

**XIII Congreso Nacional de Capacitación Judicial**  
**“Nuevas Tecnologías aplicadas a la Capacitación Judicial”**

**Taller III– Subtema: Políticas implementadas en Capacitación Judicial**  
**Conclusiones**

**Ministerio Público Fiscal – CABA**

- El MPF trabaja de manera progresiva para generar una actitud proactiva en los operadores como propios agentes de cambio.
- Capacitación: diálogo horizontal a través de la creación de comités específicos.
- Propender a la creación de oficinas especializadas para la mejor gestión de ministerio, teniendo en cuenta los perfiles de los operadores de los sistemas al momento de diseñar la oficina.
- Abordaje de problemáticas barriales entre fiscales y comunidad.
- Programa los fiscales van a la escuela
- Carta compromiso con el ciudadano para respetar estándares de calidad para poder después medir.
- Jornadas de trabajo interno para la mejor inclusión de los operadores en los procesos de cambio.
- Jornadas públicas de ministerios públicos para enriquecimiento con experiencias de organizaciones análogas.

**SALTA**

- Plan estratégico de capacitación plantea ciertas políticas:
- Tener en cuenta la realidad política social y política de la provincia en la capacitación.
- Encarar la formación en sus dos versiones: inicial y continua.
- Curso de capacitación inicial para abogados que pretenden entrar al poder judicial o ministerio público con tesina y pasantía.
- Compromiso de la justicia hacia la sociedad, comprometiéndose con la realidad social: talleres la justicia sale a las escuelas (formación cívica en la comunidad educativa), y a través de los centros comunitarios.
- Mirarnos a nosotros mismos: organizar seminarios de control de gestión calidad, análisis y autocrítica, en aras a una administración judicial en una organización democrática.
- Aula virtual: que incluya a distritos judiciales alejados y conflictivos.

**TUCUMAN**

- Gestión de calidad como política de capacitación:

- Gestión como política institucional a través del centro de capacitación
- Se canalizan los “programas de gestión por fueros íntegros” a través del centro de capacitación.
- Se capacitaron en GESTIÓN, LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO por grupo de oficinas judiciales con las mismas competencias conjuntamente.
- Generación de diálogo por el que se plantea la posición ante la aplicación de conceptos de gestión y las necesidades de las oficinas respecto a la implementación de esas herramientas.
- Análisis previo para hacer viable la aplicación de las herramientas que implicó recapacitaciones y diagnósticos de infraestructuras.
- Generar un clima de confianza y disposición para realizar experiencias en la gestión.
- Se creó un instructivo de atención en la mesa de entrada, e instructivos de tratamiento de cada delito (fiscalías)
- Se fijaron objetivos mínimos cumplibles en la cercanía, cuidando así el clima laboral.
- Tranquilidad del PJ en cuanto se preocupa por la gestión y se espera analizar el impacto en la sociedad y que éste sea positivo.

### **SAN LUIS**

- Capacitación de casco desnudo (esqueleto del sistema), se motivaron, se envolvió a todos agentes en el programa de cambio que los involucra.
- Determinar el lenguaje que se utilizaría en el sistema, acordando términos forales propios de los usuarios.
- Los propios usuarios promueven cambios para todos o para determinadas dependencias.
- Se cambia y se reconstruye mientras se usa el sistema nuevo.
- Se capacita optativamente a los abogados en el manejo del sistema, y se plantean los problemas a los informáticos que van modificando y mejorando.
- Pequeña capacitación inicial y luego flexibilidad en el manejo del sistema y su modificación.