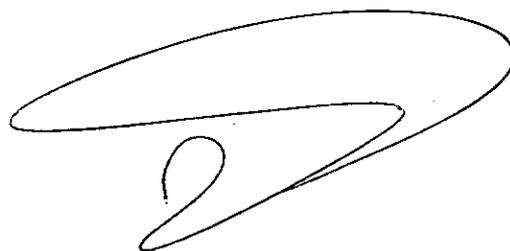
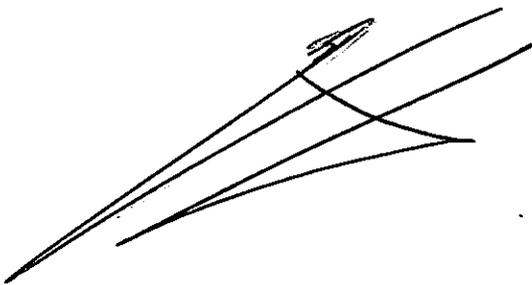


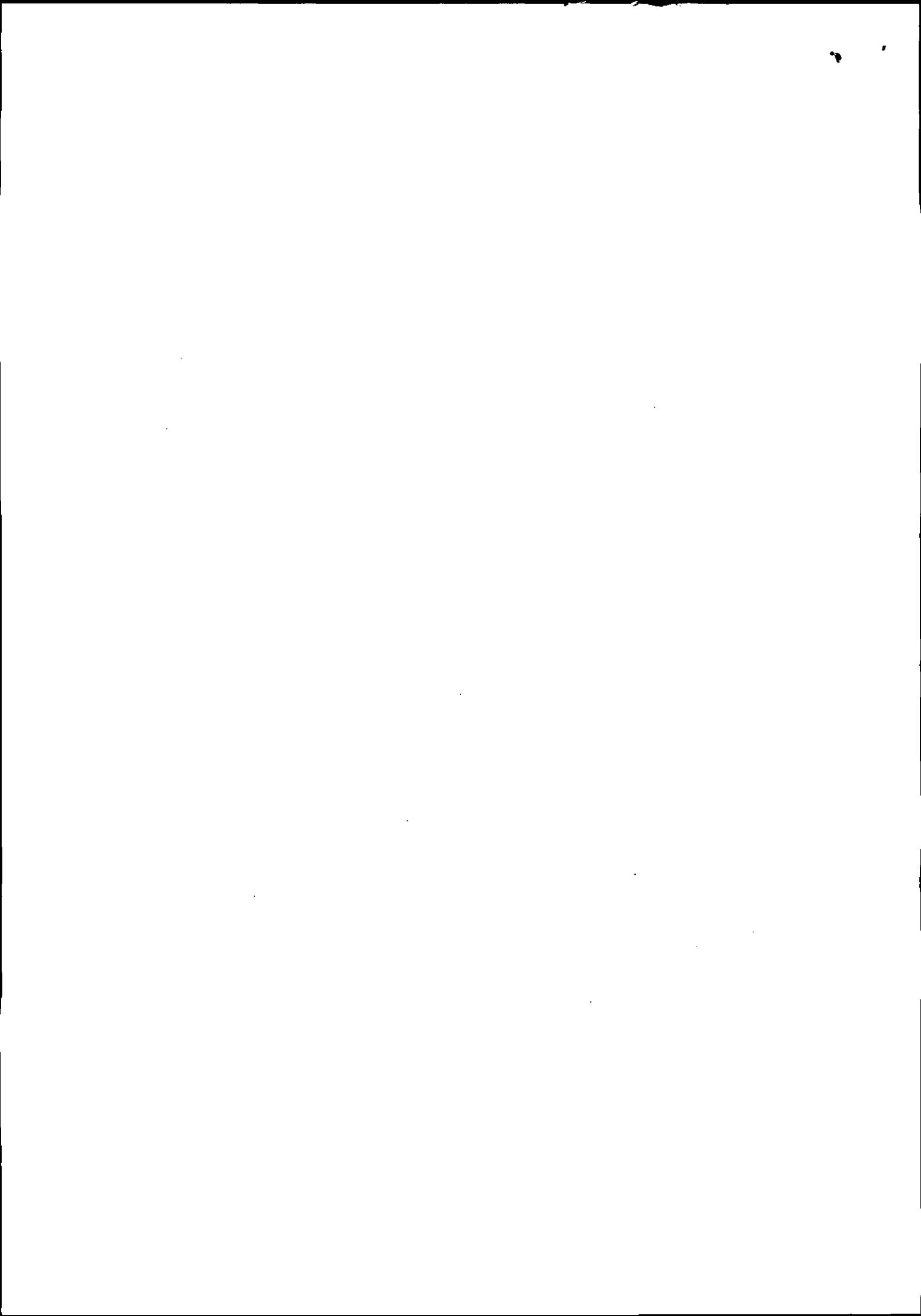
791

CENTRO DE CAPACITACIÓN E INVESTIGACIONES
MANUEL A. SÁEZ
UNA GESTIÓN SUSTENTABLE

Número de Proyecto: 791.

Puntaje: 6 puntos - Aprobado.





RESUMEN DE LA PROPUESTA

La presente "propuesta" plantea un re-diseño del Centro de Capacitación e Investigaciones Manuel A. Sáez desde su organización hasta la aplicación de tecnología de punta en las modalidades de la formación propiamente dichas, como así también en lo que a publicidad y registro de los cursos se refiere, a los fines de gestionar su funcionamiento de un modo sustentable, fomentando el sentido de pertenencia de magistrados, funcionarios y empleados. Para ello, se sugiere el dictado del Reglamento Interno del Centro y una nueva estructura organizativa con detalle de las funciones de cada miembro.

También se propone capacitación obligatoria y temprana para ingresantes.

Elaboración de Programas de Perfeccionamiento o Capacitación Continua y Obligatoria destinada a todos los miembros del Poder Judicial.

Generación de proyectos de desarrollo de las llamadas habilidades blandas.

Utilización de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICS).

Creación de una Videoteca.

Filmación de Videos Tutoriales Educativos.

A futuro, la implementación en las Mesas de Entradas Centrales M.E.C.C. M.E.C.L.A., M.E.F., M.E.T.R.I del sistema de gestión de espera en la atención al público a través de llamador digital por monitores en los que se puede transmitir anuncios e información del Centro de Capacitación.

La creación de una Revista Digital del Centro.

La concertación de Convenios de Cooperación mutua, con el Poder Ejecutivo, Legislativo, Universidades (públicas y privadas), O.N.G., organizaciones intermedias, etc..

La recepción de proyectos de miembros del Poder Judicial relacionados con lo educativo o con la investigación.

Se pone en valor la tarea de investigación sugiriendo la conformación de un equipo de trabajo especializado.



1.- Objeto

En el marco del llamado a Concurso para cubrir el cargo de Secretario Administrativo del Centro de Capacitación e Investigaciones "Manuel A. Sáez, el presente trabajo tiene por objeto formular una propuesta de gestión del funcionamiento de la Institución, desde la ponderación de algunos lineamientos básicos, lo que se hará a partir de considerar la "capacitación" y la "investigación" como ejes centrales en el proceso de modernización del Poder Judicial de Mendoza-política asumida por la Excma. Suprema Corte de Justicia- y por ende, fortalecedora de su independencia.

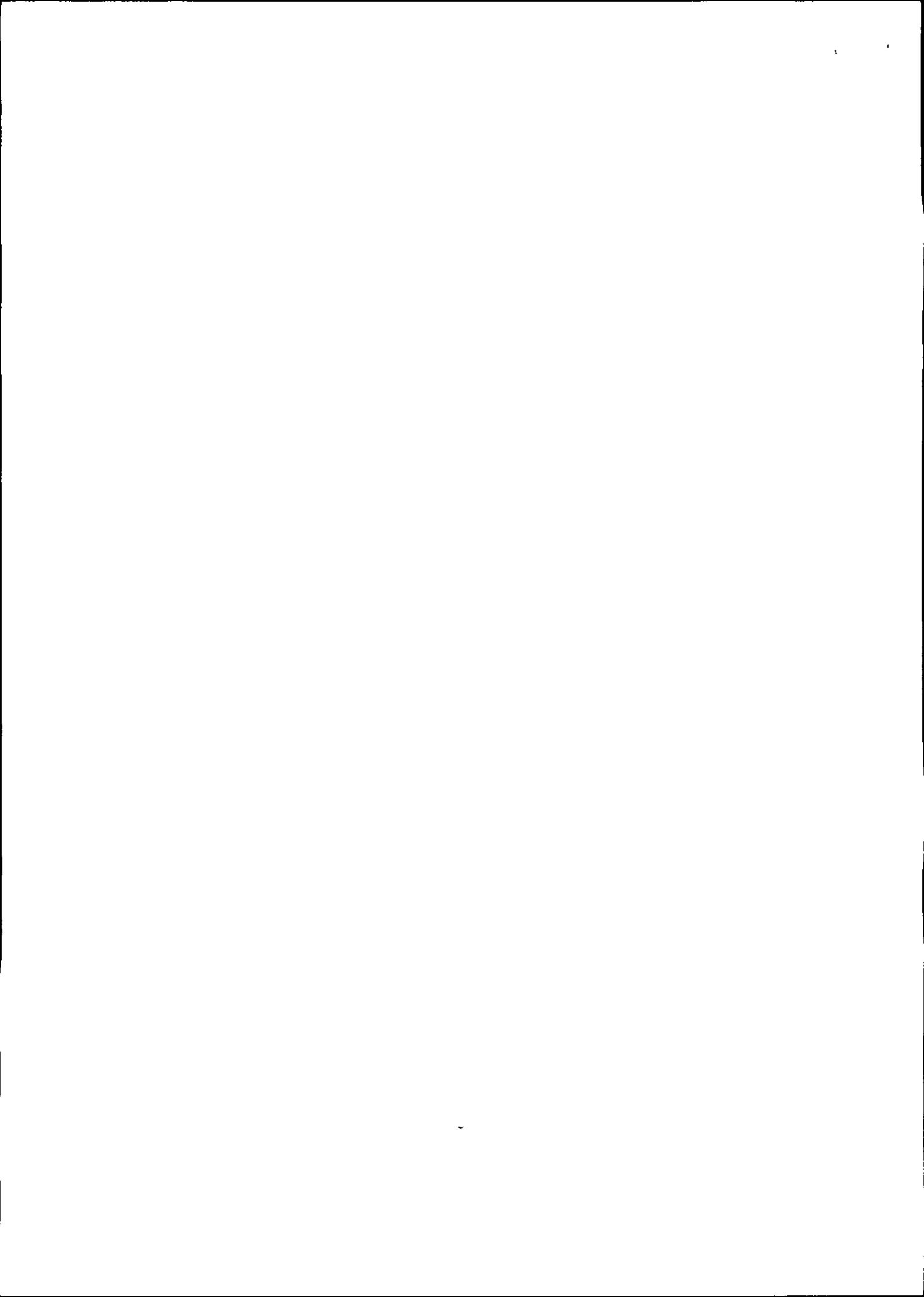
2.- Introducción

La formación y capacitación judicial ha constituido desde siempre una prioridad para los Tribunales Supremos de Justicia, persuadidos de la necesidad de incentivar y promover la formación especializada de quienes trabajan en el Órgano de Justicia.

Esta capacitación debe realizarse a través de organismos especializados, Escuelas de jueces con programas permanentes que incorporen los valores éticos propios de la función de juez, tomando en cuenta, particularmente, la experiencia de quienes ya la ejercen y así transmitirlos en línea vertical descendente a aquellos que desempeñan conjuntamente, la noble "labor judicial".

Es muy importante que las necesidades, el ritmo, los capacitadores a los que se les encomiende la Capacitación, etc., sean definidos por los mismos jueces, como así también los lineamientos en la investigación, pues nadie mejor que ellos para conocer las urgencias y necesidades, y dirigir ese mensaje de independencia a la sociedad.

Hoy por hoy en nuestra provincia existe una gran cantidad de ofertas en materia de cursos, seminarios, talleres y posgrados, sin perjuicio de ello, si nos proponemos como objetivo que esta capacitación se ofrezca prioritariamente desde el seno mismo del Poder Judicial a través del Centro Manuel A, Sáez y según el caso, en asocio con otros organismos como por ejemplo, Universidades de la Provincia (pública y privadas), tendrá sin lugar a dudas, el beneficio adicional de servir a los objetivos institucionalmente planteados por el Máximo Tribunal, impactando directamente en los numerosos procesos de cambio ejecutados y a ejecutarse en el marco del Programa de Modernización de la Gestión del Poder Judicial de Mendoza llevado adelante por la Unidad de Transformación y Desarrollo Institucional (UTyDI), sin perder de vista los profundos cambios legislativos producidos, como ha ocurrido con la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación e inminente promulgación del Nuevo Código Procesal Civil de la provincia, solo por



enumerar alguno de ellos, cuya aplicación debe articularse de un modo gradual con estos procesos de reforma, como ocurre por ejemplo, con la implementación del protocolo de Oralidad puesto en marcha en los Tribunales de Gestión Judicial Asociada el 14 de agosto del año en curso.

Partiendo del concepto liminar que la capacitación es un medio para conseguir un fin determinado y que no debe concebirse como un fin en sí misma toda vez que por sí sola no resolverá los problemas de desempeño de la organización judicial, las actividades del Centro de Capacitación Manuel A. Sáez, deben encauzarse en un plan estratégico y seguir un conjunto de criterios de calidad que aseguren el impacto en los operadores - factor humano- del Poder Judicial.

3- Origen y funciones del Centro de Capacitación- Breve reseña-

Mediante Acordada N° 11.689 del año 1.989, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza crea el Centro de Capacitación Judicial cuyo objetivo sería acrecentar la idoneidad de los agentes judiciales y garantizar los conocimientos suficientes para acceder al título de Escribano Actuario.

Posteriormente, en el año 1996, por Acuerdo N° 14.390 el Máximo Tribunal de Justicia instituye el Centro de Capacitación e Investigaciones Judiciales "Dr. Manuel A. Sáez", bajo dependencia de la Suprema Corte de Justicia y con sede en la ciudad de Mendoza. En la misma se fijan los objetivos específicos, acciones principales, nombramiento de su director, comisiones especiales y función de cada una de ellas. Modificado y complementado por Acordadas N° 14.587 bis, 14.731 y 17.563.

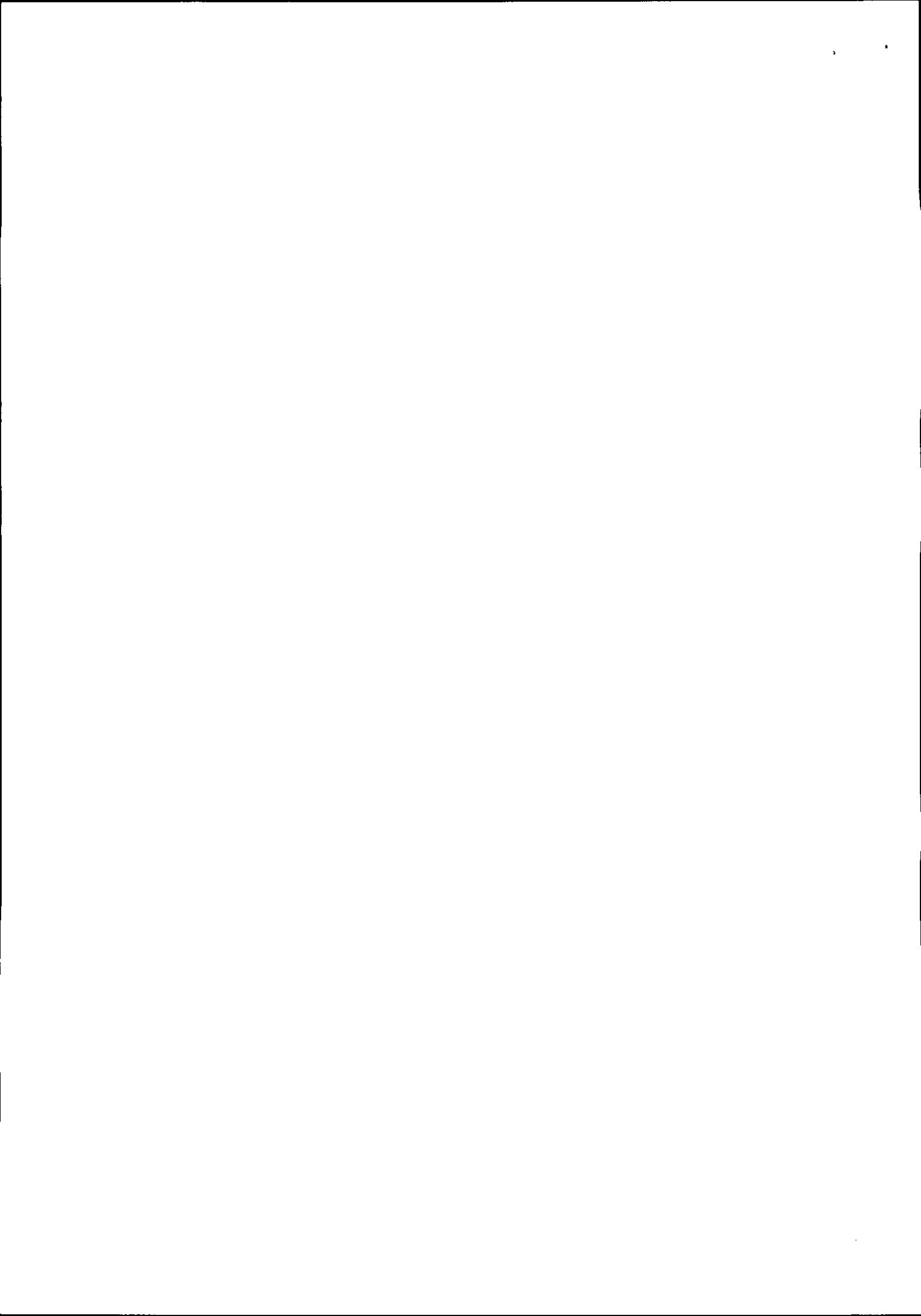
La formación de "Escribano Actuario". La Formación de Escribano Actuario en modalidad virtual se encuentra dentro del marco legal de la Acordada N° 22.553 de creación del Departamento de Aula Virtual de la Suprema Corte de Justicia y de la Acordada N° 26.917.

4-Diagnóstico de situación de la Dependencia

El Centro de Capacitación e Investigación Judicial Manuel A. Sáez resulta ser en el contexto de su creación, una novedosa institución de formación permanente de magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial.

El asiento físico se encuentra en calle Patricias Mendocinas N° 529 3° Piso de la Ciudad de Mendoza a escasos metros del Palacio de Justicia.

Se advierte en la dependencia, una correcta distribución de tareas en el desempeño cotidiano.



Los objetivos de logro son consensuados entre el coordinador general y los directores de cada comisión. En este sentido los temas propuestos para cada año curricular se desarrollan mediante el dictado de charlas de capacitación dirigidas tanto a magistrados, funcionarios y empleados como al público en general que demuestre un interés en su cursado.

Desde hace algunos años está en funcionamiento, en forma altamente novedosa, el programa del Aula Virtual modalidad denominada e-learning, dentro de la formación de Escribano Actuario y abierta recientemente a la capacitación en otras temáticas como Derechos Humanos, Informática y Gestión Judicial. Esta modalidad tiende a la capacitación de empleados y funcionarios judiciales que por diversos motivos no pueden concurrir a la modalidad “presencial” de esta formación, tales por ejemplo los empleados que cumplen su trabajo en horario vespertino.

Asimismo, en forma continua, se convoca a capacitadores nacionales y en algunas ocasiones internacionales, para que impartan sus conocimientos en el ámbito provincial, facilitando el acercamiento directo con grandes figuras del ámbito jurídico.

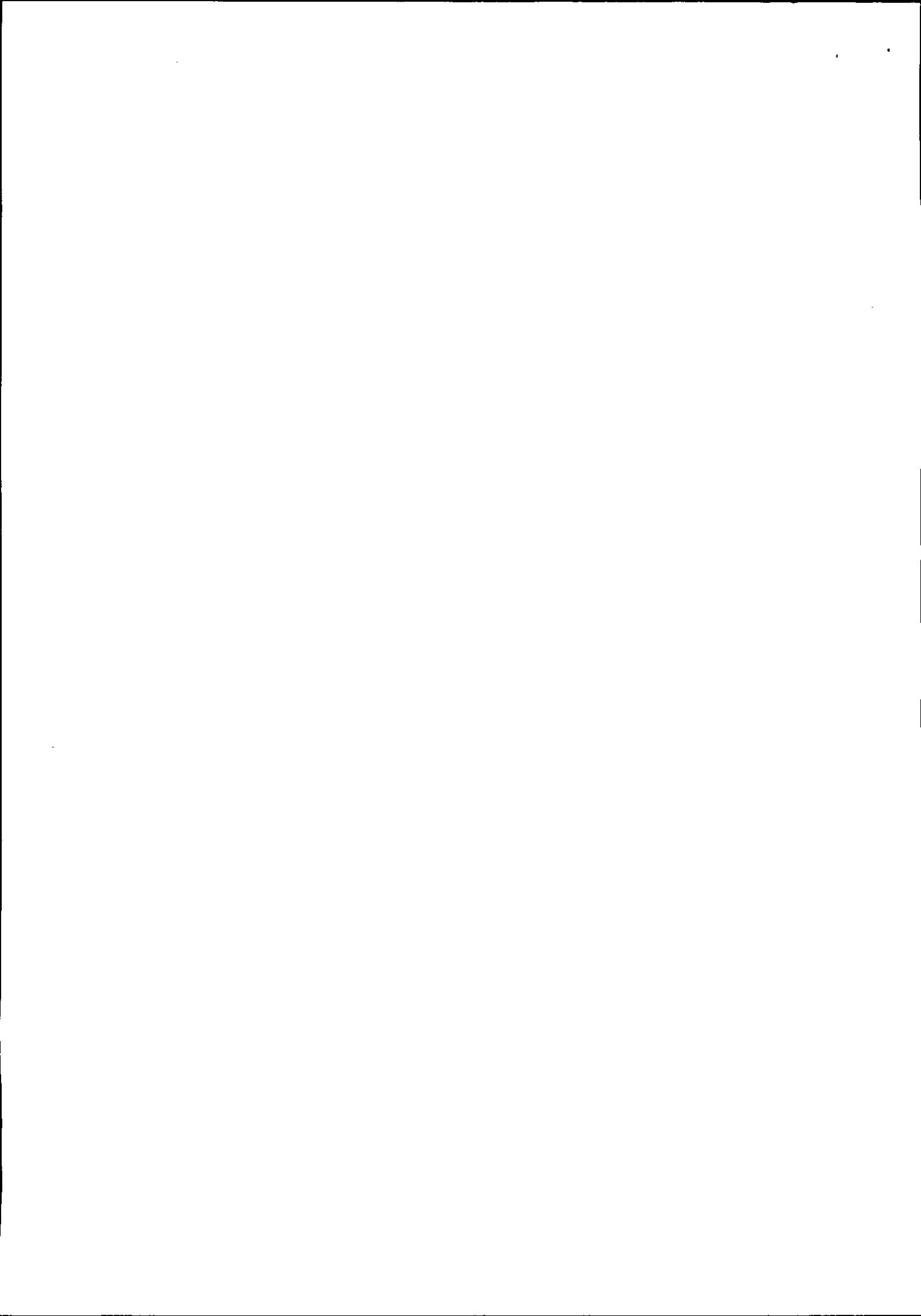
En general el funcionamiento del Centro de Capacitación puede calificarse como muy bueno. No obstante este resultado, es necesario evitar que el desempeño del mismo entre en “compartimentos estancos”.

A tal fin –se estima- resulta necesario aplicar una reingeniería en la estructura del Centro e implementar políticas de mayor inserción o llegada del mismo no sólo dentro del Poder Judicial, sino a los profesionales del Fuero local y la ciudadanía en general, facilitando la participación del público interesado.

El éxito de la capacitación estará determinado por el inicio del proceso, es decir, por el diagnóstico de necesidades que nos permitirá conocer el qué de la capacitación judicial, los destinatarios y la profundidad de abordaje de los diversos contenidos formativos. Nos orientará también, a la estructuración y desarrollo de los programas de capacitación para magistrados, funcionarios y demás empleados pertenecientes al Poder Judicial, para que adquieran los conocimientos, habilidades y/o actitudes necesarias para mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos de las mismas.

Realizar diagnósticos en las organizaciones laborales es una condición para intervenir profesionalmente en la formulación e implantación de estrategias y su seguimiento para efectos de evaluación y control.

A partir del análisis del Centro de Capacitación e Investigaciones Manuel A. Sáez -en principio- se detectan las siguientes necesidades:



1. diseñar procesos informales y sencillos de capacitación
2. relacionar la capacitación y la actividad de investigación
3. considerar la capacitación como espacio óptimo de la promoción de cambio
4. articular la capacitación de los ingresantes, empleados, funcionarios y magistrados
5. superar la tendencia endogámica del ámbito de la capacitación
6. obtener el impacto deseado de los resultados de la capacitación, en el contexto laboral
7. incorporar metodologías modernas y dinámicas de capacitación
8. publicitar de modo atractivo las capacitaciones a dictarse
9. motivar a los destinatarios de la capacitación
10. incluir la capacitación dentro del proyecto institucional del Poder Judicial

-Se aclara que la precedente enumeración de necesidades no es taxativa, existiendo seguramente un sin número de ellas, a las que no se hace referencia para no superar la extensión exigida para el presente trabajo-

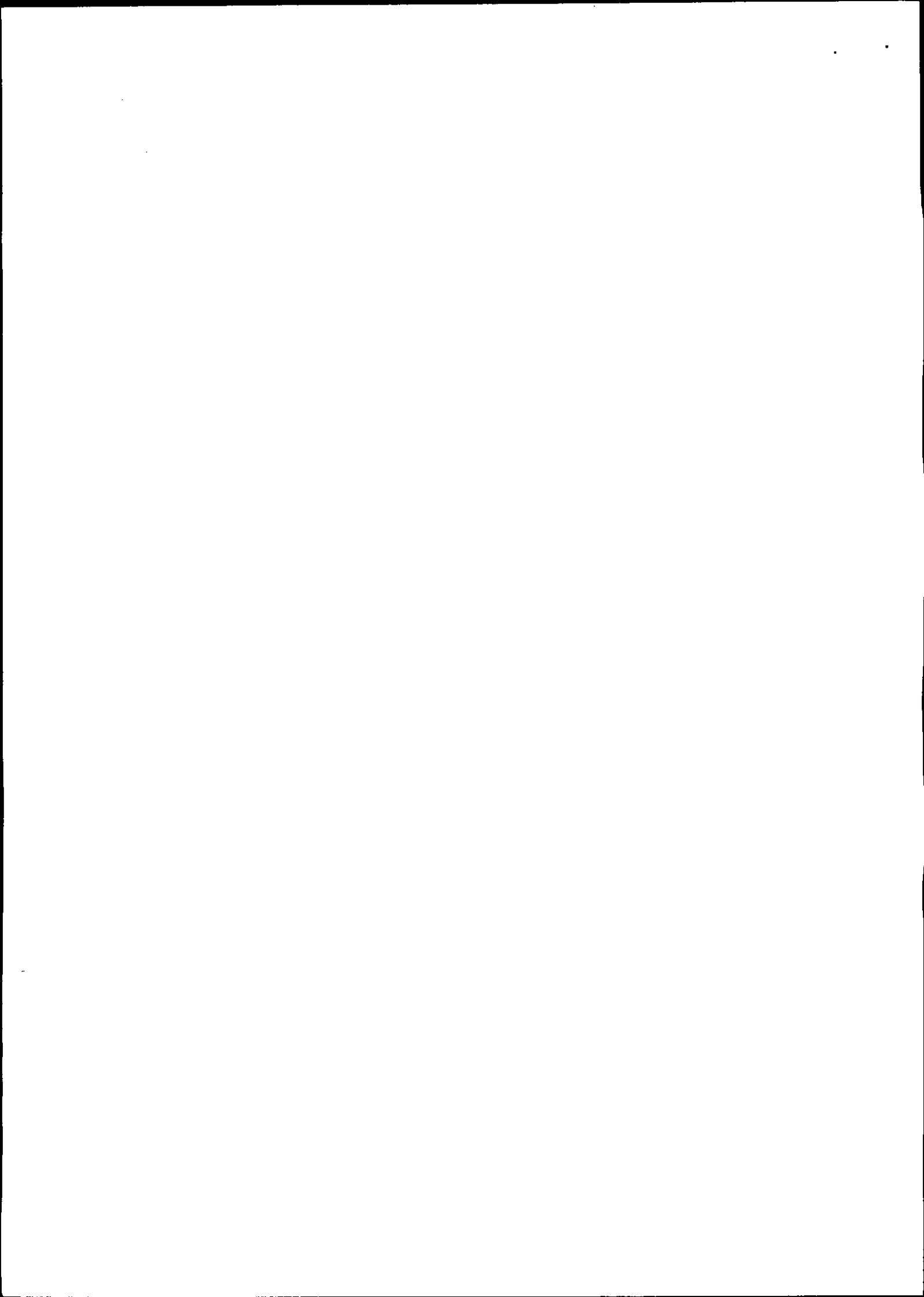
6- Propuesta de Gestión y Funcionamiento para el Centro de Capacitación e Investigación

Manuel A. Sáez

A los fines que el Centro de Capacitación e Investigación Manuel A. Sáez logre consolidarse como una organización competente, eficaz, eficiente, sustentable y efectiva; desde los nuevos entornos tecnológicos, obedeciendo a las necesidades de los actuales demandantes de la formación y en vistas de la necesidad de implementar un modelo sobre el cual construir los nuevos procesos de “entrenamiento judicial” se propone el siguiente plan de acción:

6.1. Reglamento: Como primera acción a ejecutar, se estima necesario el dictado del Reglamento Interno del Centro, en él, se establecerán los lineamientos básicos que regirán su funcionamiento.

6.2. Estructura Organizativa- Equipo de trabajo: También se propone la conformación de un nuevo equipo de trabajo -ampliando el existente-, con el propósito de garantizar la satisfacción de los destinatarios de la capacitación y ganar eficiencia y efectividad en el modelo de gestión de proyectos de capacitación e investigación, desde el mejoramiento retroalimentado de sus procesos y recursos y al mismo tiempo, incrementar la participación de los magistrados quienes delinearán conforme su experiencia, los cursos de capacitación y las actividades de investigación.



Se sugiere entonces la siguiente organización: Coordinador General; Cinco (5) Áreas de Coordinación por Fuero: -Civil y Comercial-, -Familia y Penal de Menores-, -Penal-, -Laboral- y -Oralidad y Gestión-; Coordinador de Investigación; Secretario Administrativo; Asesor Contable; Asesor Técnico Pedagógico; Asesor Informático; Jefe de Auxiliares; Auxiliares.

Aclaraciones del organigrama:

- Se replicará las áreas de Coordinación por Fueros, en cada una de las Delegaciones de la 2ª, 3ª y 4ª Circunscripción Judicial.
- Cada área de Coordinación por Fuero estará integrada por un Ministro de la Suprema Corte de Justicia, Jueces de Cámara, Jueces de 1ª y ulterior instancia según el caso.
- El Área de Investigación se conformará de 1 Magistrado Coordinador General de Investigación y Agentes de Investigación que pueden tener el cargo de Prosecretarios.

6.3 Funciones sugeridas para cada miembro del equipo de trabajo:

COORDINADOR GENERAL:

Definir junto con los Coordinadores por Fuero la temática a incluir en la capacitación.

Organiza, dirige y controla los planes y programas de Investigación, Cursos de Capacitación y actualización profesional, para Magistrados, Funcionarios, Empleados e Ingresantes del Poder Judicial

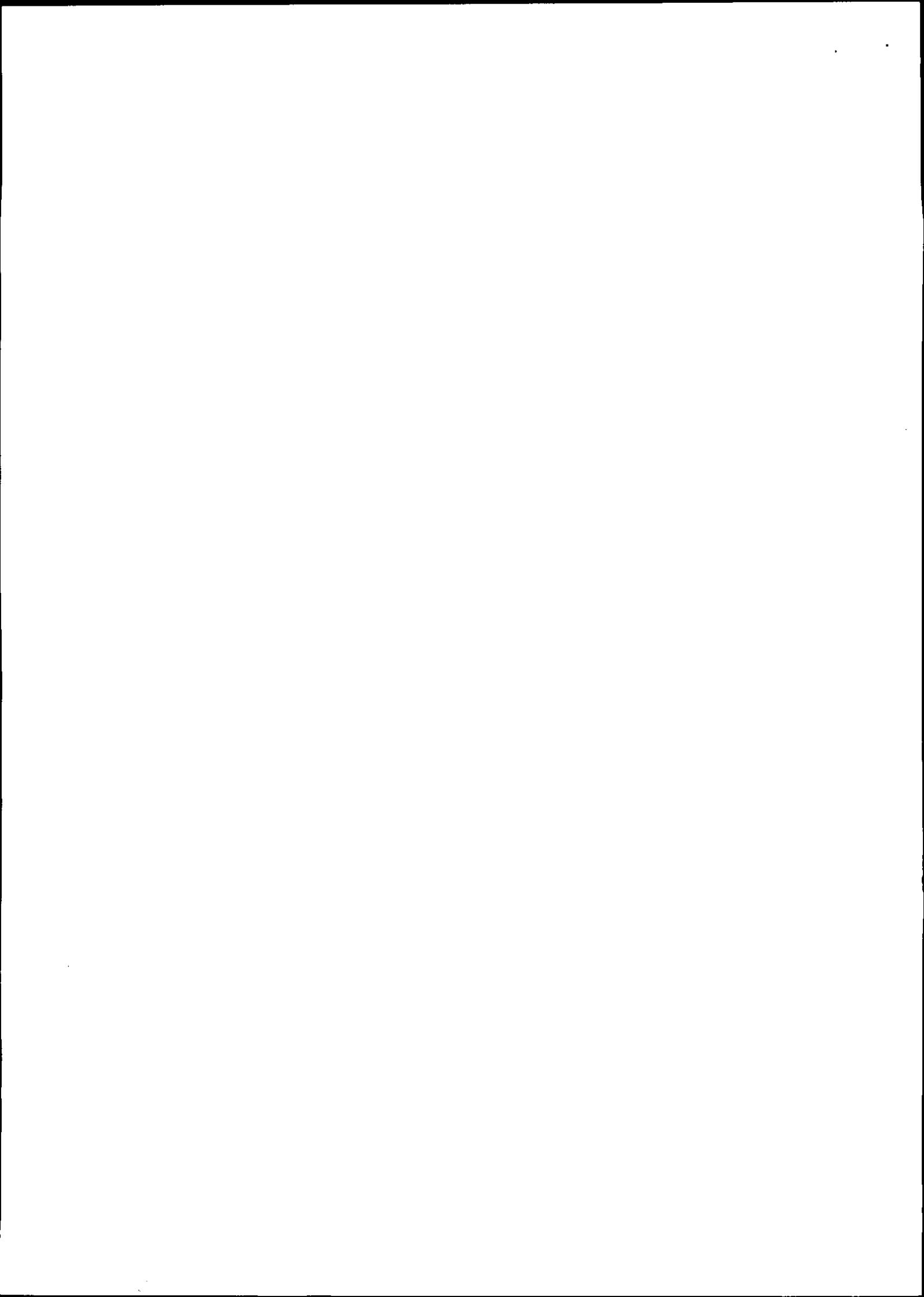
Realizar programas de Investigación técnica científica, en las materias de la competencia de la Excma. Suprema Corte de Justicia.

Preparar los cursos permanentes de capacitación y actualización profesional.

Ejecutar los planes y programas elaborados anualmente para la superación profesional del personal del Poder Judicial.

Llevar a cabo la selección del personal administrativo y profesional, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos.

Organizar el funcionamiento interno de su personal docente y administrativo, en general, la marcha de todas las actividades que se desarrollan al distribuir la carga de trabajo de acuerdo a las necesidades específicas del Centro.



Fijar metas específicas de sus actividades impartiendo directrices para el diseño de programas: proponer al personal auxiliar y, desempeñar en general, las tareas que le asigna el Reglamento y todos los que son propios de su función de gobierno y administración.

Establecer relaciones con Instituciones afines con el objeto de formalizar la suscripción de Convenios.

COORDINADORES POR FUERO:

Discutir y proponer al Coordinador General la temática que estiman debe ser incluida en los cursos de capacitación, como así también en las actividades de investigación.

Realizar las tareas que le sean asignadas en el Reglamento.

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN:

Dirigir las tareas de Investigación mediante el análisis y registro de la Jurisprudencia Internacional, Nacional y Provincial relevante y actual a los fines de aportar información necesaria para la determinación de la temática a impartir en la planificación de las capacitaciones.

Participar en el proceso de capacitación planificado por el Equipo de trabajo sobre temas relacionados con la redacción científica, formulación, gestión y financiamiento de proyectos de investigación, entre otros.

Investigar la actividad de los demás Centros de Capacitación y Escuelas Judiciales nacionales, como de otros países de Latinoamérica a los fines de gestionar intercambios de capacitación tanto del personal del Centro Manuel A. Sáez (capacitación interna) como de los destinatarios de las capacitaciones a dictarse por la Institución.

Gestionar los recursos necesarios para la implementación de proyectos de investigación.

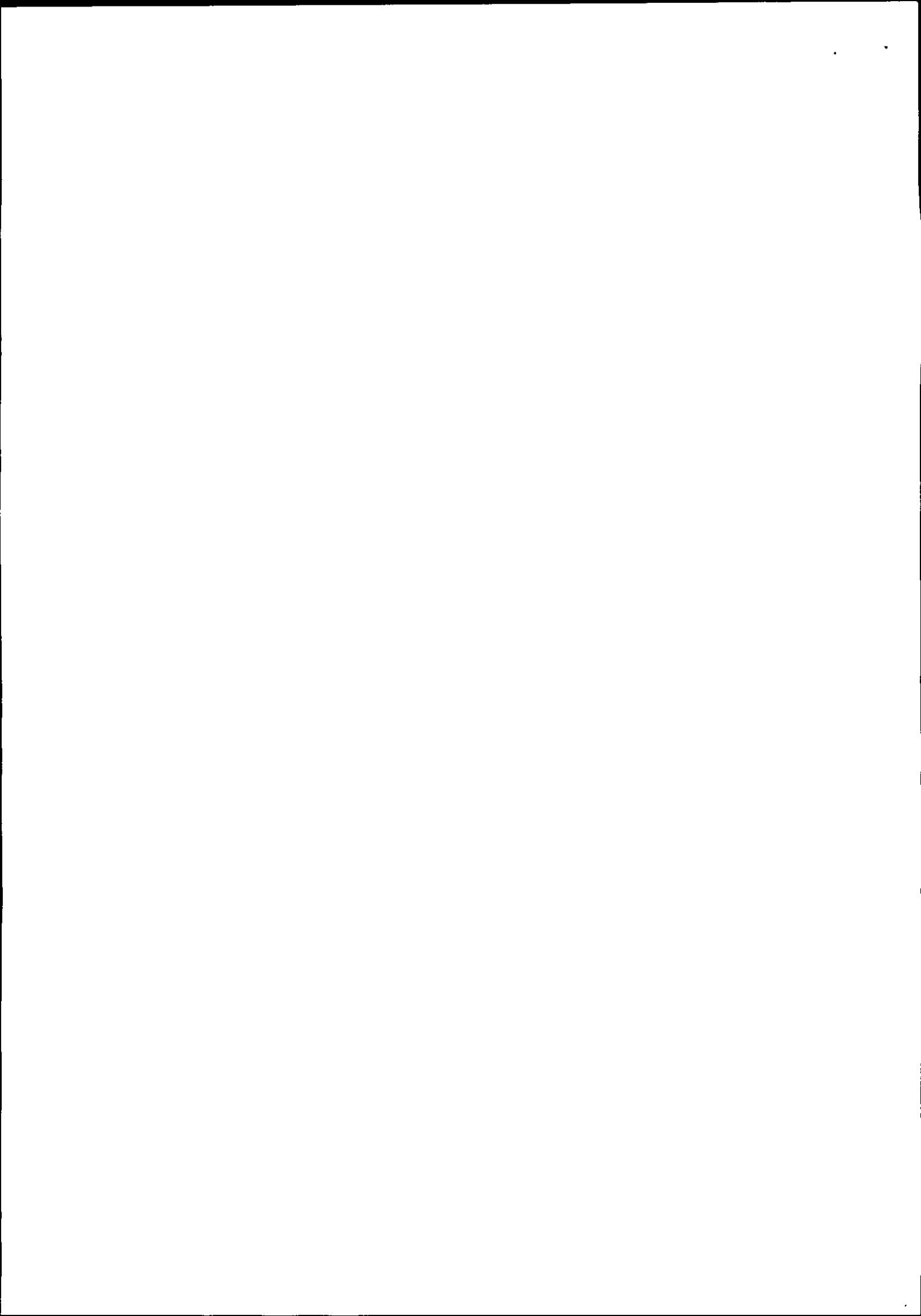
Impartir a los agentes de investigación los lineamientos de la actividad.

Realizar las tareas que le sean asignadas en el Reglamento.

AGENTES DE INVESTIGACIÓN:

Realizar la actividad de investigación conforme el modo y reglas impartidas por el Coordinador de Investigación.

SECRETARIO ADMINISTRATIVO:



Atender el área técnica jurídica de Capacitación, acordar con el Coordinador General los asuntos relativos al funcionamiento de la dependencia, coordinar las labores del personal administrativo del Centro, supervisar que los cursos, mesas redondas, seminarios se efectúen con la asistencia de los participantes y se proporcione el material didáctico requerido

Acordar con el Coordinador General los asuntos concernientes al funcionamiento de la dependencia.

Suplir al Coordinador general en sus faltas temporales y realizar las funciones que le sean delegadas.

Programar conferencias, cursos, mesas redondas, seminarios etc. sobre temas de actualidad jurídica, que tiendan a la actualización y superación profesional del personal judicial según las sugerencias de los Coordinadores por Fuero y del Coordinador General.

Coadyuvar con el Coordinador General, para la integración de los cursos, programados, planes y formación del personal del Poder Judicial.

Realizar el acopio y transmisión de información de las actividades del Centro.

Informar y auxiliar al Coordinador General en la formación de sus Acuerdos y programas.

Realizar las tareas que le sean asignadas en el Reglamento.

ASESOR TÉCNICO PEDAGÓGICO (ATP):

Identificar las necesidades de capacitación de los operadores de la Administración de Justicia.

Sugerir la modalidad pedagógica pertinente (ateneo, jornada, taller, etc.) para la formación continua, conforme los destinatarios y el temario objeto de la capacitación judicial.

Elaborar un informe por cada jornada de asesoría, además de un informe mensual sobre las actividades realizadas en el Centro de Capacitación registrando los resultados obtenidos.

Dar asesoría y acompañamiento para planear, desarrollar, dar seguimiento y evaluar los procesos de capacitación, proyectos de innovación e investigación (Acompañamiento académico).

Dar asesoría académica y operativa a los equipos responsables de la gestión institucional de los servicios de formación continua.

Desempeñar cargos como coordinadores de grupo en los cursos y talleres de actualización del magisterio en los diferentes niveles y modalidades de educación básica.



Fomentar el uso de las TIC'S, con el objetivo de que se elaboren los materiales y se implementen estrategias didácticas usando adecuadamente la tecnología.

ASESOR CONTABLE:

Gestionar en forma organizada y clara los recursos del Centro de Capacitación de modo que el Coordinador General conozca en todo momento el estado de sus cuentas.

Elaborar el balance anual.

Brindar asesoramiento respecto de las inversiones a realizar por el Centro en las capacitaciones a dictarse a los fines de realizar una correcta asignación del presupuesto.

ASESOR INFORMÁTICO:

Servir de apoyo a los sistemas administrativo, de gestión y de ejecución del Centro.

Ocuparse del desarrollo de software, hardware, herramientas ofimáticas, redes sociales y comunicaciones que permitan el crecimiento de la institución y su evolución tecnológica.

Brindar soporte y asistencia técnica en forma diaria, como así también durante el dictado de las capacitaciones.

JEFE DE AUXILIARES:

Realizar las tareas que le encomiende el Secretario Administrativo.

Controlar el trabajo realizado por los auxiliares colaborando en el reparto de tareas.

AUXILIARES:

Realizar las tareas administrativas propias del Centro.

Atención al público.

A partir de las necesidades detectadas y teniendo como eje central que la formación judicial debe ser temprana, a la vez que continua y estar dirigida a captar ampliamente el elemento humano del Poder Judicial, se propone:

1.- Brindar capacitación obligatoria desde primer minuto que el ingresante se incorpora al Poder Judicial, es decir una vez que éste es destinado a un Juzgado o repartición, se lo instruya en las tareas que le serán asignadas, con ello pretendemos que el empleado aprenda y mejore día a día su actuación en el ámbito de trabajo.



2.- Elaborar Programas de Perfeccionamiento o Capacitación Continua destinado a todos los miembros del Poder Judicial, - a excepción de los Sres. Ministros-, que necesitan, como en toda otra profesión, seguir adquiriendo conocimientos y desarrollar habilidades para desempeñar de mejor forma su función. Para tales efectos deberán postular cada año a actividades de perfeccionamiento, por el número de horas que fije el Consejo Directivo del Centro de Capacitación y a través del dictado de la pertinente Acordada, postulación que resultará necesaria a la hora de poder ser calificado en alguna lista de mérito, sea para la Magistratura, para ejercer cargo en la categoría de Funcionario o los empleados ascender en la carrera judicial.

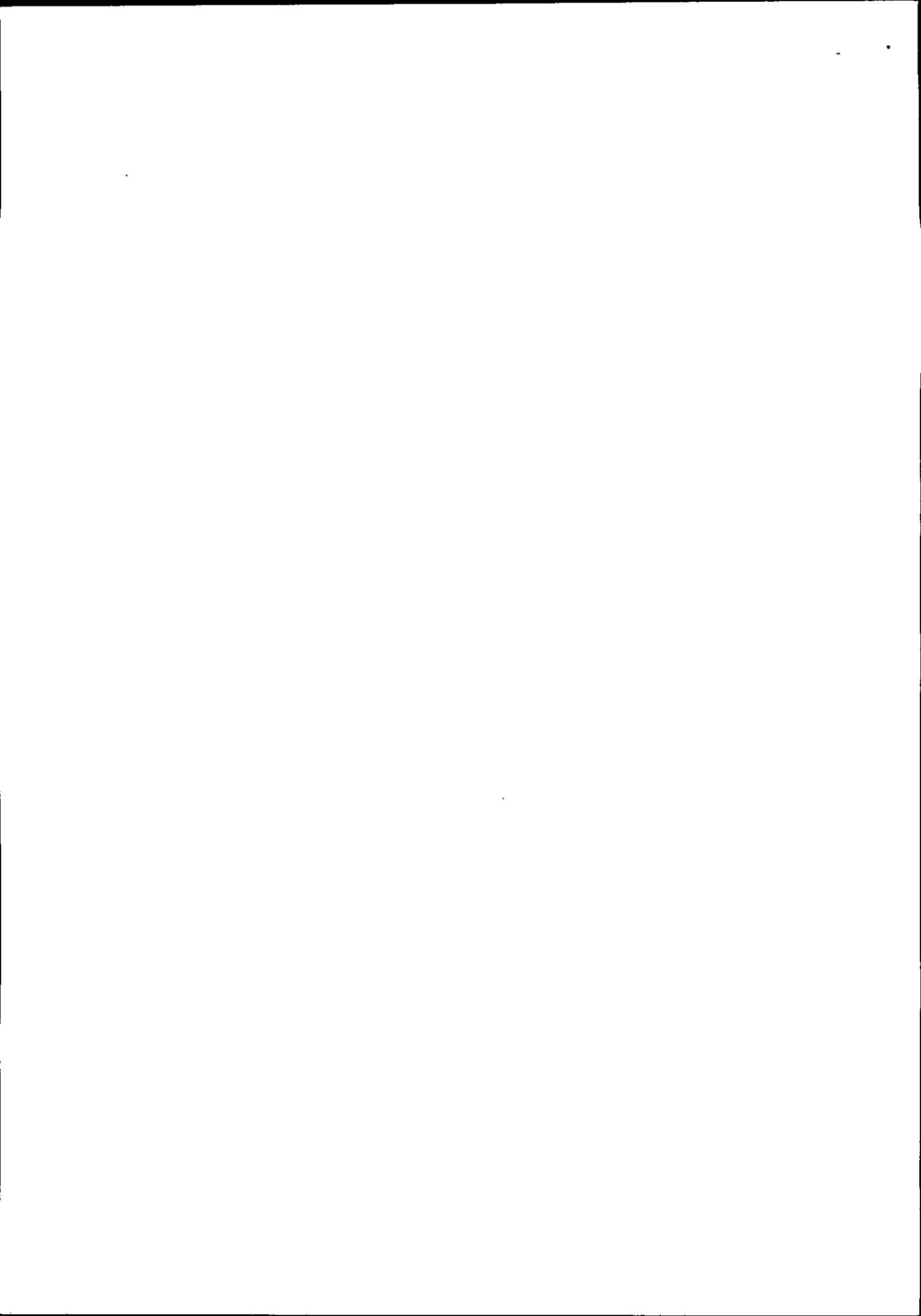
3.- Generar proyectos de desarrollo de las llamadas **habilidades blandas**, a través de la capacitación en Inteligencia Emocional, Liderazgo, Gestión de Cambio, etc., lo cual se traducirá en el “¿Cómo?” hacemos lo que hacemos, en cómo nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás y así generar resultados diferentes.

4.- En el marco de la Modernización y promoción de continuo cambio propiciado por la Exma. Suprema Corte de Justicia y el Compromiso con la comunidad por la Justicia, y conforme la tendencia creciente en utilizar **Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)** en los sistemas de justicia, se sugiere promover un *back office*, integrado y considerar las buenas prácticas en materia tecnológica para el desarrollo de sitios web.

5.- En este sentido y en el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas disponibles, se propone armar una **videoteca** con la filmación de cada curso que se va dictando, reservándola en formato digital en el Centro y así tenerla a disposición de quienes lo requieran para su copiado digital o subirla a un canal de YouTube lo cual permite configurarlo en forma privada o pública de acuerdo al carácter de cada curso.

También la filmación de **Videos Tutoriales Educativos** resulta una opción novedosa, mediante los cuales se puede explicar en pocos minutos y de un modo simple temas en particular como la “La Oralidad en la Justicia Civil -Conducción y Conciliación en Audiencias orales”, “Derechos Humanos”, “Violencia de Género” “El procedimiento de Flagrancia”, “Pequeñas Causas- Derecho de Consumo-”, “La implementación del C.P.P.”, etc. y subirlo en Facebook o YouTube por ejemplo.

6.- En las Mesas de Entradas Centrales M.E.C.C. -M.E.C.L.A., M.E.F., M.E.T.R.I.- se puede implementar a futuro, el sistema de Gestión de espera en la atención al público a través de llamador digital y en los monitores se pueden pasar anuncios de los cursos próximos a dic-

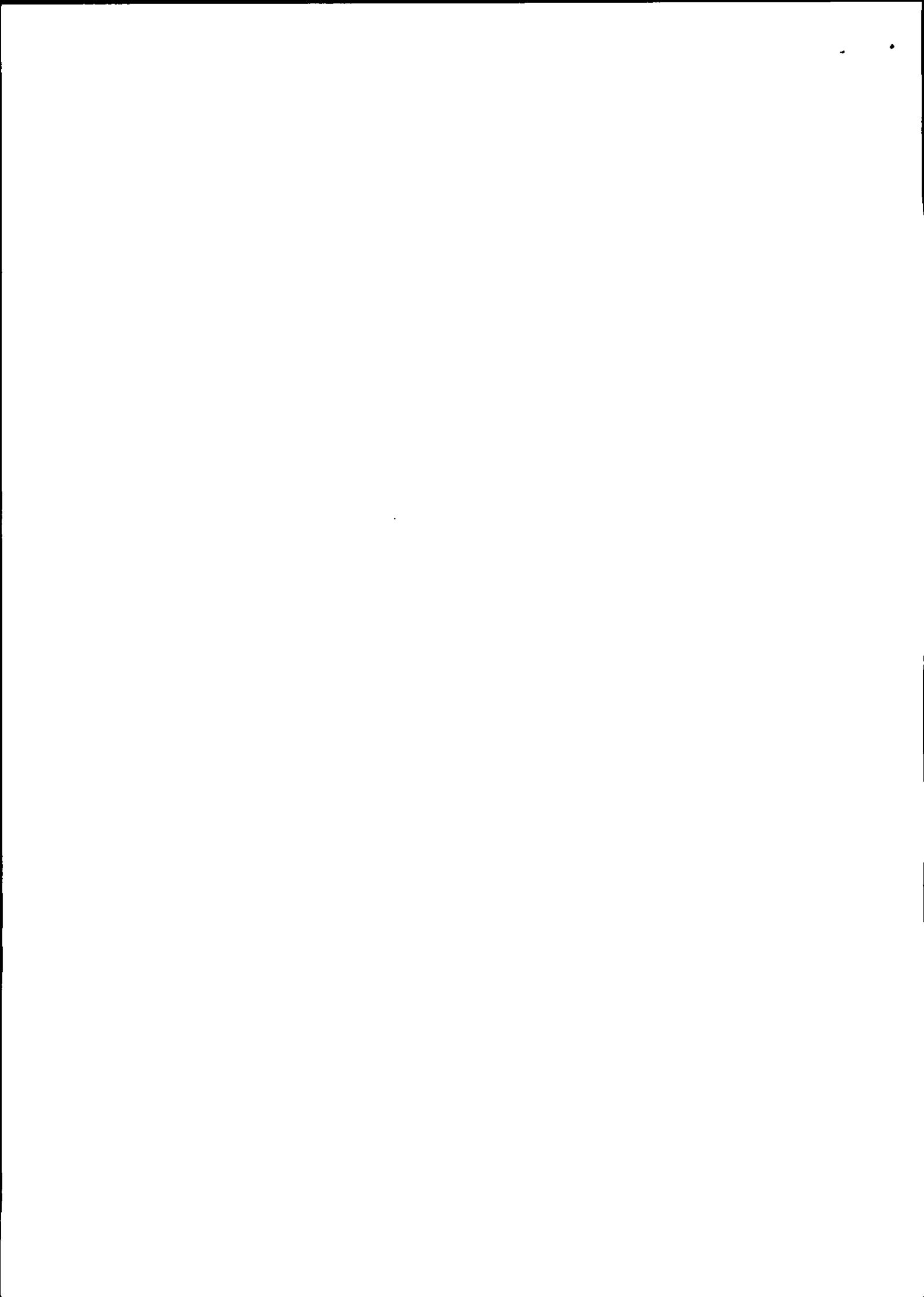


tarse, fallos relevantes, como así también toda otra Información de interés de acuerdo al fuero de que se trate.

7.- La creación de una **Revista Digital** del Centro, con novedades o boletines informativos, se muestra también como una opción atractiva ya que la revista resultante se puede compartir, insertar en una web/blog e imprimir— en un documento que se puede leer pasando las páginas como en un libro.

8.- Se estima que resulta promisorio y conducente para la consecución de los objetivos deseados en cuanto a la Capacitación e Investigación del Centro Manuel A. Sáez, la concertación de **Convenios de Cooperación** mutua, con el Poder Ejecutivo, Legislativo, Universidades (públicas y privadas), O.N.G., organizaciones intermedias, etc..

9.- Finalmente podría resultar enriquecedor recepcionar en el Centro proyectos de miembros del Poder Judicial relacionados con lo educativo o con la investigación, para su estudio y posterior admisión y que pueden decantar o en el dictado de un curso o bien en una publicación, esto se muestra como altamente motivador y fomenta el espíritu colaborativo de quienes ejercen la “tarea judicial”.-



Bibliografía:

Centro de Capacitación y Gestión Judicial- Poder Judicial de Misiones- página web- capacitación.jusmisiones.gov.ar Consultado el 05 de agosto de 2017

Marensi, Inés- "Un nuevo enfoque pedagógico para la Capacitación Judicial en América Latina". Consultado en Internet el 05 de agosto de 2017.

PNCJ- Plan Nacional de Capacitación Judicial. Consultado en Internet el 05 de agosto de 2017.

Manual de la REFJ sobre metodología de formación judicial en Europa. Consultado en Internet el 07 de agosto de 2017.

Protocolo de Metodología para la Capacitación. Centro Único de Capacitación del Poder Judicial de Santiago del Estero. Consultado en Internet el 08 de agosto de 2017.

Instituto de Capacitación e Investigación del Poder Judicial de la Provincia de San Luis Dr. Tomás Jofré. Consultado en Internet el 08 de agosto de 2017.

Escuela de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios de la Provincia de Catamarca. Consultado en Internet el 08 de agosto de 2017.

"Sistemas Judiciales. Una perspectiva integral sobre la administración de justicia. El rol de las nuevas tecnologías en el Sistema de Justicia" Publicación Semestral del Centro de Estudios de Justicia de las Américas- CEJA- Año 9 Núm. 16

Capacitación Judicial en América. Consultado en Internet el 10 de agosto de 2017.

Vigo, Rodolfo y Stanga, Silvina "Ética Judicial y Centros de Capacitación en Argentina" Consultado en Internet el 10 de agosto de 2017.

Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA). Pág. Web www. cejaméricas.org. Consultado en Internet el 13 de agosto de 2017.

Pelayo Ariel, Labrada Carlos E. Courtade – Andrés de Cara “ Manual de gestión para el servicio de justicia” – 1º ed – Rosario Nova Tesis Editorial Jurídica, 2006.

Inés Rauek de Yanzón “Apuntes jurídicos” selección de artículos publicados a lo largo de 20 años de magistratura y 30 años de docencia- coordinado por Natalia S. Cappellani- 1ª ed- La Puntilla- Lujan de Cuyo : Ediciones La Balanza, 2012.

