

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

**Taller IV – Subtema: Motivación – Obligatoriedad de la Capacitación**

**Conclusiones**

**Resumen de ponencias:**

**Misiones**

**Actitudes mentales de cambio para una justicia eficiente**

**Dras Gladys Isabel Maciel y Matilde Ramona Espindola.**

- 1- Importancia de la motivación en su relación con la gestión, la eficiencia y la independencia del Poder Judicial
- 2- Realidad actual y propuestas en orden a la mejora de las relaciones interpersonales para la satisfacción oportuna de las expectativas del público que requiere el servicio de justicia.
- 3- Educación y formación frente a los nuevos desafíos, claves para producir los cambiosSon importantes estos requisitos: preparación intelectual, actitud mental positiva, ánimo emprendedor para generar una nueva actitud mental.
- 4- Incorporación de nuevas técnicas para el fortalecimiento de la memoria, con la incorporación de la música para optimizar el funcionamiento del cerebro.
- 5- Incorporación de técnicas para elevar el autoestima, eliminando los pensamientos negativos , reprogramando metas que lleven a la motivación del grupo para consecución de los beneficios.}
- 6- Propuestas para vencer la resistencia al cambio de actitud ante los desafíos actuales.

**Chubut**

**Lucio Hernán Brondes**

## **La obligatoriedad y la motivación como ejes o epicentro de la capacitación judicial. Implicancias.**

- 1- Concepto de obligar: obligación, impulsar a hacer algo, compeler  
Atraer la voluntad de alguien con beneficios u obsequios. Carga, reserva o incumbencia inherente al estado, dignidad o condición de una persona
- 2- Motivar: disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo.  
Motivo: mojón o causa que mueve para algo.
- 3- Capacitar: hacer a uno apto, habilitarlo para algo
- 4- Incluir a todos. Una capacitación que convoca e invita sin someter da herramientas para labrar la propia subjetividad y construir proyectos colectivos.
- 5- Reconocer a cada uno. Abandonar la imagen del agente que no quiere, que no puede, no acepta no hace o no encuentra.
- 6- ¿Para qué le sirve la capacitación a cada quién?

## **Chaco**

### **Empleados valorados, empleados motivados. Una propuesta desde el sindicato para la capacitación judicial.**

#### **Sindicato de empleados de Chaco.**

- 1- La sociedad argentina demanda revertir la crisis de confianza que actualmente se tiene en la justicia. Importancia de motivar a los empleados judiciales a capacitarse y que esa capacitación tenga incidencia en la carrera judicial.
- 2- Se propone la capacitación por competencia laboral. Identificar el perfil del puesto de trabajo. La competencia laboral es el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación.
- 3- Metodología de trabajo: basarse en el aprendizaje constructivista, evolucionar hacia formas menos academicistas y orientada más al análisis de necesidades individuales y colectivas de los trabajadores.
- 4- Perspectiva de salud ocupacional- principal preocupación del sindicato, la propuesta quiere el trabajo en base a temas como recursos humanos, inteligencia emocional, liderazgo, autorregulación de la propia conducta ( Estrés laboral, Psicología ocupacional)

- 5- Implementar sistema de créditos que se refleje en el legajo del personal, y evitar así cierto grado de arbitrariedad en la apreciación del mérito del trabajador.
- 6- Propuesta: definir el puesto de trabajo en cada una de las dependencias judiciales, indicando cuáles son las competencias básicas, específicas y transversales para identificar el perfil del puesto y de esa manera propiciar una capacitación integral.

## **Córdoba**

### **Capacitación Laboral Obligatoria del personal del Poder Judicial de la provincia de Córdoba.**

#### **Virginia Fourcade- Ma Isabel Yaya de Cáceres.**

- 1- **Proceso de capacitación continua obligatoria a partir del compromiso de acción de los actores involucrados, reconociendo pluralidades y miradas diversas para la mejora continua del servicio.**
- 2- Asunción de la responsabilidad por la capacitación y el perfeccionamiento por parte del propio Poder Judicial, dando respuestas a los requerimientos y necesidades de sus integrantes.
- 3- Contenidos: matriz organizacional y funcional del Poder Judicial
- 4- Metodología: utilización de herramientas tecnológicas básicas masivas- internet, intranet- para propender a la igualdad en el acceso al material de estudio
- 5- Evaluación: Producción grupal por oficina reflexiva, acerca de los conceptos del material, proponiendo estrategias de mejora de la gestión de la oficina y dos temas para una agenda de capacitación continua}
- 6- Comisión ad hoc de magistrados y directores de área para la revisión de las producciones grupales de cada oficina.

### **Conclusiones del debate grupal**

#### **Consignas:**

¿Cómo hacer que los jueces vayan motivados a la capacitación? Este es el eje de la discusión.

¿Que conviene crear para que los jueces asistan, cumplan una obligación, estén interesados, motivados y sientan esa necesidad de capacitarse?

- 1- Motivación no necesariamente está ligada a la obligatoriedad.
- 2- Recurrir a la obligatoriedad para motivar a Magistrados
- 3- Otra herramienta para motivar :otorgar becas o puntajes a los cursos realizados en la escuela judicial.
- 4- Motivación puede estar ligada a la necesidad de aprendizaje de los magistrados
- 5- Es importante la selección de contenidos que se hacen para planificar una capacitación
- 6- Obligatoriedad no es igual a motivación. La dificultad está en hacerlos sentir motivados. Una solución podría ser plasmar la obligatoriedad en un código de ética.
- 7- Importante concientizar sobre un cambio de paradigma y asuman que todos necesitamos capacitarnos en algún aspectos. Brindar cursos de sensibilización
- 8- Capacitación a distancia es una buena posibilidad para los jueces.
- 9- Importante es la tarea de planificación de la capacitación para Jueces. Partir de una entrevista personal donde el magistrado se sienta vinculado con la capacitación que va a recibir.
- 10- Capacitación en servicio, en el horario de trabajo.
- 11- Motivación en la capacitación para magistrados. Comprender que la capacitación tiene implicancias éticas vinculadas al compromiso y a la responsabilidad de sus funciones. Pensar en el aumento de sueldo o en la sanción
- 12- Perfil del Juez: debe ser líder y motivador para impulsar a otras personas de su oficina a capacitarse.
- 13- En Iberoamérica es posible que la capacitación sea obligatoria y esto puede influir en su ascenso . Debe ser obligatoria frente a la aspiración al ascenso o a reformas legislativas importantes.
- 14- Solventar parcialmente la capacitación de jueces, que sea arancelada.
- 15- Importante analizar la actitud mental frente a la capacitación. Trabajar con ejercicios de relajación y reflexión
- 16- Que participar de una capacitación no implique pedir licencia sino que se tome como horas de trabajo.

- 17- La obligatoriedad no genera motivación eficaz en jueces. Alternativa: que sea obligatoria en áreas que no se vinculen a saberes universitarios sino específicas al ejercicio de la magistratura.
- 18- Selección de entornos donde los jueces vayan a ser capacitados, para que se sientan cómodos. Importante saber detectar necesidades de los jueces al momento de planificar.
- 19- Que los entornos sean agradables, porque permiten intercambio de experiencias con otra gente, eso puede generar motivación.
- 20- Pensar en incentivos económicos. Encontrar mecanismos que sirvan de estímulo a los magistrados. Que sientan que ganan prestigio social con la capacitación. La capacitación debe ser cada vez más localizada y no masiva para poder medir localmente el impacto de la formación.