/contrarestar)
Posibilidad de aprovechamiento de las TICs. Tecnología a costos accesibles. Plataformas educativas probadas por instituciones de prestigio.	Poca familiaridad con el uso de las plataformas educativas virtuales. Amplitud de rangos etarios entre los integrantes del PJ.

FUNDAMENTACIÓN

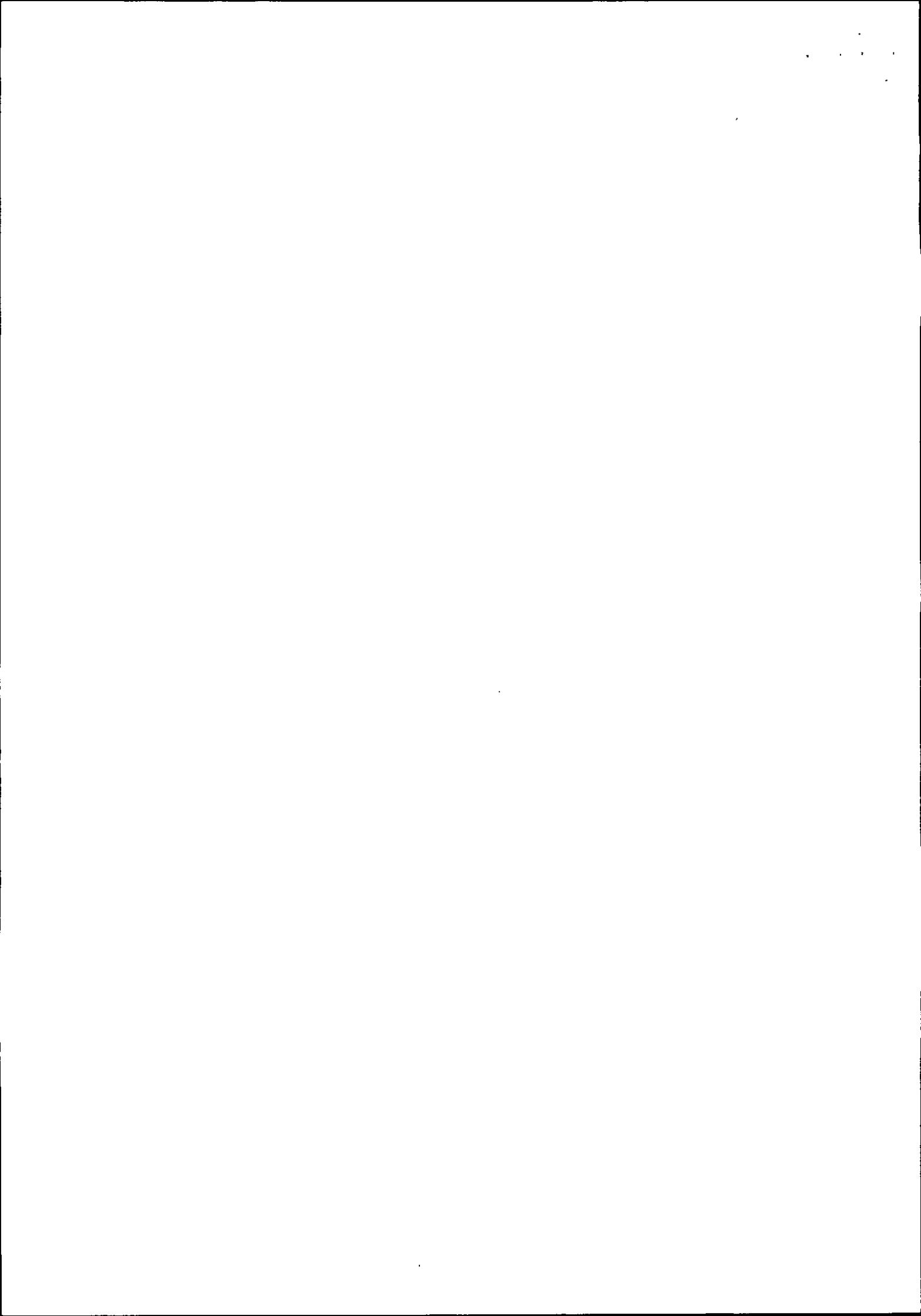
“Los problemas significativos que afrontamos no pueden solucionarse en el mismo nivel de pensamiento en el que estábamos cuando los creamos”. A. Einstein

A los efectos de la inteligibilidad de la presente propuesta, se detallan los 9 conceptos fundamentales que estructuran la misma.

1- Paradigma de la persona completa

Dice Covey⁷ en “El 8º hábito”: “En el fondo, solo hay una razón muy sencilla y general de que haya tantas personas insatisfechas con su trabajo y de que la mayoría de las organizaciones sean

⁶ Acrónimo de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Las fortalezas y las debilidades son intrínsecas y las oportunidades y amenazas son extrínsecas a la organización.



incapaces de aprovechar el talento, el ingenio y la creatividad de su personal y no lleguen a ser organizaciones realmente grandes y duraderas. La razón es un paradigma incompleto de quienes somos, de nuestra concepción fundamental de la naturaleza humana. La realidad más fundamental es que los seres humanos no son simples cosas a las que se deba motivar y controlar; los seres humanos tienen cuatro dimensiones: cuerpo, mente, corazón y espíritu.”

Bajo este paradigma, hoy es adecuado entender la capacitación y la investigación en un sentido amplio, no exclusivamente limitado al sentido tradicional de “incorporar conocimiento”, sino que además es pertinente utilizarlas como forma de potenciar a las personas y los equipos para obtener lo mejor de ellos y lograr su mejor versión. Personas completas, generan equipos de alto rendimiento, construyen organizaciones que consiguen un impacto social positivo y contribuyen al desarrollo de la comunidad en la que están insertas.

2- Organizaciones que aprenden

Dice Peter Senge en “La quinta disciplina”⁸: “Al crecer la interconexión en el mundo y la complejidad y el dinamismo en los negocios, el trabajo se vincula cada vez más con el aprendizaje. Las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización.”

Una organización, definida en forma práctica y sencilla, es un conjunto de personas alineadas con un propósito común, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y población o audiencia externa, que les otorga sentido. Bajo esta mirada, la organización es el espejo de la suma de todos sus componentes; por lo cual, toda mejora cualitativa en cualquier parte del sistema, impacta en mejora del todo.

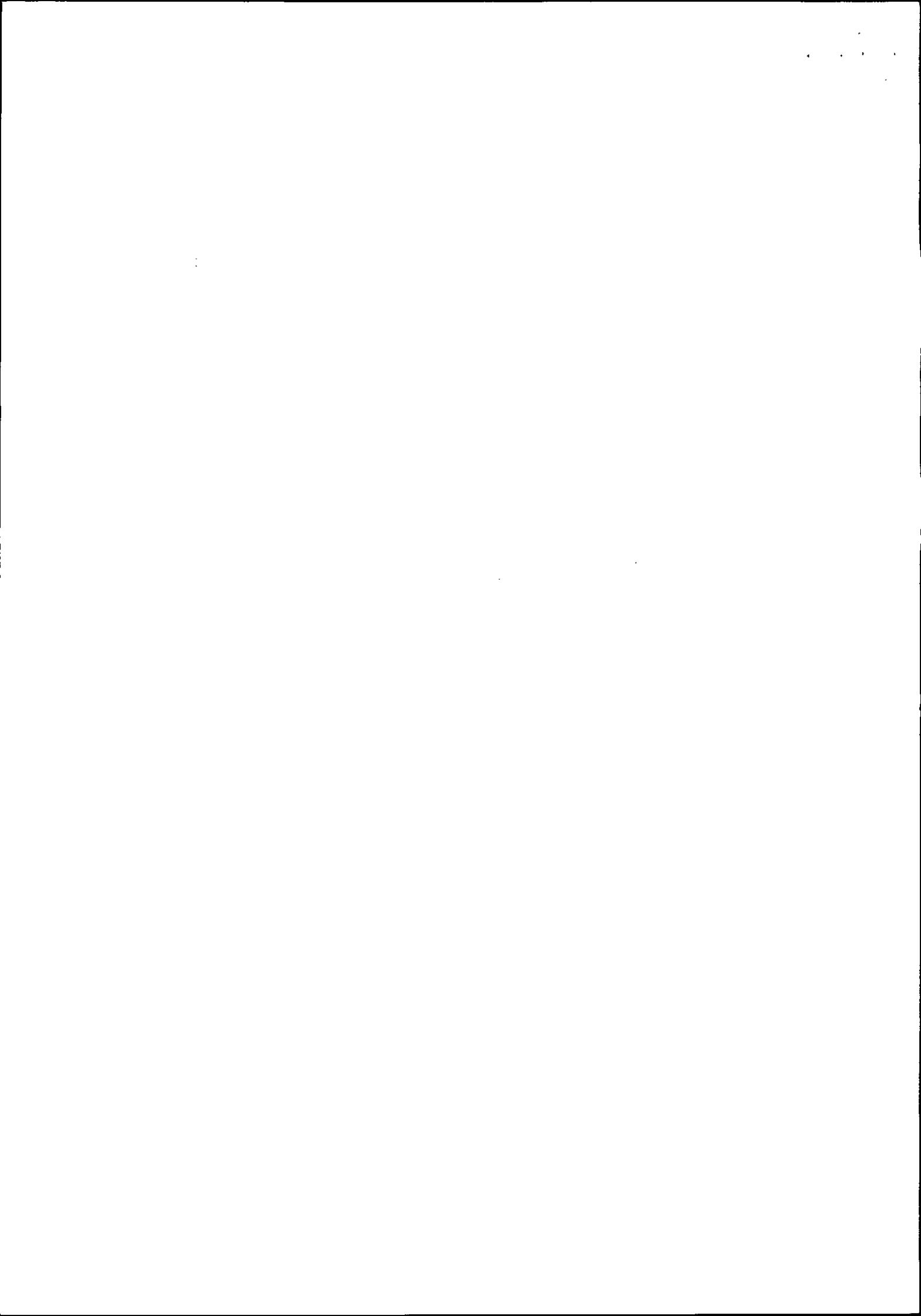
3- TICs⁹

Las nuevas tecnologías vinieron para quedarse y han generado procesos de cambios disruptivos, en todos los ámbitos y particularmente en la educación. Estas crean nuevos lenguajes, formas de representación y formas de comunicación, las TICs pueden ser utilizarlas a nivel formativo en cuatro grandes áreas: colaboración, comunicación, análisis y creatividad.

⁷ Ver: Referencias Bibliográficas.

⁸ Ver: Referencias Bibliográficas.

⁹ Se denominan Tecnologías de la Información y las Comunicación TICs al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.



La utilización de las TICs hace que la capacitación y la posibilidad de investigación, pueda llegar a la totalidad de personas que pertenecen al Poder Judicial, empleados, funcionarios y magistrados, de manera efectiva, oportuna y accesible.

Es importante clarificar que las TICs, no son un fin en sí mismo, es decir, estas tecnologías son un medio para conseguir algo, ya que por sí solas el beneficio no sería completo. Las TICs son relevantes en la modalidad de capacitación personalizada, ya que responden a las necesidades, dudas y expectativas individuales y de la organización y potencian las habilidades de cada uno de los capacitandos que se involucran con ellas. Sumado a esto, el trabajo individual o de equipos tiene un crecimiento positivo, ya que permiten adquirir mayor autonomía en el modelo y métodos de aprendizaje. Finalmente, las TICs hacen que las personas tomen protagonismo en su proceso de formación continua y puedan lograr con éxito sus propios objetivos.

Las TICs aplicadas a la capacitación, son las LMS (Learning Management System), Sistema de Gestión de Aprendizaje, que es un término global para un sistema informático desarrollado específicamente para la gestión de los cursos en línea, la distribución de los materiales del curso y permitir la colaboración entre estudiantes y profesores.

4- Formación permanente

Es un concepto de formación que se desarrolla a lo largo de la carrera judicial. El proceso formativo, que tradicionalmente se ha asociado a las primeras etapas de la carrera, en el ingreso o previo al acceso a una nueva posición, se extiende, en toda su trayectoria y a todas las personas, indistintamente a la antigüedad que tengan en el Poder Judicial.

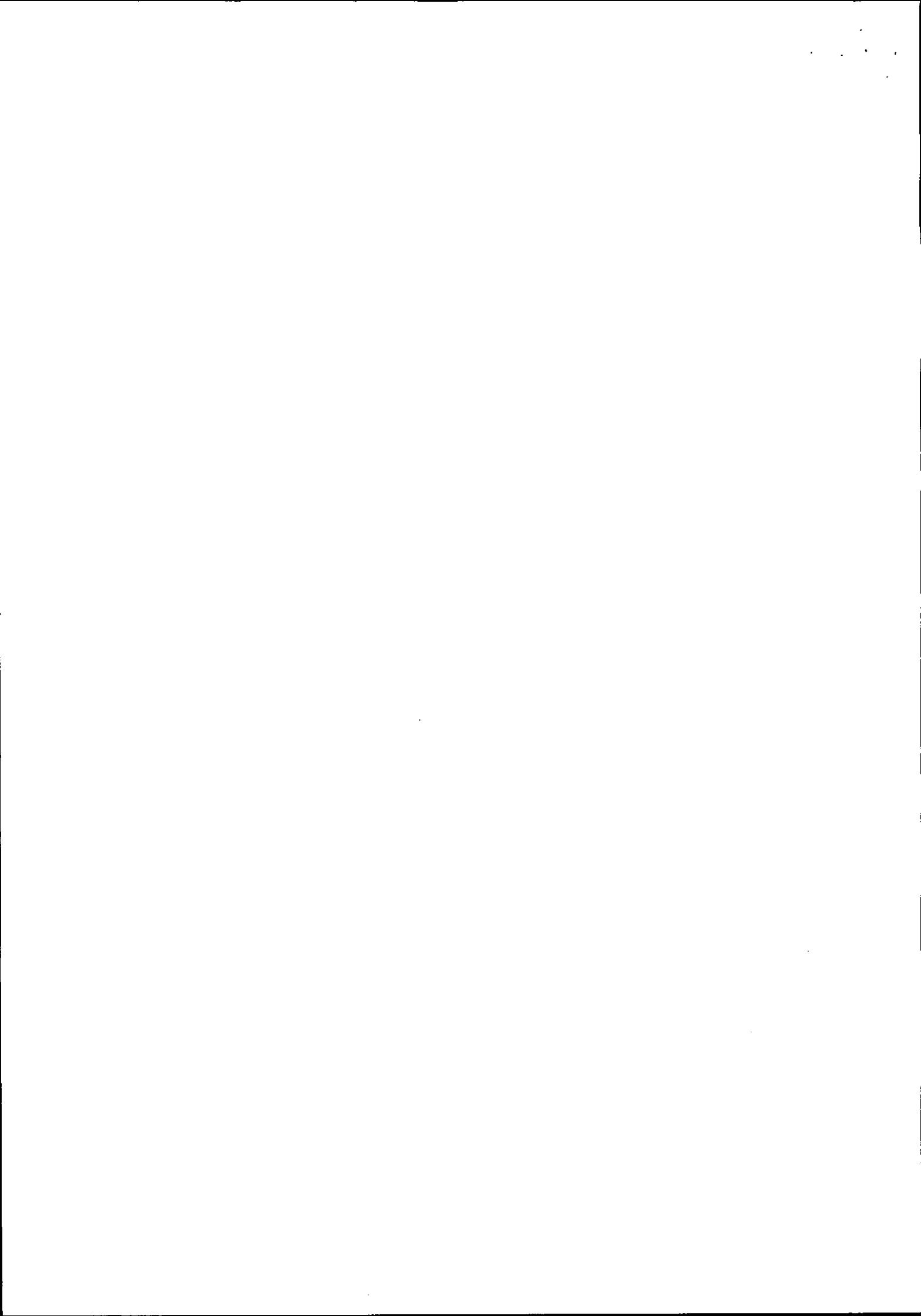
La formación continua puede estar enfocada al aprendizaje de nuevas competencias o a actualizar aprendizajes ya adquiridos.

5- Usabilidad ¹⁰

Es fundamental procurar que las herramientas diseñadas para gestionar la capacitación y la investigación sean lo suficientemente intuitivas¹¹ como para asegurar su fácil uso por parte de todas

¹⁰ La usabilidad es un neologismo aplicado a cuestiones vinculadas con la informática, útil para describir la facilidad de acceso y uso a las herramientas para todos los usuarios, sean estos nativos digitales o inmigrantes digitales como somos, aún y no por muchos años más, la mayoría.

¹¹ En la actualidad, el adjetivo *intuitivo* se utiliza para describir interfaces de programas informáticos, haciendo referencia a que son de fácil entendimiento para un usuario que los ve o usa por primera vez. Tanto un menú como la configuración de los controles o de una aplicación, son intuitivos si permiten que la persona los comprenda de forma casi natural, dejándose guiar por su propia intuición y sin necesidad de leer un manual de instrucciones.



las personas. Existen en la actualidad numerosas plataformas de software libre que reúnen estas características y por eso son las más elegidas por universidades y centros de formación de todo el mundo.

El concepto es que cualquier empleado, funcionario o magistrado pueda capacitarse usando cualquier recurso a su disposición (PC, notebook, netbook, tablet o Smartphone), en cualquier momento del día y en cualquier lugar.

6- Planificación personal

No existe la posibilidad de lograr resultados esperados sin la previa definición de metas y objetivos.

En lo que a esta propuesta se refiere, se describen dos posibilidades de aplicación del concepto de gestión de metas personales, bases para la auto planificación: la Agenda Anual y el Plan de Carrera.

Agenda anual

La Agenda Anual de Formación es un recurso que contiene la propuesta de plataforma, que permite a la persona gestionar en forma ordenada el tiempo y épocas a destinar a su propia capacitación.

Hoy es fundamental garantizar a las personas la posibilidad de gestionar su tiempo personal. Recordemos que en estudios recientemente realizados por consultoras privadas, la posibilidad de gestionar el tiempo personal es la segunda variable considerada por los empleados al momento de valorar su empleo, por encima incluso de la retribución percibida¹².

Por lo expuesto consideramos que facilitar esta posibilidad permitirá a las personas bajar una barrera o un obstáculo que la alejaba de la posibilidad de capacitarse.

Elegir que capacitaciones tomar, ordenando tiempos y momentos del año, dará previsibilidad en el uso del tiempo generando además la ventaja de construir compromiso personal.

Plan de carrera judicial

Es importante también generar el concepto de plan de carrera a los efectos de posibilitarles a las personas un horizonte de crecimiento y permitirle hacer foco en la oferta de capacitación e investigación que sea de su interés.

Esto generará un alto nivel de compromiso ya que se le empieza a dar un sentido a la capacitación elegida.

¹² En el colectivo mujer, según este mismo estudio, esta variable pasa a primer lugar.



7- Incentivos

El impacto de la propuesta tiene una relación directa con el nivel de incentivos propuestos, los que, a su vez, guardan relación con la planificación personal.

Es fundamental generar una política de incentivos con 2 variables principales, no excluyentes: puntaje y retribución. Planteado en términos genéricos, el puntaje es para toda clase de capacitaciones e investigaciones, las cuales variarán de acuerdo a las características particulares de cada una de ellas. Todos los puntos obtenidos se acumularán como puntaje útil para los antecedentes personales para ser usados en los concursos en los que participe la persona.

La retribución o reconocimiento en el salario será solo para aquellas carreras de posgrado, maestrías o doctorados, pertinentes con la función judicial, con títulos otorgados por universidades públicas o privadas de cualquier parte del mundo.

8- Alianzas estratégicas

La política de alianzas estratégicas es fundamental para garantizar la cantidad y calidad de oferta de capacitaciones.

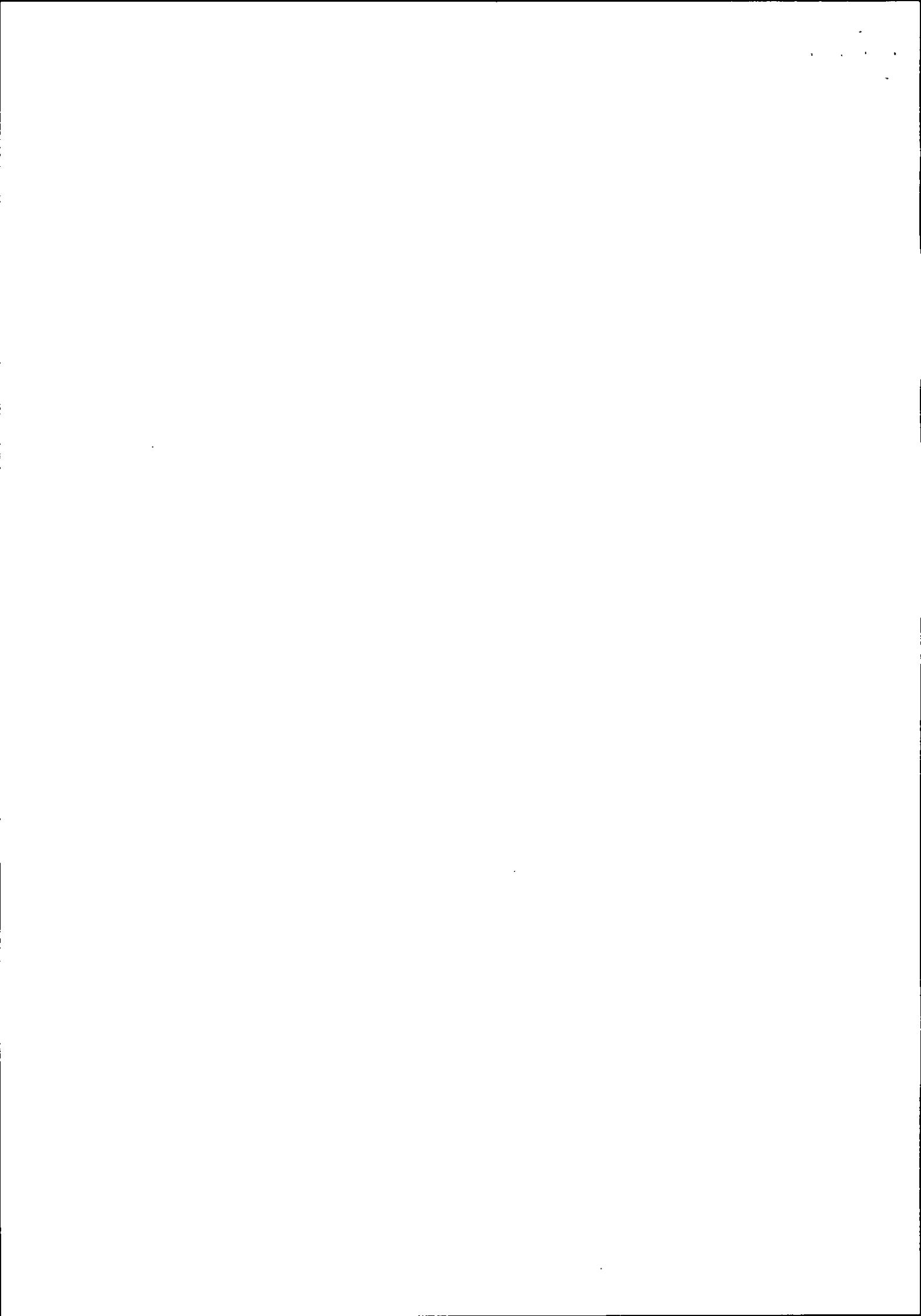
Este concepto también requiere una planificación por parte del Centro y además requiere una gestión en base a objetivos claramente planteados anualmente. Para ordenar las prioridades de alianzas es fundamental contar con la información generada por QS.¹³

9- Estadística y retroalimentación

Una ventaja esperada de la plataforma, es la posibilidad de generar información estadística que permita construir datos que mejoren la toma de decisiones para la mejora continua del Centro y contribuyan al concepto de innovación, mejora continua y satisfacción del usuario.

Saber cuáles son las capacitaciones mas requeridas y sus tipos, en que materias, el nivel de conformidad de los usuarios, la puesta en práctica de herramientas y competencias aprendidas por las personas y los equipos, cantidad de personas y equipos que se capacitaron, los fueros a los que pertenecen, etc., será información fundamental para construir un aprendizaje continuo y evolutivo.

¹³ Quacquarelli Symonds (QS) es una consultora internacional de análisis de calidad educativa "En el mundo hay 26.000 universidades. QS observa 4000 y genera un ranking de 1000".



DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Descripción de tareas: Perspectiva desde el Centro

- Diseñar la plataforma¹⁴ y realizar test de funcionamiento y pruebas y chequeos para ajustes.
- Diseñar la política de incentivos y validarla con los actores relevantes del sistema.
- Estimular la demanda de capacitación: Promover las ventajas de acceder al uso de los servicios del Centro, mediante la divulgación entre los integrantes del Poder Judicial.
- Escuchar y relevar expectativas de capacitación y de otros servicios del Centro, como insumo necesario para diseñar la oferta.
- Construir la oferta, con criterio de planificación estratégica, mediante alianzas, acuerdos y convenios con centros educativos y el relevamiento de prestadores de servicios de capacitación y formadores locales y nacionales.
- Difundir la oferta y la política de incentivos, con criterio de comunicación segmentada.
- Gestionar la plataforma, con todos sus componentes, servicios, recursos y prestaciones.
- Construir el sistema estadístico y gestionarlo, como insumo para la toma de decisiones.
- Construir un tablero de comando para el seguimiento y control on time del Centro.
- Gestionar la capacidad instalada actual y sus recursos y conducir el proceso de transición.

¹⁴ La plataforma de mayor penetración en la actualidad por su versatilidad y confiabilidad es MOODLE. Las características generales de la plataforma educativa Moodle son:

- Promueve una pedagogía constructivista social (colaboración, actividades, reflexión crítica, etc.).
- Es apropiada para el aprendizaje en línea y para complementar el aprendizaje presencial.
- Tiene una interfaz de navegación sencilla, ligera y eficiente.
- La mayoría de las áreas de introducción de texto (recursos para agregar información, recursos para proponer actividades) pueden ser editadas usando un editor HTML tan sencillo como cualquier editor de texto.
- Un profesor tiene control total sobre todas las opciones de un curso.
- Permite elegir entre varios formatos de curso: semanal, por temas, pestañas, menú, social, entre otros.
- Ofrece una serie de actividades para los cursos: consulta, tarea, diálogo, chat, foro, glosario, wiki, cuestionario, reunión, entre otros.
- Todas las calificaciones para los foros, diarios, cuestionarios y tareas pueden verse y descargarse como un archivo con formato de hoja de cálculo o archivo de texto.
- Crea un registro completo de los accesos del usuario. Se dispone de informes de la actividad de cada estudiante, con gráficos y detalles sobre su paso por cada módulo (último acceso, número de veces que lo ha leído) así como también de una detallada "historia" de la participación de cada estudiante, incluyendo mensajes enviados, entre otras.
- Integración del correo. Pueden enviarse al correo electrónico copias de los mensajes enviados a un foro, los comentarios de los profesores, etc. en formato HTML o de texto.
- Los profesores pueden definir sus propias escalas para calificar.

1

SIMULACIÓN DE USO: PERSPECTIVA DEL USUARIO

Cualquier persona perteneciente a la nómina del Poder Judicial, recibe un mail que lo invita a logearse (conectarse) con la plataforma para convertirse en usuario. Para esto solo tiene que ingresar su número de documento y una clave que elija. Una vez que está logeado, recibe una invitación a indicar cuáles son las materias y temáticas en las que eventualmente podría estar interesado¹⁵. Además recibe información acerca de la política de incentivos.

Posteriormente recibe la propuesta anual de capacitación. Esta información le permite acceder a la plantilla de Agenda Anual Personal y programar las capacitaciones de su interés. La plataforma a su vez le genera un sistema de alertas y recordatorios.

También puede acceder a su Plan de Carrera, en el cual puede ir programando y gestionando sus metas de crecimiento personal.

En ese tiempo, además, puede publicar en el Blog del Centro (espacio dedicado a las publicaciones de empleados, funcionarios y magistrados), acerca de un tema de interés profesional y también puede programar capacitaciones con todo su equipo de trabajo, aprovechando los incentivos específicos para equipos, principalmente para aquellas capacitaciones en materias que mejoren el desempeño de toda su área. También tuvo la posibilidad de formar un equipo para investigar un tema de su interés o sumarse a un equipo de investigación colaborativa.

Puede tomar cursos presenciales u optar por las capacitaciones en línea que le permiten gestionar adecuadamente su tiempo, decidiendo cuando y donde lo realiza. Este recurso además le permite “no perderse” ningún curso de su interés, ya que el curso sigue en línea durante todo el año.

Al final del año, repite el proceso y además evalúa los servicios recibidos, recibe la información acerca del cumplimiento de sus objetivos personales (Agenda personal y Plan de Carrera).

Se siente acompañado, escuchado y valorado.

¹⁵ A manera de ejemplo se citan las siguientes modalidades y materias: **Formatos:** Doctorados, Maestrías, Cursos de Posgrados, Diplomaturas, Cursos, Talleres, Jornadas. **Materias:** Civil y Comercial, Constitucional, Familia, Laboral, Penal, Penal, Juvenil, Procesal, Procesal Civil, Procesal Penal. **Competencias y habilidades personales y de equipos:** Liderazgo, Trabajo en equipo, Mediación, Negociación, Resolución de conflictos, Comunicación efectiva, Creatividad, Adaptación al cambio, Escucha consciente, Empatía, Iniciativa, innovación y mejora continua, Impacto y responsabilidad social.



CONCLUSIÓN

Dice John Whitmore¹⁶: “Solo soy capaz de controlar aquello de lo que soy consciente. Pero aquello de lo que no soy consciente me controla a mí. La conciencia me capacita”. Luego de la toma de “conciencia” (darnos cuenta), viene otro concepto fundamental para la mejora del desempeño personal y de equipos, que es el de “responsabilidad” (hacernos cargo o habilidad para responder).

La presente propuesta de gestión del Centro apunta a generar conciencia en las personas acerca de lo valioso de acceder a un proceso de formación continua. Cambia aquí la magnitud de la responsabilidad ya que ahora podrá ser parte de su propio plan personal, tanto en la participación de la construcción de la oferta, como en la evaluación de los resultados. Además se incrementa su responsabilidad ya que la plataforma le permite gestionar adecuadamente su tiempo para acceder con comodidad a cualquier formación.

Innovación y mejora continua: Desde la perspectiva de la organización, la propuesta le permite al Poder Judicial de la provincia posicionarse a la vanguardia en comparación con otros organismos similares, nacionales e internacionales y además, por el aprovechamiento de los procesos de retroalimentación, le posibilita estar permanentemente actualizado y atento a las demandas sociales de mejora en la calidad del servicio de justicia prestado.

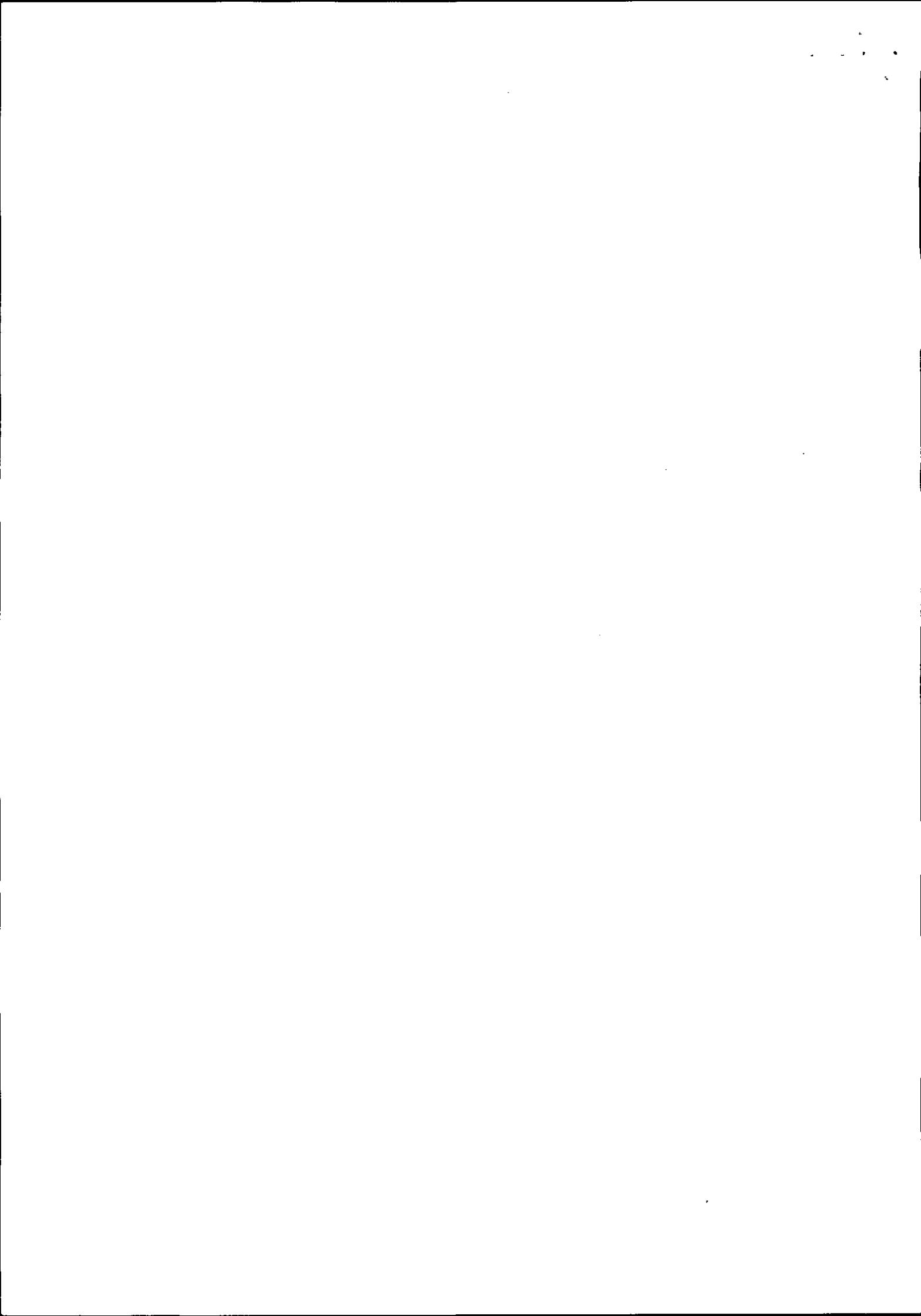
Hoy la tecnología de calidad es accesible y hay capacidades locales y nacionales como para diseñar y construir una plataforma desde cero o bien para aprovechar las plataformas de software libre (“Moodle” por ejemplo), que ya están instaladas y en uso en numerosas universidades públicas y privadas de nuestro país.

También es interesante la posibilidad de construir una nueva perspectiva de la investigación científica vinculada a lo jurídico, por medio de la posibilidad que da la plataforma de facilitar los procesos de investigación colaborativa y de aprovechamiento de la inteligencia colectiva, generando esto el doble beneficio, tanto para la persona que participe, como así también para la institución como promotora y gestora de la producción investigativa.

Esta propuesta se complementa con la creación de un sistema de becas¹⁷ o vouchers educativos, destinados a empleados judiciales, para la mejora cuali cauntitativa de la educación formal.

¹⁶ Ver Referencias Bibliográficas

¹⁷ No se explicita esta propuesta complementaria en este trabajo, ya que es solo dirigida a los empleados y no a todos los integrantes del Poder Judicial.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANZIZAR, Jose Luis. "El malabarista". Ediciones Pancha Graphics 2016.

BACHRACH, Estanislao. "En cambio". Sudamericana 2014.

BLANCHARD, Ken, O'CONNOR, Michael. "Administración por valores. Como lograr el éxito organizacional mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos". Group Editorial Norma 1997.

COVEY, Stephen R. "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva". Paidós 2014.

COVEY, Stephen R. "El 8º hábito. De la efectividad a la grandeza". Paidós Empresa 2005.

ECHEVERRIA, Rafael. "Ética y Coaching Ontológico". Granica 2011, 2012, 2013, 2015.

KURT, N. C.. "El líder sensorial". Ediciones Lea 2009.

LAZZATI, Santiago, CASTRONOVO, Mercedes y TAILHADE, Matías. "Competencias, cambio y coaching". Granica 2015.

MANES, Facundo. "Usar el cerebro". Planeta 2014.

REDIP. UNEXPO. VRB. Venezuela. Vol. 5. No. 1. <http://redip.bqto.unexpo.edu.ve> 651 Rodríguez Anny y Mendoza Gaudys. COMPARACIÓN DEL PARADIGMA DE LA PERSONA COMPLETA CON OTROS PARADIGMAS EXISTENTES. Revista Digital de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio José de Sucre", Vicerrectorado Barquisimeto. Venezuela. Vol.1 No. 5. 2015.

SENGE, Peter. "La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje". Granica 2004.

WHITMORE, John. "Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas". Paidós 2012.

ZANONI, Leandro. "El imperio digital". Ediciones B 2008.

