

760

Centro de capacitación e investigaciones judiciales Manuel

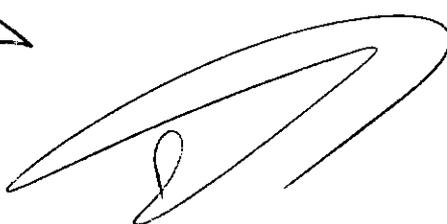
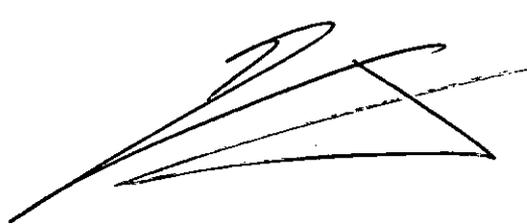
A. Sáez

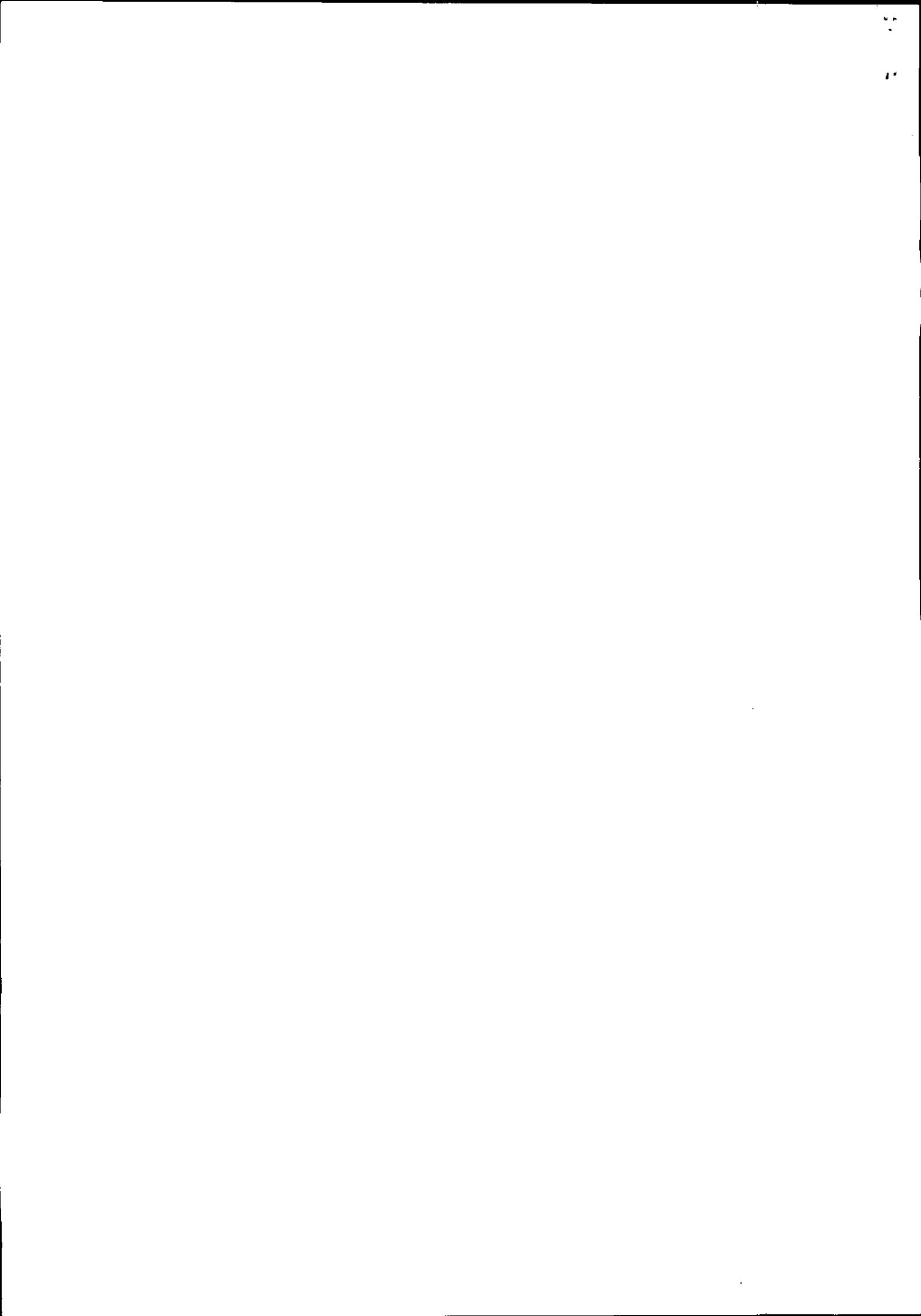
Hacia una política institucional de capacitación judicial

Número de Proyecto: 760.

Puntaje: 9 puntos - Aprobado.

José María





1- Resumen

Emprender el presente proyecto, que plantea la elaboración de una propuesta de gestión del Centro de Capacitación e Investigación Judicial, debemos partir de un análisis de la situación actual de la política general llevada adelante hasta el momento en el marco del Poder Judicial de la Provincia en esta materia.

Es innegable que queda mucho camino por recorrer a la justicia para lograr sus metas mínimas y la mayoría de los sistemas judiciales vienen avanzando en procesos de reforma indispensables. En este marco, la capacitación judicial no puede ser ajena a este fenómeno.

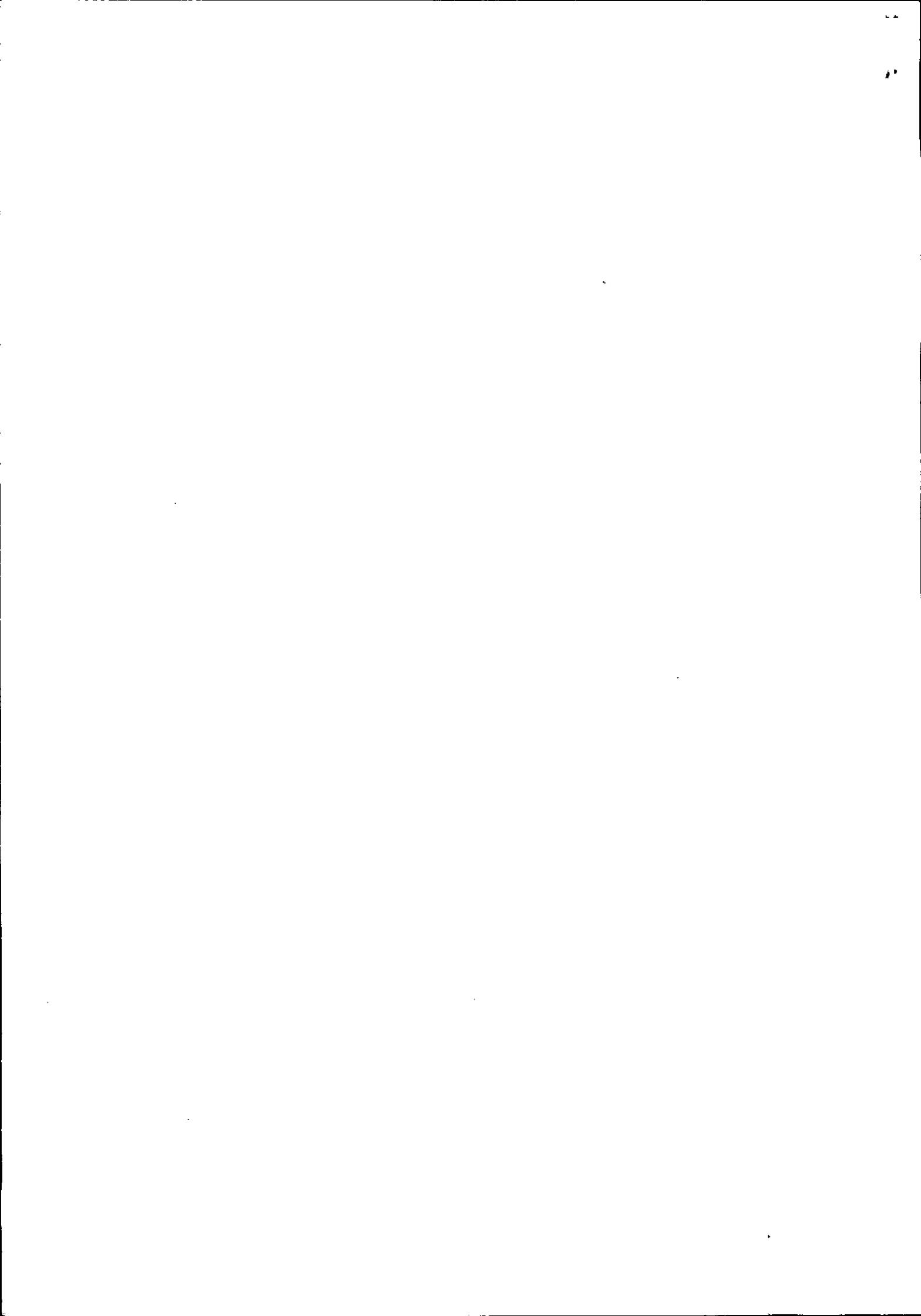
El presente proyecto, plantea un modelo de *Centro de Capacitación e Investigación Judicial* con lineamientos acordes a los objetivos institucionales establecidos por la Suprema Corte de Justicia y coherente con estos. La capacitación no es un fin en sí misma sino un "medio para", y comprenderlo le otorgará el rol que le corresponde como herramienta de gestión estratégica en el logro de dichos objetivos.

La propuesta adopta el enfoque de derechos humanos, que incluye necesariamente la perspectiva de género, mirada obligada a la hora de la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas públicas. Este enfoque, que viene instaurándose en las últimas décadas en nuestro país y en el continente en general, se convierte en paradigma ineludible en cualquier proyecto de elaboración de políticas de capacitación judicial, si pretendemos respetar los compromisos asumidos por nuestro país en materia de Derechos Humanos.

Son estos los que proporcionan un conjunto de estándares e indicadores que orientan la labor de los gobiernos y de otros agentes políticos y sociales, ofreciendo además pautas de actuación respecto de las cuales el Estado, en nuestro caso el Poder Judicial, debe rendir cuentas.

Dicha mirada sobre las políticas públicas no es independiente de la postura respecto de la capacitación judicial tradicional, por lo que se adopta respecto de la misma un enfoque pedagógico crítico, en línea con la mirada general del proyecto.

Asimismo, se promueve una instancia poco fomentada en nuestro Poder Judicial - pero de vital importancia-, al desarrollar una propuesta donde la construcción de conocimiento específico a través de la promoción de la investigación, ocupa, en el marco de las líneas de acción establecidas, un lugar relevante.



1- Diagnóstico

El necesario análisis diagnóstico sobre el funcionamiento actual del Centro *de Capacitaciones Manuel A. Sáez* -en adelante, "el Centro" o "el Centro de Capacitaciones"- permite arrojar una serie de conclusiones generales sobre de la gestión desarrollada hasta el momento:

En lo que respecta a la oferta académica existente en la actualidad del *Centro de Capacitaciones Manuel A. Sáez* podemos apreciar el desarrollo de algunos importantes ejes temáticos, tales como: capacitación y actualización de operadores/as sobre cuestiones relacionadas con la sanción del Código Civil y Comercial, "Niñez, adolescencia y familia", "Derecho Penal", y temáticas actuales como "Oralidad en pequeñas causas".

Respecto a la perspectiva de género, existen sólo algunas actividades que carecen de sistematicidad, y no permiten deducir la existencia de una política institucional de capacitación que transversalice dicha mirada al resto de las prácticas judiciales.

En cuanto a otros temas, el Centro funciona principalmente como promotor de capacitaciones, cursos y jornadas, desarrolladas ya sea en forma conjunta con otras instituciones, o desarrolladas por terceros en forma exclusiva

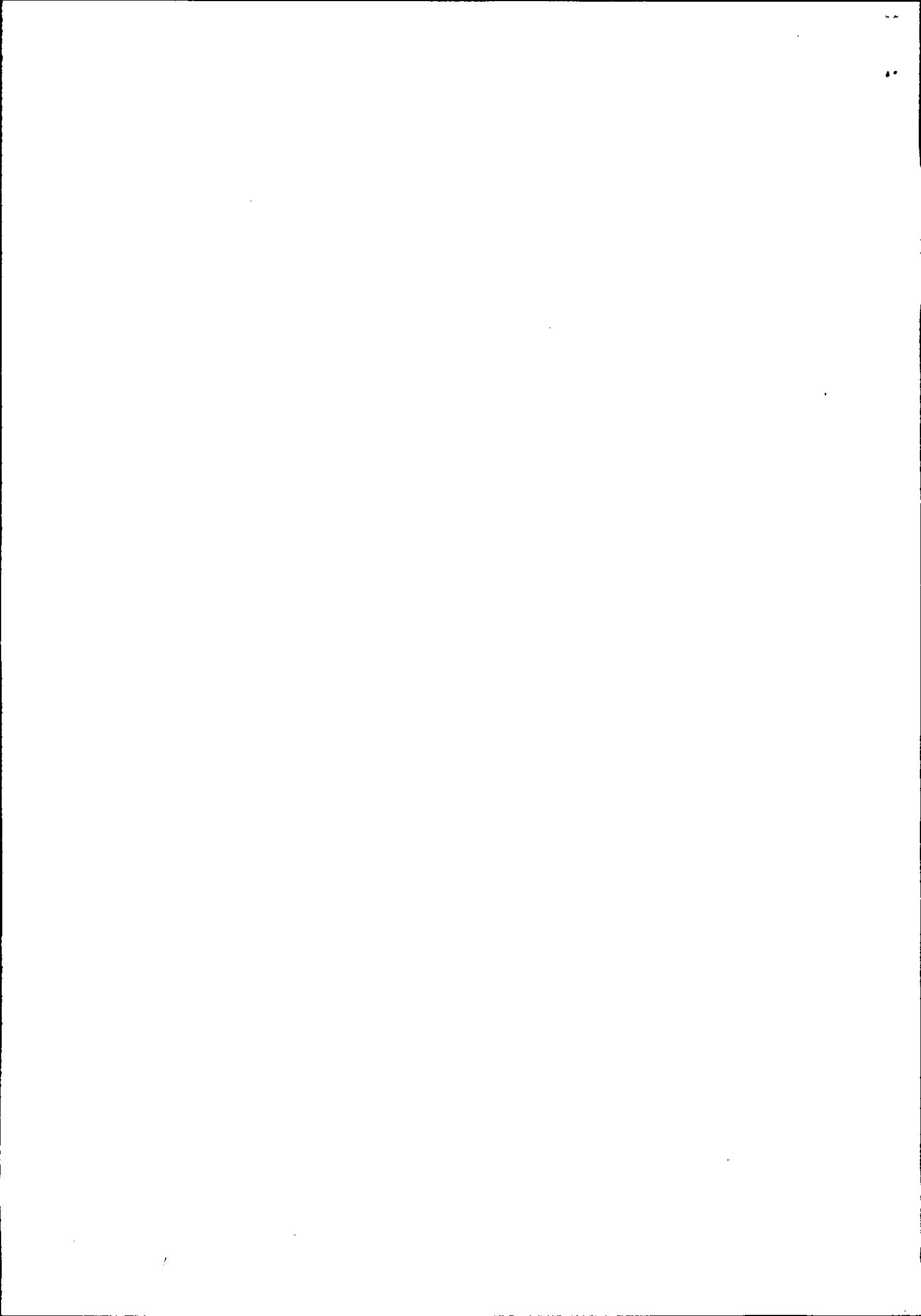
Respecto a la actuación territorial, la mayoría de las actividades se desarrollan en la Primera Circunscripción Judicial, con algunas actividades en la Segunda Circunscripción Judicial, encontrando escasas propuestas e impulso de actividades en las restantes.

La política de comunicación del Centro de capacitación e investigación, se circunscribe a lo informado por medio de la página web y correos electrónicos. La misma suele tener frecuencia intensa y generalmente desarticulada, llegando muchas veces la misma información por diferentes canales. La página web carece de organigrama e información sobre el Centro, los recursos con que cuenta el mismo, bibliografía, informes públicos de gestión, análisis de evaluación e impacto de las capacitaciones, etc.

Dado este breve diagnóstico, si se pretende diseñar un proyecto de políticas de capacitación e investigación, se requiere un replanteo de las posturas pedagógicas con que la misma será abordada.

En este sentido, la gran corriente crítica de la pedagogía englobada bajo la denominación de Nueva Escuela, que envolvió teorías reformistas de aquella educación tradicional surgida del positivismo, propone algunas ideas que aún hoy siguen estando vigentes.

Como dice J. Palacios, esta Nueva Escuela surgió en su momento como reacción a la educación tradicional "*una educación [...] que no establece nexos entre la motivación y el aprendizaje y cuya*



eficacia, por ser «magistrocéntrica, descansa en «el poder de requerimiento del oficiante». Frente a esta pedagogía asentada en una estructura piramidal, fundamentada en el formalismo y la memorización, en el didactismo y la competencia, en el autoritarismo y la disciplina... (surge) la educación nueva".¹

A fin de valorar la función político-estratégica de la capacitación judicial y el rol que la misma está llamada a cumplir, es necesario evitar concepciones inocentes que se circunscriban al análisis técnico de la misma, asumiendo que no se trata de un ámbito apolítico o libre de intereses.

Detectar las necesidades del Poder Judicial y sus operadores/as, como fase previa al desarrollo e implementación de una **política institucional de capacitación judicial**, es un trabajo clave para orientar la misma. Como sostiene Ines Marensi, la capacitación debe asumirse no sólo como un espacio reproductor de contenidos, sino también como oportunidad para detectar problemas y encontrar soluciones. Es decir generar insumos para definir políticas.²

En este sentido, el ámbito laboral - particularmente en instituciones como la justicia- es sin dudas un espacio de reproducción de saberes que aunque no sean formales, transmiten al/a la operador/a prácticas naturalizadas, una cultura, valores, etc., que pocas veces son analizadas críticamente o tenidas en consideración.

La capacitación debe incluir como objeto de estudio el proceso formativo que se recibe en el ámbito institucional en que se desempeñan, ya que es el ámbito laboral el lugar por excelencia de formación profesional.

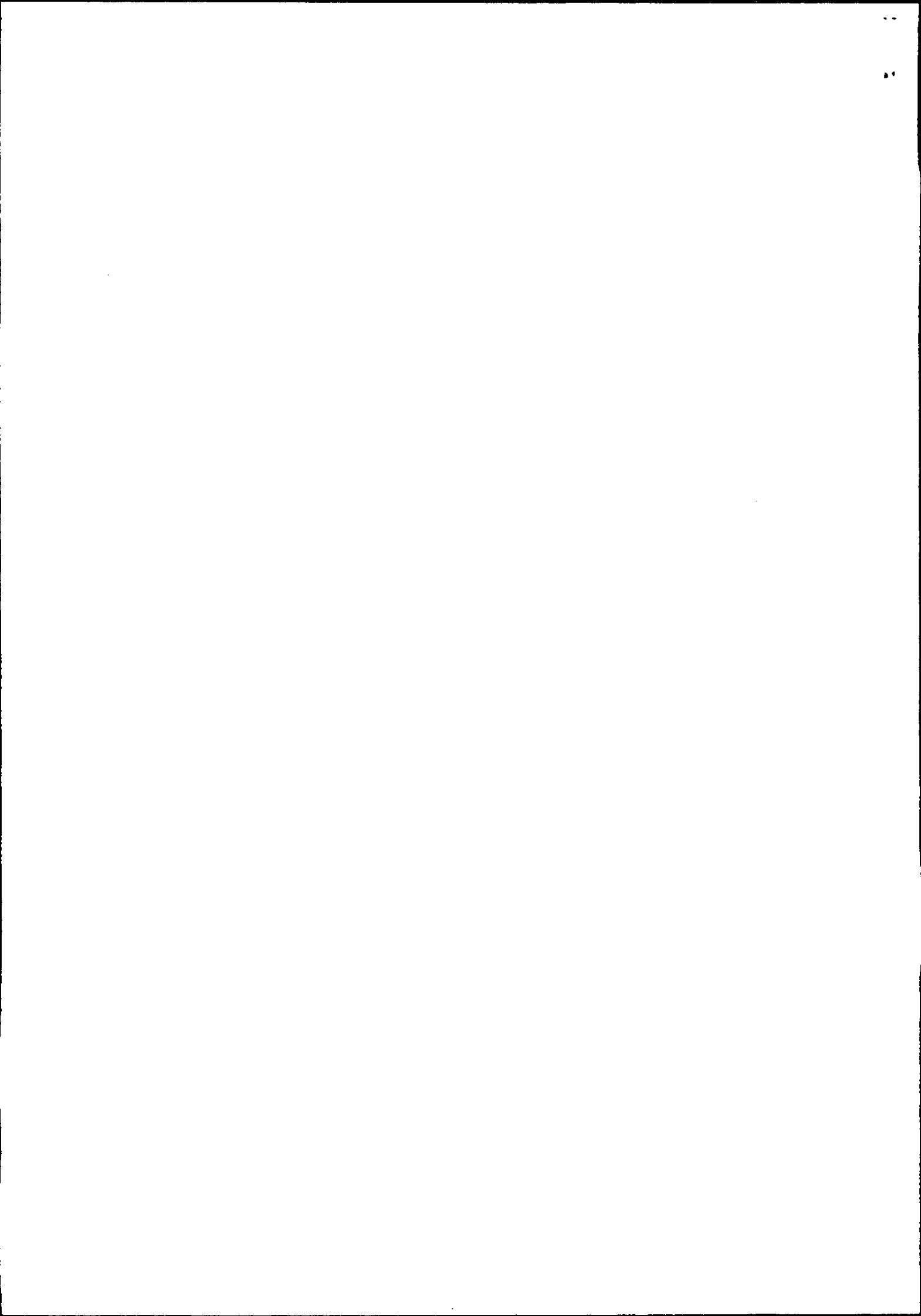
Por lo tanto, no puede circunscribirse la capacitación a la mera realización de cursos, a riesgo de reducir su rol a mera reproductora de una cultura institucional determinada y determinante, de normas, tradiciones y pautas de interacción, cuya modificación muchas veces puede ser (o debería ser) el objetivo de la misma. Como consecuencia, el mero relevamiento de las **demandas** de capacitación de los y las operadores/as, no necesariamente tendría como fundamento carencias vinculadas a la falta de competencias requeridas para cumplir los objetivos institucionales.

*“El análisis de las **necesidades** procura identificar todo el conjunto de ellas, de forma que de su estudio resulte claro que no caeremos en el error de capacitar a la gente para algo que no se podrá llevar a cabo por no haberse resuelto otras necesidades que la acompañan”³*

¹ - Palacios, Jesús. La cuestión escolar. Críticas y alternativas. Pág. 17. 6ta Edición. Editorial LAIA. Barcelona. 1984.

² - Marensi, Ines. Un nuevo enfoque pedagógico para la Capacitación Judicial en América Latina. Sistemas Judiciales. CEJA. <http://desa1.cejamericas.org:8080/handle/2015/3680>

³ - Blake, Oscar. La capacitación: un recurso dinamizador de las organizaciones. Pág. 19. Ed. EPSO, Bs. As., 1987.



Es importante además, analizar la relación directa que la capacitación judicial tiene (o debe tener) no sólo con la institución en general, sino también con la política de recursos humanos, ya que la planificación de la misma incide directamente en el abordaje con el cual se llevará adelante la capacitación.

Por otra parte, es indispensable el desarrollo de un análisis de los resultados de las políticas implementadas. Medir el impacto generado por la capacitación en el logro de los objetivos institucionales, es quizás el paso más olvidado de este proceso, cuando su importancia es trascendental, ya que de allí saldrán insumos que permitirán reorientar, modificar o mantener dichas políticas.

En este sentido no se cuenta con informes públicos que nos permitan analizar cuál es el resultado que la política llevada adelante por el Centro de Capacitaciones e Investigaciones ha generado en el ámbito laboral de los y las operadoras que han participado de la misma.

Otro eje a analizar es la ausencia de una política sistemática de investigación en el marco del Centro de capacitaciones e investigaciones. Hay una concepción algo generalizada respecto de la investigación, que la circunscribe a ámbitos ajenos al espacio laboral del Poder Judicial, relacionándola más con lo científico-académico. Esto genera una división entre dichos ámbitos que los convierte en compartimentos sin relación, cada uno con un rol o función específica, separando así la tarea de investigación, del ámbito laboral al que la misma debiera estar destinada a dar respuestas. Esta división de roles, al decir de Marensi, se constituye como un obstáculo para convertir el ámbito laboral en objeto de estudio del cual extraer evidencia empírica. Superar esta dicotomía permitirá a la capacitación superar también su papel ambivalente de ser o un reproductor acrítico de rutinas o una actividad completamente apartada de la compleja realidad judicial de nuestros días.

2- Objetivos

2.1- Objetivo general

Consolidar el centro de capacitación e investigación del poder judicial como una herramienta de gestión articulada con los objetivos institucionales establecidos por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, acorde con un enfoque de derechos y una mirada transversal con perspectiva de género.

2.2- Objetivos específicos

- a- Fortalecer las herramientas de capacitación, rediseñándolas en función de las necesidades específicas del Poder Judicial, conforme a las políticas públicas establecidas e implementadas por la Suprema Corte de Justicia.
- b- Promover instancias de investigación de operadores y operadoras de la justicia, con el objeto de producir insumos que sirvan al diseño de las políticas públicas que implementa la Suprema Corte de Justicia.
- c- Ejecutar las políticas de capacitación que impone el Derecho Internacional de los Derechos Humanos a operadores y operadoras judiciales.
- d- Establecer y mejorar los canales de comunicación con los/las operadores/as del derecho, en el relevamiento de necesidades, selección de temas, elaboración de contenidos, e información de ofertas de capacitación y resultados de las actividades desarrolladas.

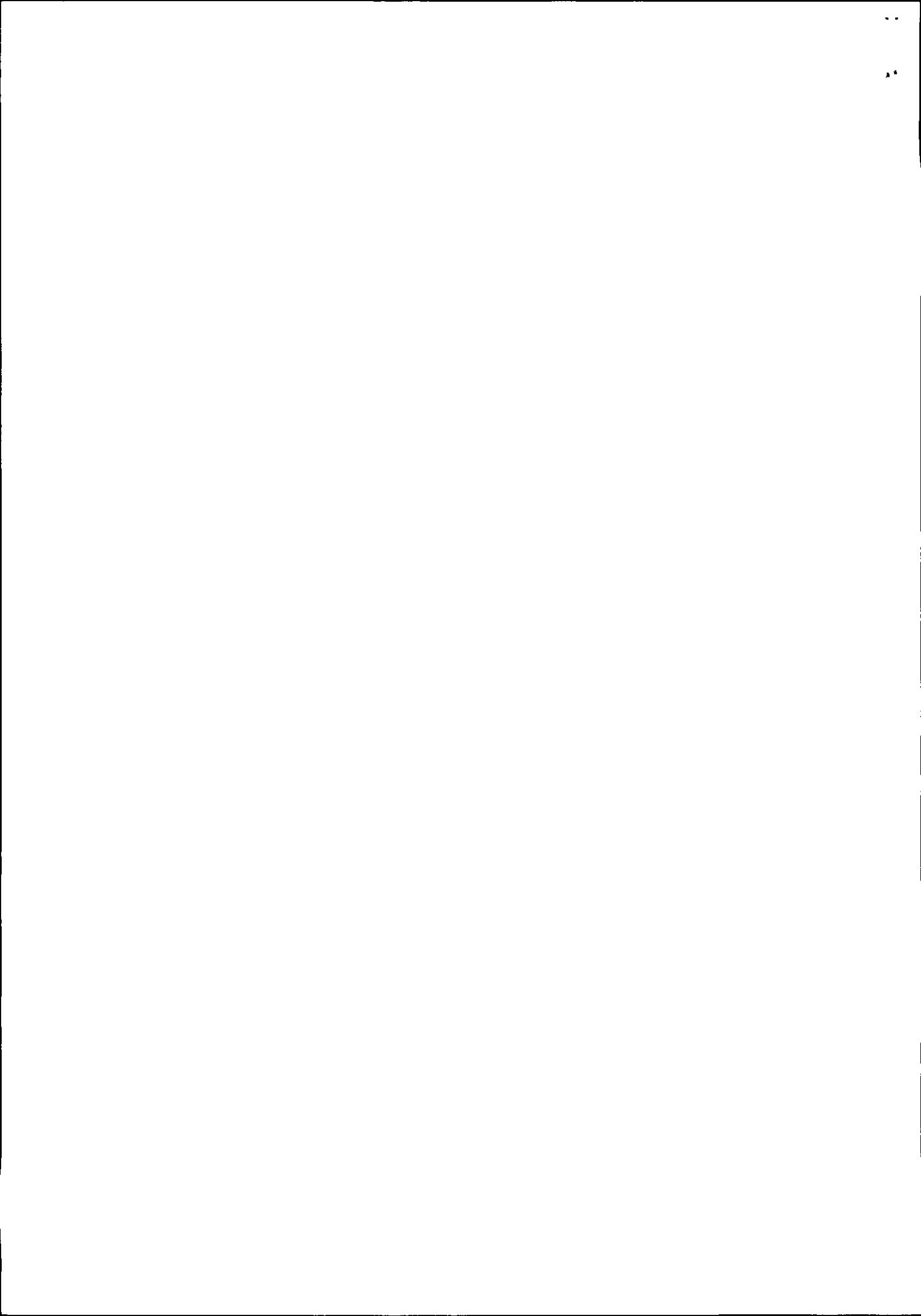
3- Fundamento

El presente proyecto tiene en miras la consolidación del Centro de capacitación e investigación judicial por medio del desarrollo de una política de capacitación con enfoque de derechos y perspectiva de género, que otorgue las competencias necesarias para el logro de los objetivos institucionales en magistrados, funcionarios y operadores/as en general del Poder Judicial.

En las últimas décadas los sistemas judiciales del hemisferio han sufridos grandes procesos de transformación, que podemos dividir en dos grandes ejes.

Por una parte, la necesidad de cambios culturales a nivel organizacional, cuyas razones exceden el objeto del presente trabajo, y que derivaron en reformas estructurales en materia tecnológica y de gestión, pero que también generaron modificaciones sustanciales en la estructura interna y funcional del Poder Judicial, teniendo un impacto más estructural –aunque no exclusivo- en fueros tales como el penal –a través de la incorporación de técnicas de oralidad, por ejemplo- o el civil –a través de la creación de tribunales de gestión asociada, sólo por nombrar un ejemplo concreto-.

Por otra parte, el desarrollo y expansión del Derecho Internacional de los Derechos Humanos - DIDDHH y de los sistemas internacionales universal y regional de protección de los derechos humanos (en forma conjunta con otras variables y de manera complementaria al proceso de constitucionalidad del DIDDHH) pusieron en crisis el modelo tradicional de administración de justicia y produjeron un redimensionamiento de la figura y el rol del juez/a, generado cambios sustanciales en materia de derecho.

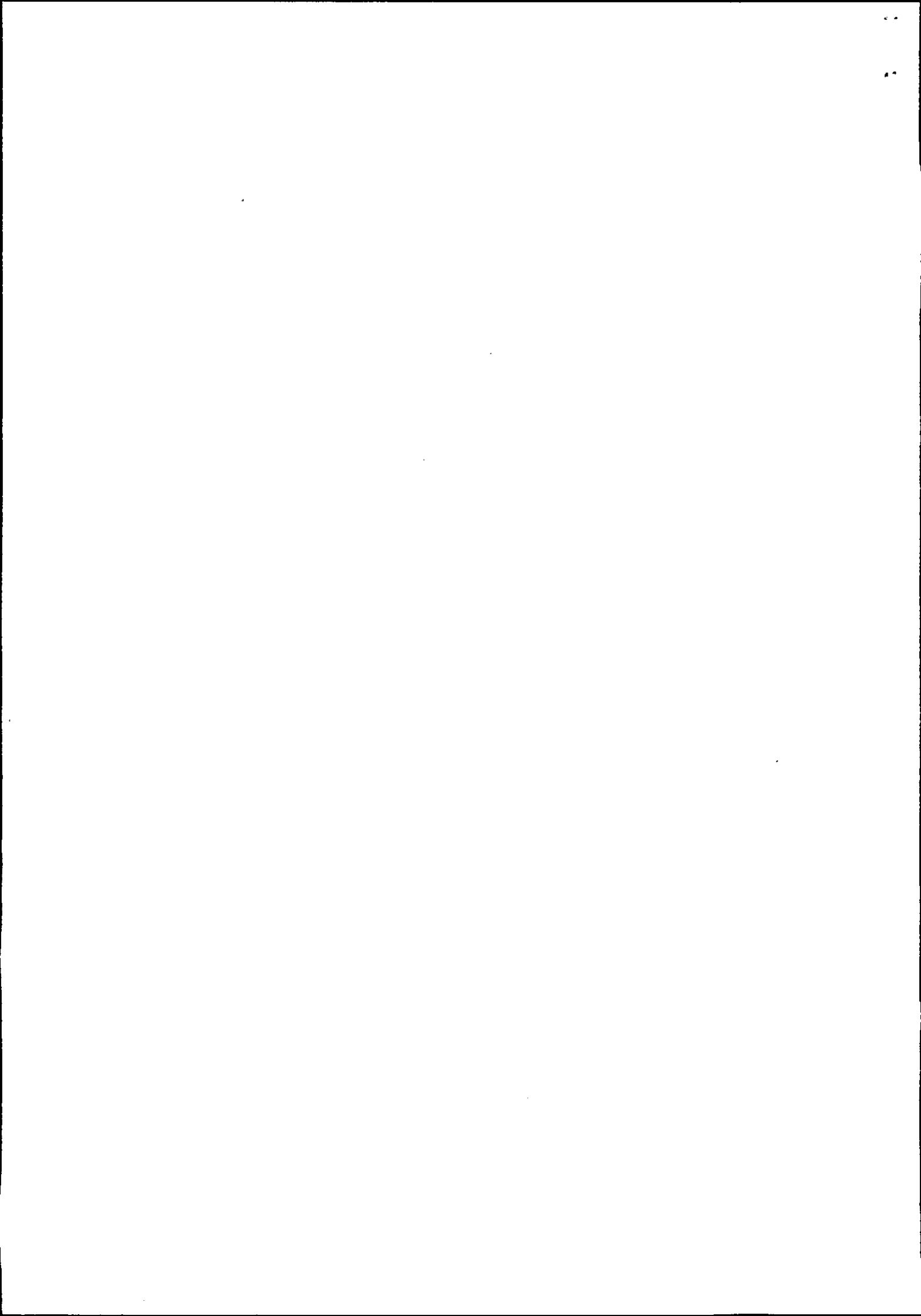


En efecto en nuestro país, la reforma Constitucional de 1994 -con la incorporación de los Tratados de Derechos Humanos con jerarquía Constitucional a nuestro sistema jurídico- fue el puntapié inicial a esta reconfiguración del Poder Judicial; reconfiguración que hoy, pese a algunos obstáculos estructurales, políticos y sociales, debe seguir profundizándose.

La justicia de Mendoza no ha sido ajena a este proceso, y desde hace ya varios años ha comenzado un proceso de reformas irreversible en ambas materias. En efecto, en el transcurso de los últimos 15 años se ha avanzado hacia un paradigma de derechos humanos y de renovación, a través de decisiones de política institucional que no sólo han generado un cambio estructural - mediante la creación de nuevas oficinas o la modificación de la ya existentes - sino que también han significado - o pretendido significar - cambios en el funcionamiento de la institución y sus agencias en general. Así por ejemplo, podemos mencionar, sólo a modo ejemplificativo:

- En lo que respecta al primer nivel de análisis enunciado – avances hacia el paradigma de Derechos Humanos y el enfoque de Derechos- se destacan: i) La creación y posterior recategorización de la Dirección de la mujer “Carmen Argibay”; ii) la creación de la Dirección de Derechos Humanos y acceso a la justicia; iii) la creación de la Oficina de asistencia a víctimas y testigos; iv) la creación del EPAASI; v) la creación del Centro Móvil de Información Judicial y la habilitación de la línea de consulta gratuita 0-800; vi) la adopción de guías y protocolos de actuación de impacto específico –tales como disposiciones sobre control judicial de condiciones de detención, protocolos de actuación en los circuitos de adopción o mecanismos judiciales de control de internaciones involuntarias por razones de salud mental - y también de alcance transversal a toda la administración de justicia - como la adhesión a las 100 Reglas de Brasilia o el Protocolo de Acceso a la Justicia para las personas con discapacidad-; vii) la creación de cuerpos especializados para trabajar con personas en especial situación de vulnerabilidad, como el cuerpo de oficiales de justicia para causas de violencia intrafamiliar; entre otros.

- En relación con los procesos de modernización y la incorporación de cambios estructurales a nivel organizacional pueden destacarse las siguientes medidas: i) implementación de juzgados tributarios de gestión asociada; ii) el tránsito desde un sistema penal inquisitivo a un sistema penal acusatorio adversarial mixto, con fuerte impronta de oralidad en la resolución de las cuestiones sometidas a la tarea jurisdiccional; iii) la creación de oficinas de gestión destinadas específicamente a repensar el funcionamiento institucional del Poder Judicial, la Unidad de Transformación y Desarrollo Institucional; iv) la descentralización de los Juzgados de Familia de la Primera Circunscripción Judicial; v) instancias de formación para el personal del poder judicial, tales como el Curso de Escribano Actuario, etc.



Además, se plantean actualmente desafíos vinculados con el recientemente puesto en vigencia Código Civil de la Nación, con impacto sustancial en materia de fuero de familia; y también en el corto plazo, el Nuevo Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia.

Teniendo así un panorama claro de la dirección elegida por la Suprema Corte para avanzar en la mejora y la concepción de Justicia que se pretende, se hace imperativo que la capacitación judicial y la política de investigación se conviertan en herramientas de gestión estratégicas de logro de estos objetivos institucionales. Ello implica en consecuencia, una necesaria modificación del enfoque pedagógico con el cual se desarrollan.

“En el acto pedagógico, además de los contenidos y con mucha más fuerza que éstos, se aprenden modelos y pautas de interacción, se transmiten valores, certezas y temores... Se aprende una determinada manera de posicionarse frente al conocimiento, se aprende una determinada manera de aprender [...] Si no se visualizan (y luego se promueven) las condiciones para que las personas que se capacitan puedan aplicar lo aprendido, entonces el resultado de la capacitación a lo sumo queda como un logro individual, difícilmente se superarán los problemas detectados.”⁴

Basarse en un enfoque de derechos implica utilizar los principios y estándares de derechos humanos para analizar, planificar, implementar y monitorear las políticas y programas con el objetivo global de mejorar la situación de las personas y que puedan disfrutar y ejercer plenamente de sus derechos. *“Una vez introducido este concepto [enfoque de derecho] en el contexto de la adopción de políticas, el punto de partida utilizado para la formulación de una política no consiste en reconocer la existencia de ciertos sectores sociales que tienen necesidades no cubiertas, sino fundamentalmente la existencia de personas que tienen derechos que pueden exigir o demandar, esto es, atribuciones que dan origen a obligaciones jurídicas de parte de otros y por consiguiente al establecimiento de mecanismos de tutela, garantía o responsabilidad.”⁵*

Este enfoque de Derecho debe, en suma, impactar también en la elaboración y la implementación del plan de gestión del *Centro de Capacitaciones e Investigaciones*.

Por otra parte, conforme a su importancia en la elaboración de políticas públicas con enfoque de derechos humanos, párrafo aparte merece la introducción de la **perspectiva de género**, no sólo co-

⁴ - Marensi, Inés. Un nuevo enfoque pedagógico para la Capacitación Judicial en América Latina. Sistemas Judiciales. CE-JA. Pág. 30. <http://desal.cejanericas.org:8080/handle/2015/3680>

⁵ - Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura. El enfoque de derechos y la institucionalidad de las políticas sociales. En: Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura (comp.). La revisión judicial de las políticas sociales. Estudio de casos. Buenos Aires: Editores del Puerto, Cap. VII. ISBN 9789871397389.

mo tema específico de capacitación, sino como política institucional transversal. Transversalidad y especificidad no son opciones excluyentes sino complementarias y necesarias.

“La perspectiva de género puede definirse como “el enfoque o contenido conceptual que le damos al Género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones, entre otros.”⁶

Implementar esta perspectiva es adecuar la justicia a los mandatos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y la legislación vigente en la materia, y es una estrategia fundamental para comenzar a deconstruir estereotipos que generan discriminación y desigualdad respecto de la mujer.

Para lograr esto es necesario brindar conocimientos y herramientas que faciliten la implementación de esta perspectiva, que redunden en prácticas democratizadoras de las relaciones institucionales y generen una justicia respetuosa de este mandato.

Es necesario superar el abordaje de la capacitación como mera herramienta de sensibilización con esta temática, y lograr una justicia receptiva que permita trasladar esta conciencia a una práctica concreta y sostenida en el tiempo

Resulta por lo tanto un imperativo para el éxito de la incorporación la perspectiva de género, que la voluntad política, los procedimientos institucionales y la capacitación se refuercen mutuamente.

Es necesario igualmente, destacar la importancia de garantizar una **mirada interdisciplinaria** de la capacitación y la investigación que enriquezca el abordaje del derecho con otras ciencias. El aporte conceptual de diferentes disciplinas es fundamental para el diseño, construcción, ejecución y evaluación de la capacitación y la investigación, garantizando la integralidad del enfoque planteado en el presente proyecto.

Asimismo, es importante definir con claridad y de manera previa cuál será el público objetivo al cual se apunta con las capacitaciones. En tal sentido, y en consonancia con lo que se plantea en el presente proyecto, toda instancia de capacitación que se formule deberá realizarse pensando en el personal del Poder Judicial y teniendo en cuenta las particularidades y dificultades que el trabajo con dicho universo puede presentar.

Finalmente respecto de la necesidad de desarrollar una **política institucional sistemática de investigación**, debemos contar con una justicia que reflexione y analice sus prácticas cotidianas a fin de adaptarlas a las necesidades de los ciudadanos. Y sin dudas quien se encuentra en mejores condiciones de realizar este trabajo y elaborar soluciones, son sus operadores/as.

⁶ - GUZMÁN S., Laura y CAMPILLO C., Fabiola. IIDH, “Marco de referencia y estrategia para la integración de la perspectiva de género en el IIDH”, p.17. 2001. www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer

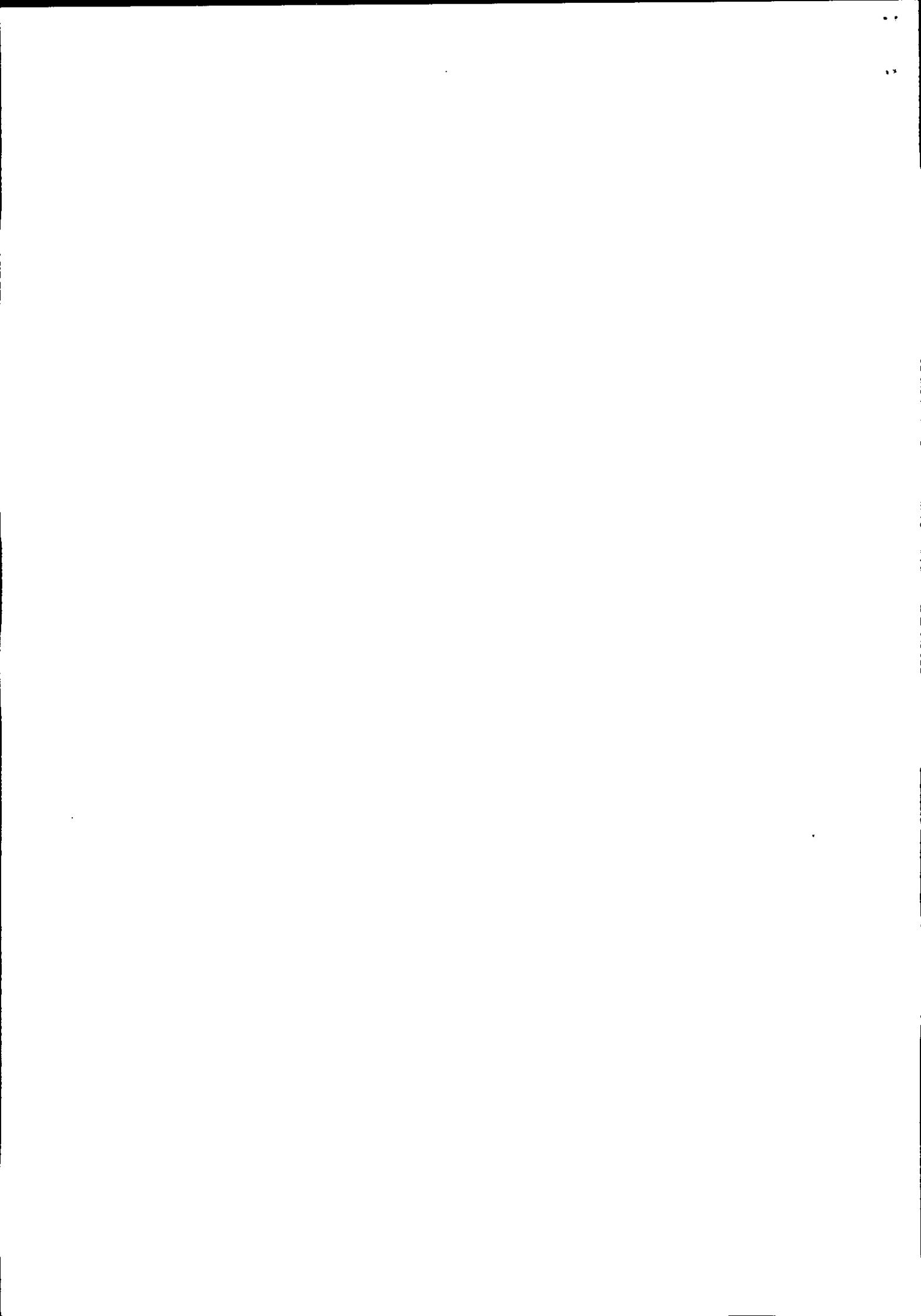
La reflexión sobre las propias prácticas, en un proceso de profundización conceptual de las mismas, de sistematización de la información y análisis, no puede más que enriquecer y mejorar la forma de prestar el servicio de justicia.

El abandono de una mirada de la capacitación judicial, donde falta una planificación coherente de objetivos, donde los/las operadores/as de derecho lejos de ser protagonistas son sólo asistentes, donde la modalidad pedagógica es la clase magistral despreocupada de los aportes de los protagonistas de las tareas cotidianas de la justicia, la carencia de una análisis final integrador de conclusiones y resultados en el ámbito laboral, y de una política de investigación, han sido - entre otros -, hechos generadores de una crisis que lejos de convertirse en una circunstancia grave, deben ser oportunidad de cambio.

4- Líneas de acción propuestas

En base a lo establecido en el diagnóstico realizado, y los objetivos propuestos, se plantean las siguientes líneas de acción:

Objetivo Específico	Línea de acción
<p>1- Fortalecer las herramientas de capacitación, rediseñando las en función de las necesidades específicas del Poder Judicial, conforme a las políticas públicas establecidas e implementadas por la Suprema Corte de Justicia.</p>	<p>Desarrollo y ampliación de la oferta pedagógica con que cuenta el Centro de capacitaciones e investigaciones, la que tendrá en mira nuevos ejes temáticos, acordes con los establecidos por la Suprema Corte de Justicia.</p> <p>La implementación de la misma, será precedida de un diagnóstico de las necesidades institucionales, realizado en forma interdisciplinaria.</p> <p>Creación de un programa de ingreso al Poder Judicial, destinado a aquellos abogados/as que tengan en mira el ingreso a la función judicial aspirando a concursar cargos como magistrados/as o funcionarios/as en el Poder Judicial.</p> <p>Apertura de una delegación del Centro de capacitación e investigación, en cada circunscripción de la Provincia. Las mismas tendrán a su cargo la reproducción de las políticas implementadas por el centro, y deberán trabajar a los fines de fortalecer la legitimidad del espacio, reforzar la convocatoria y concurrencia a las diferentes actividades y generar un espacio de referencia de los operadores/as de la Circunscripción Judicial en la que se encuentre.</p>



	<p>Generación de relaciones institucionales e informativas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escuelas y centros de capacitación judicial del resto de las provincias del país, que permita el intercambio de experiencias de gestión y capacitación. - Escuelas y centros de capacitación regionales y mundiales. - Redes de capacitación judicial. - Universidades locales, nacionales y extranjeras. <p>Posicionamiento nacional de la oferta académica propia del Centro, asegurando cupos especiales para operadores/as del resto de los Poderes Judiciales del país.</p> <p>Creación de un espacio de estudio y discusión sobre posibles reformas legislativas con impacto en el Poder Judicial y la justicia, de manera que los/las operadores/as del derecho puedan aportar una mirada que se vea reflejada en las leyes que incumben directamente a su tarea cotidiana.</p> <p>Creación de un área de publicación y difusión de contenidos locales: doctrinarios, informes, dictámenes, sentencias, relacionados con el derecho y la actividad judicial.</p>
<p>2- Promover instancias de investigación en operadores y operadoras de la justicia, con el objeto de producir insumos que sirvan al diseño de las políticas públicas que implementa la Suprema Corte de Justicia.</p>	<p>Generación de un área de acompañamiento metodológico y científico destinado a aquellos operadores/as del Poder Judicial que lleven a cabo investigaciones relacionadas con el servicio de justicia.</p> <p>Promoción de convenios con organismos nacionales e internacionales y colaboración en la generación de becas de investigación que favorezcan el intercambio de experiencias interinstitucionales.</p> <p>Elaboración sistemática de análisis estadísticos, evaluativos y de medición de impacto de las políticas llevadas adelante por el Centro de capacitación e investigación.</p> <p>Creación de una Biblioteca Virtual, con acceso libre a todos los y las operadores/as de derecho, con material elaborado desde y para el Centro de Capacitaciones, como asimismo otros contenidos que puedan ser de utilidad, tales como leyes, reglamentos, resoluciones, acordadas, sentencias, etc.</p>
<p>3- Ejecutar las políticas de capacitación que impone el Dere-</p>	<p>Ejecución, en el marco de las obligaciones establecidas por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la Constitución Nacional y las leyes, de las capacitaciones necesarias para la promoción de los Derechos Hum-</p>

**cho Internacional de
los Derechos Hum-
nos a operadores y
operadoras judiciales**

nos y la normativa internacional.

Ejecución, en el marco de las obligaciones establecidas por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, de las capacitaciones necesarias para implementar medidas de incorporación del enfoque de derecho, y perspectiva de género en del Poder Judicial.

Ejecución de las instancias de capacitación ordenadas por organismos internacionales, en sentencias de cumplimiento obligatorio para la Provincia de Mendoza.

Rediseño de la página web del Centro de Capacitaciones e Investigaciones. La misma deberá contener, entre otros datos:

- Información institucional, dirección, teléfono, descripción del equipo de trabajo, objetivos, organigrama, oferta de capacitación y cronograma de actividades, material de investigación, material de capacitación, material bibliográfico, audiovisual, jurisprudencial y doctrinario, prensa o noticias relacionadas, informes de gestión anual, datos estadísticos, enlace con otras escuelas o centros de capacitación y sitios de interés, preguntas frecuentes, espacio para recomendaciones y sugerencia de usuarios/as, etc.

Desarrollo y mejora de canales de difusión e información con los operadores/as de derecho, respecto de la oferta y agenda de trabajo del Centro, que sume vías alternativas a las utilizadas en la actualidad.

5- Bibliografía

- 1- Marensi, Inés. Un nuevo enfoque pedagógico para la Capacitación Judicial en América Latina. Sistemas Judiciales. CEJA. <http://desa1.cejamericas.org:8080/handle/2015/3680>
- 2- Palacios, Jesús. La cuestión escolar. Críticas y alternativas. Editorial LAIA. Barcelona. 1984.
- 3- Mattar, Mónica Viviana. La cultura organizacional en la agenda pública de capacitación. Análisis de una experiencia en el ámbito judicial. Conclusiones Taller de capacitación. Santiago del Estero. 2006/2007.
- 4- Salvia, Agustín. Lépore, Eduardo. “Desafíos del enfoque de los derechos humanos y del desarrollo en la lucha contra la pobreza. Aportes al debate desde las Ciencias Sociales.” Seminario Taller. Universidad Nacional Tres de Febrero-Secretaría de Derechos Humanos. Buenos Aires.
- 5- Diplomatura en Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Secretaría de Derechos Humanos. Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. Módulo 2. Universidad Nacional de Lanús.
- 6- Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura. El enfoque de derechos y la institucionalidad de las políticas sociales. En: Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura (comp.). La revisión judicial de las políticas sociales. Estudio de casos. Editores del Puerto. Buenos Aires. 2009.
- 7- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional. De la formación a la acción. Instituto Interamericano de Derechos Humanos y Centro por la Justicia y el Derecho Internacional. 2014.
- 8- Freire, Paulo. La pedagogía del oprimido. 3ra edición. Ed. Siglo Veintiuno. Buenos Aires. 2010.
- 9- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos. IIDH. San José, C.R. 2008.
- 10- Álvarez, Gladys S. Visiones de la capacitación judicial. 1ra ed. Ed. Eudeba. Buenos Aires. 2012.
- 11- González, Leonel, Cooper, Jeremy, Fibla, Gonzalo, Martínez, Juan José, Valenzuela, María Jesús. Capacitación Judicial en América Latina: Un estudio sobre las prácticas de las Escuelas Judiciales. Centro de Estudios de Justicia de las Américas, CEJA. 2017.

