

INFORME
26° CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL
“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ESCUELAS JUDICIALES”



XXVI CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL

La Gestión Institucional de las Escuelas Judiciales

Salta, 11 de noviembre de 2022



Fecha: 11 de noviembre de 2022

Escuela Sede: Escuela de la Magistratura del Poder Judicial de Salta, Ciudad Judicial.

Inicio: 09.00 horas

Cierre: 18.00 horas

Modalidad: presencial, en sede de la Escuela de la Magistratura, Ciudad Judicial, Salta.

Plataforma: transmisión por el canal de youtube de la Escuela de la Magistratura de Salta.

Cantidad de participantes inscriptos: 54

Cantidad de Ministros y Ministras de Cortes y Superiores Tribunales: 36

Cantidad de provincias participantes: 18

Cantidad de Escuelas Judiciales participantes: 22

Inscripciones mediante formulario web gestionado por la Escuela de la Magistratura del Poder Judicial de Salta

Escuelas representadas:

1. CABA: CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL DE CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
2. Catamarca: ESCUELA DE CAPACITACIÓN JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE CATAMARCA
3. Chaco: CENTRO DE ESTUDIOS JUDICIALES DEL PODER JUDICIAL DEL CHACO
4. Chubut: ESCUELA DE CAPACITACIÓN JUDICIAL DEL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE CHUBUT
5. Córdoba: CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO DR. RICARDO NUÑEZ DEL PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA
6. Corrientes: ÁREA DE CAPACITACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE CORRIENTES
7. Entre Ríos: INSTITUTO DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS, "DR. JUAN BAUTISTA ALBERDI"
8. Formosa: ESCUELA JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE FORMOSA
9. Jujuy: ESCUELA DE CAPACITACIÓN JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE JUJUY, DR. GUILLERMO SNOPEK
10. Mendoza: CENTRO DE CAPACITACIÓN E INVESTIGACIONES JUDICIALES MANUEL SAEZ DE LA PROVINCIA DE MENDOZA
11. Mendoza: Escuela Adherente: DIRECCIÓN DE PERFECCIONAMIENTO Y MODERNIZACIÓN DEL MINISTERIO PUBLICO FISCAL DE MENDOZA
12. Misiones: INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN JUDICIAL DE MISIONES DR. MARIO DEI CASTELLI
13. Neuquén: ESCUELA DE CAPACITACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE NEUQUÉN

INFORME
26° CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL
“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ESCUELAS JUDICIALES”

14. Río Negro: ESCUELA DE CAPACITACIÓN JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE RÍO NEGRO
15. Salta: ESCUELA DE LA MAGISTRATURA DE SALTA
16. San Juan: ESCUELA JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE SAN JUAN
17. Santa Fe: CENTRO DE CAPACITACIÓN JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA FE
18. Santa Fe: Escuela Adherente: INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA DEFENSA PÚBLICA DEL SERVICIO PÚBLICO PROVINCIAL DE DEFENSA PENAL DE SANTA FE
19. Santiago del Estero: CENTRO ÚNICO DE CAPACITACIÓN DR. BENJAMIN GOROSTIAGA DEL PODER JUDICIAL DE SANTIAGO DEL ESTERO
20. Tierra del Fuego: ESCUELA JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE TIERRA DEL FUEGO
21. Tucumán: CENTRO DE ESPECIALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN JUDICIAL DE TUCUMÁN
22. Tucumán: (Escuela Adherente) ESCUELA JUDICIAL DEL CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA DE TUCUMÁN

ACTIVIDAD DESARROLLADA:

1. CLASE MAGISTRAL “LAS ESCUELAS JUDICIALES: EJE TRANSFORMADOR DEL PODER JUDICIAL”.

del **Dr. JORGE JIMENEZ MARTÍN**. Director de la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial – España.

2. TRABAJO EN TALLERES

Los temas ejes de los talleres fueron el resultado de poner en acciones las conclusiones a las que se arribara en ocasión del TRABAJO EN TALLER DE INTEGRANTES DE ESCUELAS JUDICIALES, realizado durante los días 30 de junio y 01 de junio de 2022, en la sede de la Ju.Fe,Jus. Y que se tradujo en las conclusiones que se transcriben a continuación.

TALLER 1

- **Tema: Gestión de los procesos del centro o escuela: planificación, docentes, registros.**

¿Cómo se realizan los procesos de planificación y evaluación de resultados de las actividades formativas? ¿Cómo se selecciona a la docencia y qué retribuciones se les brinda? ¿Qué registros y estadísticas se llevan y mediante qué sistemas o aplicaciones?

Coordinadoras: **Lorena Spikerman** (Neuquén) y **Celina Gutiérrez** (Chaco).

1) Eje: Relevamientos de necesidades de capacitación y planificación de las actividades

a) Contestaron 23 Centros de Formación y Escuelas. En el marco del taller los y las representantes de las diferentes Escuelas y Centros de Capacitación (Chubut, CABA, Corrientes, Catamarca, Formosa, Jujuy, Mendoza -MPF-, Neuquén, Salta, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán) confirmaron y comentaron la forma en que realizan la planificación de las actividades.

b) 13 no tienen un sistema de relevamiento formal, parametrizado o pautado. La planificación se realiza, en esos casos, en base a: - criterios objetivos formalizados; - a propuesta de consejos directivos, consultivos o académicos (muchas veces conformados por jueces de corte), direcciones académicas, coordinaciones, etc.; - de acuerdo a los temas de interés del momento (variable), novedades normativas y temáticas de actualidad. - de acuerdo a las necesidades que transmita cada área. - convocatoria a magistrados/as, funcionarios/as y profesionales del PJ para que efectúen propuestas en base a las necesidades detectadas. - propuestas espontáneas de integrantes del PJ. Algunas Escuelas o Centros en donde no existe un sistema de relevamiento formal, en muchas ocasiones no pueden realizar una planificación previsible, en tanto se actúa a demanda durante todo el año. 1

c) 10 Escuelas contestaron que sí tienen formalizado un sistema de relevamientos de necesidades de capacitación que sirve de insumo para la planificación de las actividades. Los relevamientos se hacen con:

- formularios diseñados específicamente a tal fin y abiertos (a titulares de organismos o a todos los integrantes del Poder Judicial, sin distinción de jerarquía).

- formularios diseñados para temas específicos que tienen una opción abierta para que el personal exprese cuales son las necesidades.

INFORME
26° CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL

“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ESCUELAS JUDICIALES”

- sin formularios: se realizan los relevamientos por los comités de asesoramiento de diferentes fueros y oficinas administrativas (no se consigna método).

La Escuela de Capacitación de la Provincia del Neuquén puso a disposición para su consulta un modelo de formulario que se encuentra en su página web: <http://ecnqn.jusneuquen.gov.ar/Home/Necesidades> No obstante surge en sus respuestas que también se planifica de acuerdo a:

- propuestas espontáneas de integrantes del Poder Judicial; - lo que surge a pedido de los tribunales superiores;
- temas que hacen a la política de capacitación institucional (Ley Micaela, Ley Yolanda); - necesidades que surgen a partir de reformas legislativas o de organización judicial;
- posibilidades presupuestarias.

d) Una Escuela está en proceso de crear una encuesta destinada a todo el personal judicial para recabar y evaluar necesidades de capacitación y en base a ella planificar.

e) Momentos en que se realiza la planificación: - Anualmente. - Semestralmente - Por cuatrimestre.

f) Al tratar el tema de planificación se recaló la importancia del rol de las Escuelas Judiciales en la formación permanente, no solo en cuestiones estrictamente jurídicas sino también al referirnos al desarrollo de las habilidades blandas (liderazgo, conducción de equipos, comunicación asertiva, etcétera).

2 Se recaló la importancia de dar a conocer en forma clara lo que entendemos como una necesidad de capacitación en el marco de la función judicial, teniendo en cuenta, justamente, que no sólo deben organizarse actividades de formación en cuestiones jurídicas.

2) Eje: Sistemas de gestión, registros y estadísticas

a) ¿Qué tipos de registros llevan los Centros y Escuelas de Capacitación?

De la encuesta surgen los siguientes:

- registro de docentes y honorarios,
- cantidad de inscriptos y de asistentes,

- cantidad de capacitaciones anuales por fuero o especialidad,
- modalidad de las capacitaciones: presencial, virtual, taller, etc.,
- cantidad de aprobados y desaprobados (resultados de las evaluaciones),
- tasas de abandono,
- presupuesto ejecutado,
- registro de material (audiovisual, fotográfico y bibliográfico) y de difusión de las actividades (flyers, videos) de cada curso,
- repositorios y registros de certificados entregados,
- resultados de las encuestas de satisfacción,
- registro de incidencia en la mejora de la calidad del servicio.
- registro de difusiones de actividades externas.

b) En la encuesta previa respondieron 23 Escuelas y Centros de Capacitación. 10 tienen sistemas informáticos de gestión propios, desarrollados específicamente para procesar la información de los organismos (Mendoza, Formosa, Misiones, Neuquén, Corrientes, Santiago del Estero, Tucumán, Chubut, CABA y Salta). A partir de ellos se pueden obtener los datos y estadísticas que interesen. Los/as participantes del taller resaltaron la importancia de contar con sistemas de registro de la información que contengan un reservorio de datos y facilite su obtención para distintos fines. Uno de los participantes mencionó que en la actualidad es dificultoso contar con desarrolladores de sistemas informáticos que se encuentren interesados en trabajar en las estructuras de los poderes judiciales, atento la alta demanda que existe en los sectores 3 privados que ofrecen mejores salarios. Por ende, el sistema previsto para su Escuela no se encuentra finalizado. En este punto, los/as representantes de los restantes Centros y Escuelas coincidieron en que se les presenta similar problemática: los/as operadores/as informáticos/as que forman parte de la estructura se van al sector privado, y no hay profesionales con esta formación interesados en ingresar a los poderes judiciales. Una solución posible, según se concluyó, sería mejorar la remuneración ofrecida, con el consiguiente reconocimiento de categoría. Los procesos de modernización, innovación y virtualidad hacen indispensable contar con personal idóneo en cuestiones informáticas.

c) Todas las Escuelas, las que tienen y las que no tienen sistemas de gestión se apoyan en otras herramientas que permiten obtener datos: - Las que brinda Google (formularios, Google Sheets -hojas de cálculo-, Analytics, tableros de gestión Data Studio). - Las ofimáticas (excell, word) - Plataforma Moodle (seguimiento completo de la actividad de los participantes en la capacitación). - Plataformas de

INFORME
26° CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL

“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ESCUELAS JUDICIALES”

videoconferencia (registro de inscripciones, de participantes, tiempo de asistencia, etc.). - Métricas obtenidas de redes sociales (YouTube, Facebook, Instagram, etc.).

d) ¿Para qué sirven los registros? ¿Y las estadísticas? Los/as participantes coincidieron en que los registros sirven para llevar un control de las actividades y sus continentes, y a su vez, para permitir optimizar recursos de personal y de presupuesto. Además, posibilitan una visualización amplia para realizar la planificación de manera flexible en cada período académico. En lo que respecta a las estadísticas, las Escuelas las consideran como un soporte clave para la elaboración de informes, para la realización de memorias anuales y también para la planificación futura. Actualmente se generan estadísticas sólo para mostrar cuál fue la actividad de los Centros o Escuelas: cantidad de capacitaciones, cantidad de participantes, presupuesto, cantidad de docentes, etc. 4 Se puntualizó también la importancia de entender al dato estadístico como una herramienta para clarificar la gestión y que uno de sus objetivos principales debería ser mejorar la calidad de las capacitaciones en función de varios indicadores (impacto en el ejercicio de la función, por ejemplo). Coincidimos en que para lograrlo sería interesante contar con profesionales con formación en análisis de datos, a fin de que nos guíen o asesoren sobre qué medir, cómo hacerlo, realizar seguimientos y extraer conclusiones para la mejora continua del servicio que prestamos.

3) Eje: ¿Cómo se selecciona a la docencia y qué retribuciones se les brinda?

a) Selección de los/as docentes En el relevamiento realizado en la etapa preparatoria al congreso, la mayoría de las Escuelas y Centros respondieron que la selección de la docencia se realiza según los siguientes criterios: por competencias, antecedentes/experiencia profesional, especialidad, recomendaciones de los Superiores Tribunales y Cortes, Consejos Académicos y/o Directorios. Esta selección, a su vez, se divide entre capacitadores internos a los poderes judiciales y externos. En el marco del taller, se concluyó que la selección de los/as docentes externos siempre está relacionada con la temática a tratar. Luego, en las capacitaciones internas, en general contamos con el compromiso de magistrados/as y funcionarios/as para realizar actividades en rol de capacitadores, teniendo en cuenta un criterio de idoneidad para afrontarlas.

b) Retribución a la tarea docente Del total de las Escuelas que respondieron sobre este eje, el 65,2% abona honorarios mientras que el 17,4% no lo hace o sólo

lo hace con excepciones. Las Escuelas que pagan honorarios lo hacen con los siguientes criterios:

- según hora cátedra docente o de posgrado;
- retribución tabulada por acordada en función del tipo de capacitación, modalidad, etc.;
- regulan de acuerdo al valor del JUS
- unidad de medida para regular honorarios en los expedientes judiciales
- por hora,

Estos criterios por lo general se aplican a docentes/expositores externos. En el caso de los capacitadores internos -según la Escuela o Centro- se realizan los siguientes reconocimientos: - Diplomas o certificaciones. - Felicitaciones en el legajo personal. - Designación para participación en Congresos u otro tipo de reconocimiento.

De acuerdo a las experiencias intercambiadas en el taller, se pudo advertir que las retribuciones que se les brinda a los docentes y capacitadores son muy variadas según la provincia de que hablemos. También, dependen de las respectivas leyes presupuestarias provinciales y de los recursos que se asignan a cada Escuela. Ciertas Escuelas que participaron en el taller, tales como CABA y Salta, indicaron que se les retribuye económicamente la tarea también a los capacitadores internos, de igual manera que a los docentes externos. Otras Escuelas judiciales, mencionaron que el dictado de clases en sus centros de formación brinda excelencia en el currículum de los docentes, por lo que lo consideran como un reconocimiento suficiente (lo que así entienden los propios docentes). Por último, suele ofrecerse a las Escuelas y Centros ciertas capacitaciones ya diseñadas y estructuradas con costos prefijados. En esos casos depende de una decisión institucional su contratación. La riqueza de este punto radicó en tomar conocimiento de las experiencias ajenas para aportar a la construcción propia.

4) Eje: Evaluación de resultados de las actividades formativas.

Casi el 70% de las Escuelas y Centros que han respondido a la encuesta, realizan evaluaciones de sus actividades. El 30% restante no ha respondido. Entre las principales metodologías utilizadas para la evaluación de las actividades se encuentran: las encuestas de satisfacción, relevamientos cualitativos, sondeos y seguimientos de trayectorias. Quienes realizan evaluaciones, en general lo hacen para relevar la satisfacción de los/as usuarias/os, contenidos, capacitadoras/es, plataformas, tasas de abandono, entre otras. Los/as participantes del taller concluyeron que la información que brindan las evaluaciones suele utilizarse para analizar la satisfacción de los/as usuarios/as con relación a la organización de cada

INFORME
26° CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL
“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ESCUELAS JUDICIALES”

actividad. También pueden servir como insumo para detectar nuevas necesidades de capacitación y, en consecuencia, elaborar la planificación de los siguientes períodos.

La Provincia de Corrientes compartió la experiencia que aplican para evaluar el impacto de las capacitaciones en el desarrollo de la tarea del segmento de personal administrativo ingresante. Con relación a este último punto, hubo coincidencia en que aún sigue siendo un desafío para las Escuelas Judiciales indagar sobre el impacto real de las capacitaciones en la tarea o desempeño laboral. Tal desafío se propuso como objeto de análisis para próximas actividades o encuentros a organizar desde REFLEJAR, con la finalidad de encontrar alguna metodología o herramienta que posibilite el cometido.

TALLER 2

- **Tema: Perfiles de los centros y escuelas judiciales: finalidades de cada una, perfiles profesionales y competencias necesarias.**

*¿Quiénes son destinatarios directos de las acciones formativas del centro o escuela?
¿De qué modo se diseñan las actividades para cumplir con las finalidades del centro o escuela? ¿Cuáles son las competencias necesarias para el trabajo en el centro o escuela?*

Coordinadoras: **Diana Weder** (Mendoza) y **Rosario Augé** (Chaco).

Metodología general: Se propuso una metodología participativa de construcción de consensos facilitados por la coordinación, con el objetivo de promover el intercambio de experiencias e ideas en relación a las competencias necesarias para la conducción de los equipos de trabajo de los centros y escuelas judiciales, con trabajos grupales y puestas en común. Para enfocar la tarea, se partió de dos premisas (consignas 1 y 2), y luego se trabajó colaborativamente para obtener la descripción de perfiles (consigna 3), esbozando finalmente un programa de capacitación acorde a aquellos, como producto final del taller. El taller fue pensado como una práctica concreta de descripción de perfiles de puestos para el diseño de la capacitación necesaria para los mismos.

Consigna 1: ¿Quiénes son los destinatarios directos de las actividades formativas del centro o escuela?

Metodología: se trabaja con aportes a viva voz de los participantes y anotación en el rotafolio a la vista de todos.

En forma mayoritaria son Actores Internos. Para magistrados, funcionarios y empleados judiciales, en funciones: todos los centros y escuelas judiciales de Cortes y Superiores Tribunales de las provincias argentinas. Para aspirantes a acceder a la magistratura -dos escuelas de consejos de la magistratura: Prov. de Buenos Aires y Tucumán-.

Además, hay destinatarios externos (colegios de abogados, asociaciones, poder ejecutivo, organismos públicos y sociales en general y público en general).

La pandemia y el uso de las tics aumentó el número de participantes externos, y además promovió la participación en las actividades de personas de otras provincias y del exterior. Se concluye en que la diversidad de destinatarios y el comportamiento de los mismos, si bien ha aumentado la cantidad de participantes, han generado que no siempre se pueda definir con claridad el contenido y metodología de las capacitaciones, perdiendo especificidad y pertinencia, lo que complejiza la labor de los centros y escuelas judiciales.

Consigna 2: De qué modo se diseñan las actividades para cumplir con las finalidades del Centro o Escuela?

Metodología: se trabaja con aportes a viva voz de los participantes y anotación en el rotafolio a la vista de todos.

Se relevan diferentes modos de definición de actividades en función de los destinatarios descritos anteriormente:

- a. A través de la implementación de Relevamientos de Necesidades de Capacitación
- b. Por decisión de la Corte
- c. Solicitudes concretas de oficinas, áreas, unidades laborales
- d. A veces por demanda,
- e. A veces por investigación y análisis de resultados y data proveniente de diferentes fuentes
- f. Por evaluaciones de resultados de capacitación
- g. Por evaluaciones de desempeño

INFORME
26° CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL

“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ESCUELAS JUDICIALES”

Se concluye en que las diferentes maneras de enfocar el diseño de las capacitaciones, en función de los destinatarios y las metodologías de toma de decisiones, requieren de una variedad de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes por parte de la conducción de los equipos de trabajo de centros y escuelas judiciales.

Consigna 3: ¿Cuáles son las competencias necesarias para el trabajo en el Centro o Escuela?

Metodología: Se hace un análisis en base a las consignas anteriores y se hace una introducción a cargo de la coordinación. Luego se trabaja en grupos, y se hace puesta en común que se documenta a la vista de todos.

Se identificó al coordinador- referente operacional del Centro o Escuela como perfil del puesto a relevar.

Se agruparon los perfiles en: saber, saber entender, saber hacer y saber ser.

Las competencias más relevantes correspondientes al perfil del puesto fueron:

Empatía

Capacidad conciliadora y de resolución de conflictos

Sensibilidad

Comunicación asertiva

Liderazgo

Capacidad de motivación

Autoconocimiento y autocrítica

Adaptación y flexibilidad

Gestión y liderazgo del cambio

Perspectiva transgeneracional, transdisciplinaria y de género

Aprendizaje continuo

Conocimientos jurídicos generales y judiciales específicos.

Conocimientos en interdisciplinaria: pedagógicos, de gestión, tecnológicos, de gestión de recursos humanos y de gestión de relaciones públicas e institucionales.

Capacidad de Planificación y organización

Trabajo en equipo

Delegación

Se socializa información sobre plantillas y formatos diversos para la confección de perfiles de puesto y se sugiere que se revisen por el ámbito de Recursos Humanos.

Se destaca la necesidad de que la descripción y perfil del puesto sea realizada desde la persona que ejerce el puesto, y con los aportes de los colaboradores y del referente directivo o superior.

El perfil del puesto se utilizaría para una posterior evaluación de desempeño en pos de la mejora continua y para identificar los puntos de mejora, susceptibles de ser abordados desde la capacitación judicial.

Complementariamente, se identifican las disciplinas complementarias para la optimización de la capacidad de los centros y escuelas, conformando sub-áreas o subestructuras organigráficas tales como:

- a. Coordinación
- b. área de Tecnología y TICs: Informáticos, Ing, en Sistemas, Analistas de sistemas, entre otros
- c. Área de gestión: profesionales vinculados a diseño, relaciones institucionales, comunicación y difusión, logística, entre otros
- d. Área Académica: contenidistas, capacitadores de capacitadores, curadores, diseñadores, de las Cs. pedagógicas
- e. Área de investigación: profesionales formados en la temática

Finalmente, y como producto del recorrido realizado a lo largo del taller, se cierra con la propuesta de diseñar, desde la órbita interactiva de REFLEJAR, una currícula formativa en las competencias específicas para los Directores, Secretarios y referentes de los centros y escuelas del país, a través de una colaboración conjunta de "KNOW HOW".

Se propone un borrador de base de una currícula formativa para referentes, directores y secretarios:

- Módulo de capacitación en TICs, aplicadas a lo educativo
- Módulo de Formación pedagógica
- Módulo de Formación en Gestión: a) Liderazgo y manejo de equipos, b) comunicación efectiva, c) planificación, d) abordaje y manejo de conflictos
- Módulo de diseño, difusión, comunicación institucional

INFORME
26° CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL
“LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ESCUELAS JUDICIALES”

TALLER 3

- Tema: **Relaciones institucionales del centro o escuela: vinculación con instituciones afines.**

*¿Cómo se realizan las actividades articuladas con otras instituciones académicas?
¿Cómo se vinculan las certificaciones emitidas con los consejos de la magistratura? ¿De qué formas se relaciona el centro o escuela con la comunidad? ¿Cómo se gestiona la comunicación del centro o escuela?*

Coordinadores: **Alejandra Barrionuevo** (Misiones) y **Carlos Parise** (C.A.B.A.)

Eje Consejo de la Magistratura

Reconocer la necesidad de vincularse estratégicamente con los CM.

Repensar internamente que producto tienen “homologados” los Centros o Escuelas que sean parametrizables respecto a otros que den puntaje en los reglamentos de los Consejos.

Tener en cuenta la capacitación judicial como un DEBER

Pensar en generar desde los centros o escuelas productos que sean compartidos con otros operadores jurídicos que participen en los procesos de selección, que sean igualmente certificables.

Eje actividades de extensión hacia la Comunidad

En el taller se reafirman la importancia que tienen las actividades de extensión para legitimar la función judicial. Actualmente los programas de extensión apuntan mayormente a alumnos de las escuelas primarias y secundarias, a cuestiones ambientales, medios de comunicación y periodistas, todo en aras de transparentar las acciones judiciales. Incluyen también actividades culturales (no jurídicas) abiertas a la comunidad.

Eje Comunicación

Los cambios culturales, formas y organización del trabajo, encuentran en la capacitación una herramienta eficaz para llevarlo a cabo. Podemos afirmar que la capacitación es una potente herramienta de comunicación interna, tanto como externa. Es por ello que es necesario gestionarla de una manera profesional, teniendo en cuenta que la imagen se construye tanto a nivel de acciones como de mensajes y generación de contenidos.

La jerarquización de acciones de capacitación, da un mensaje de las prioridades de los Poderes Judiciales como también de los Centros o Escuelas de Capacitación. A través de un análisis podemos observar cuales son las problemáticas – actuales o futuras – en las que las instituciones hacen foco, como también las competencias necesarias para solucionarlas.

El desafío está, además, en dar transparencia a los procesos de selección y jerarquización, como también a la democratización de la oferta académica a través de servicios de difusión al alcance de las audiencias interesadas.



+