



XIV CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL

"Nuevas herramientas para la capacitación"

Las Termas de Río Hondo, Santiago del Estero – 20, 21 y 22 de octubre de 2010

Los días 20, 21 y 22 de octubre del corriente año, se realizó en la ciudad de Las Termas de Río Hondo, provincia de Santiago del Estero, el XIV Congreso Nacional de Capacitación Judicial, organizado por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Santiago del Estero, JUFEJUS - Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires y REFLEJAR – Red de escuelas Judiciales de la República Argentina.

El Acto de Apertura estuvo a cargo del Sr. Presidente del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Santiago del estero, Dr. Armando Lionel Suárez, el Sr. Presidente de la Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Dr. Rafael Gutiérrez y el Sr. Gobernador de la provincia de Santiago del estero, Dn. Gerardo Zamora.

El Dr. Gutiérrez hizo referencia a la historia de la formación de la Red REFLEJAR, la adhesión a la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales., al acuerdo de intenciones que se ha suscripto con la Escuela Española de la Magistratura., a los avances de algunas escuelas judiciales en materia de capacitación virtual e hizo mención al uso avanzado de la tecnología en la Escuela de la República Dominicana, instando a las escuelas a optimizar el uso de las tecnologías y a tomar conciencia de que el recurso humano es un elemento de independencia judicial.

Habló de la experiencia comparada de la Escuela de la Magistratura de los Estados Unidos, en el sentido de ser la capacitación un pilar de la independencia de los poderes judiciales.

Finalizo su exposición con dos frases: **"Capacitación para la independencia judicial" e "Independencia judicial para la resolución de los conflictos"**.

La Conferencia inaugural "El enseñar y aprender en las escuelas judiciales", estuvo a cargo del **Prof. Enrique Mariscal**. Profesor de Filosofía; Licenciado en Psicología y en Ciencias de la Educación; Especialista en Planificación de Recursos Humanos y la **Dra. Gladys Álvarez**. Ex – Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil .-

La Dra. Álvarez se refirió a la importancia de que los Centros de Capacitación o Escuelas Judiciales pudieran contar con un centro del desarrollo docente., hizo un desarrollo sobre la utilidad de la capacitación por medio de *talleres*, en los cuales, expresó, se produce un efecto corporativo, porque el que enseña es solo un facilitador del aprendizaje y el que aprende es un generador del aprendizaje.-

Concluyendo respecto de estar atentos a descubrir los nuevos horizontes de la capacitación.

El Profesor Mariscal disertó sobre las nuevas herramientas, los cambios, la energía creativa y la energía innovativa.- Algunas frases extractadas:

"Las escuelas deben ser semilleros de conciencia: esto no fatiga, esto es energía creativa."

"Los cambios provocan cambios en los campos de energía, y aparece la energía innovativa"

"Las nuevas herramientas de la justicia somos nosotros y es sobre nosotros sobre quienes deberemos trabajar para mejorar"

Taller 1: "La decisión creativa"

Especialista: Lic. Enrique Mariscal.

Relator: Dra. Jessica Name

Manifiesta la Dra. Jéssica Name relatora del taller que "La experiencia que vivimos quienes participamos del taller dirigido por el Profesor Enrique Mariscal, fue, tal como auguraba su presentación, algo no convencional, conmovedor, inspirador, esperanzador."

La premisa esencial que resultó del mismo fue que **"el método es el contenido a aprender"**

Que para hablar de comunicación, lo hagamos comunicando, que para hablar de integración debemos hacerlo integrándonos.

Estar atentos a la mirada que nos devuelve la sociedad o nuestros propios colegas para nos permite reconocer por dónde debe ir el cambio, para poder movernos.

Podemos trabajar para que nuestra organización sea una empresa atractiva en donde busquemos satisfacción por lo que hacemos y ello va a impactar de modo directo en el servicio y la productividad de lo que hagamos.-

Taller 2: "Aprendizaje experiencial y potencial humano"

Especialista: Prof. Ulises Abarza. Máster en Coaching Organizacional

Relator: Dra. Jaquelina Ana Balangione

La confianza que invertimos en las personas puede llevarnos a lugares inimaginables. Y la confianza nos lleva a la fe. Porque una idea te lleva a donde quieras estar.

El eje principal fue descubrir a través de la actividad, vivencia, experiencia distintos conocimientos que habitan en las personas bajo el nombre de potencial humano.

Asimismo, la vivencia ubica a todos los participantes en un pie de igualdad "sin jerarquías" y con un objetivo común, añadiendo el desafío la motivación necesaria para haberlo satisfactoriamente.

Conclusión: lo vivido se incorpora más allá de la mente, en forma de estatua, de risa, de sentido ante la vida.

Además la coordinación de acciones en equipo llega a tomar la forma de una comunidad de aprendizaje evolutiva que conecta a cada uno con lo mejor de sí.

Tal vez así nos demos cuenta que las nuevas herramientas como nosotros las personas que servimos, ayudamos a otras personas a dar su mejor versión en el servicio de administración de justicia.

Taller 3: "La gestión judicial como tema de capacitación"

Especialista: Lic. Alfredo Segura

Coordinadora: Dra. Alejandra Barrionuevo

Relatora: Dra. Mónica Limberti

Se partió de la reflexión acerca de quien es el destinatario final del servicio de justicia, consensuándose en un reconocimiento generalizado que es el ciudadano, y verificando si las características (calidad y tiempo o de respuesta del servicio) se corresponden con tal convencimiento.

Partiendo de la base que somos servidores públicos y que nuestro fin ultimo es el ciudadano. el cambio cultural se torna indispensable, y deberán ser las escuelas judiciales, a través del rediseño de sus currículas, la punta de lanza de este cambio cultural ya que constituyen una organización de estratégica importancia para mejorar esa relación justicia-ciudadano, en tanto se proponga capacitar al factor humano del Poder Judicial en aquellas disciplinas y funciones que mejoren de modo objetivo y medible las prestaciones de servicio.

Para hacer efectiva esa potencialidad de los centros de capacitación, el taller concluye en que debe profundizarse o incluirse en sus planificaciones la temática de lo que se denomina Gestión Judicial. y que debería estar a cargo de los responsables de los centros de capacitación el insertar esta temática de Gestión, no solo porque mejoran el servicio, sino que además facilitarán un objetivo largamente ambicionado, cual es la medición del impacto en la capacitación en forma cierta, verificable y medible en el tiempo.

Dicha medición de impacto consistirá en comprobar en qué cantidad, calidad y tiempo mejoró la prestación del servicio al justiciable en cada órgano donde haya intervenido la capacitación.

Por las consideraciones anteriores, que reflejan lo debatido en el taller, los participantes concluyeron en que es necesario un redireccionamiento temático de la capacitación avanzando hacia el conjunto de disciplinas que constituyen y coadyuvan para la "Gestión de Tribunales" en manos de sus naturales actores, Magistrados, Funcionarios y Empleados.

La capacitación en Gestión contribuirá en el crecimiento y recuperación de la motivación del recurso humano en forma individual y grupal, con lo cual se logrará que las prestaciones de los tribunales sean cada vez más eficientes y efectivas, como asimismo que las personas que allí trabajan se sientan particularmente dignificadas, porque la realización en su trabajo permitirá hacer efectivo el cumplimiento de su vocación de servicio a la comunidad en la que creen y trabajan.-

Taller 4: "La construcción de indicadores para medir el impacto de la capacitación en la organización judicial. Evaluación de los operadores judiciales: jueces, funcionarios, secretarios, pro-secretarios, jefes de despacho y empleados"

Especialistas: Lic. Mónica Mattar – Lic. Mercedes Unzaga

Coordinadora: Dra. Rosario Augé

Relator: Dra. Silvana Rosso de Balanza

Se introdujo la temática del taller de la Lic. Mónica Mattar, estableciéndose que la planificación de la capacitación es un proceso que exige la inclusión de la evaluación.

Que evaluar debe ser entendido como un proceso sistemático de identificación y tratamiento de datos con el objetivo de valorarlos para finalmente tomar decisiones, es un proceso complejo continuo y dinámico que puede realizarse desde un punto de vista cuantitativo, por ejemplo determinando cuantas personas asisten a un curso o cualitativo, por ejemplo, porque asisten, que esperan.

Exige la valoración de un contexto de las necesidades del proceso y del producto de la capacitación. Exige desarrollar un alto grado de percepción de la cultura organizacional. Debe ser visto como un proceso de aprendizaje creativo para diseñar programas ajustados a las necesidades organizacionales y debe alinearse a los objetivos organizacionales de la gestión, debe ser un ejercicio de

retroalimentación continua, sostenido en el tiempo y exige usar técnicas para medir y otorgar confiabilidad en los datos recabados a corto y largo plazo.

En el taller, coordinado por la Lic. Mercedes Unzaga, se propuso como trabajo observar las realidades en el tema que nos convocaba en las distintas escuelas, tomando como base una tabla de indicadores elaboradas por la escuela de Santiago del Estero.

Como conclusión podemos decir que una realidad judicial bien observada es fundamental para diseñar actividades de capacitación y permitir su evaluación.

Es importante para las escuelas judiciales a los fines de diseñar indicadores y evaluar la capacitación:

Acceder a las estadísticas generales de cada poder judicial y las específicas de cada fuero

Resaltar la necesidad de que los centros y escuelas de capacitación trabajen en conjunto con las áreas de RRHH para determinar perfiles de los lugares de trabajo y a partir de allí fijar las competencias en las que se debe capacitar y así permitir evaluar el impacto en la organización.

Los indicadores de impacto en la organización judicial han de ser construidos al momento de planificar la actividad usando diferentes datos y técnicas.

PANEL I: "PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LAS ESCUELAS"- Dr. Sergio Palacio. Director de la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Nación

- **Dr. Alberto Balladini.** Presidente de la Red de Escuelas Judiciales de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires – REFLEJAR

El Dr. Balladini declaró que en una primera etapa predominó el voluntarismo de quienes se animaron al tema de la capacitación judicial, pero que hoy estamos en una etapa de desarrollo de los centros judiciales que hace necesario hablar de planificación. Un desarrollo gradual de la planificación conducirá a lograr los objetivos. Habló de realizar diagnósticos de necesidades, de armar un plan trienal como motor de un plan estratégico del poder judicial, de tener en cuenta a los sectores con menos resistencia al cambio, que luego de detectar las necesidades, se deberán -en una segunda etapa- definir los contenidos con rigor técnico y necesariamente deberá luego evaluarse la capacitación, debiendo establecerse un modelo de certificación de competencias teniendo en cuenta que la capacitación forma parte del trabajo diario, debiendo formar parte de una cultura distinta dentro del Poder Judicial.

El Dr. Sergio Palacio, Director de la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Nación, habló sobre los problemas básicos de los Centros Judiciales o Escuelas de Capacitación, refiriendo que en principio no nacieron para eso y que además se encuentran dentro de una estructura que tiene la finalidad de impartir justicia, no brindar capacitación. Y tienen, consecuentemente, problemas presupuestarios.-

Los Centros deben romper los paradigmas de la formación académica para pasar a los modelos de formación profesional. Habló de necesidad de gestión educativa: normalmente las escuelas se componen de cargos judiciales, no contando con asesores pedagógicos. La formación docente: capacitar adultos es una tarea muy compleja que requiere formación específica. Debe existir una formación de formadores dictada por las propias escuelas, porque la tarea del formador en la capacitación de competencias profesionales (para certificar competencias), requiere una interpretación del mundo laboral. El capacitador deberá ponerse a prueba a ver si realmente se involucra para trabajar en determinada escuela.

Taller 5: “Recursos para la Capacitación Virtual” Prof. Beatriz Mosqueira

Especialista: *Prof. Beatriz Mosqueira*

Coordinador: *Virginia Fourcade*

Relator: *Dra. Sandra Fodor*

Si bien en el presente taller se abordó el tema de la capacitación virtual, todos los participantes estuvieron de acuerdo que para emprender cualquier empresa el recurso que siempre debe tomarse en cuenta es el “recurso humano”.

Se acordó que la informática y específicamente la capacitación virtual, como herramientas, no se contraponen o reemplazan a la capacitación tradicional.

Con respecto a la implementación de la Capacitación virtual se dijo que uno de los escollos que debe sortear la capacitación virtual es que se debe capacitar adultos, Que el voluntarismo *per se* no sirve y que la voluntad de llevar adelante este desafío debe ir acompañado de la voluntad política para un desarrollo óptimo.

Que un proyecto educativo es más que una plataforma virtual pues necesita un equipo, recursos, una política que lo avale y la estructura, requiere de un diagnóstico, una planificación, un desarrollo de contenidos y una evaluación. Se necesita que esté personalizado a cargo de un equipo informático, con una estructura responsable, un equipo docente y un grupo de tutores.

No lleva menos tiempo que la capacitación tradicional, y tampoco la reemplaza, son dos herramientas que pueden usarse alternadamente y que fundamentalmente acorta distancias, admite acomodar los tiempos y permite al alumno desinhibirse de una manera que no logra en la capacitación tradicional. Cómo inconvenientes puede definirse que existe una tentación en repetir los malos hábitos de la capacitación tradicional, por ejemplo, no interactuar., que hay un alto porcentaje de desistimiento, que se suele subir mas material del realmente necesario, que tiene una dependencia de la tecnología, que en nuestra casa o trabajo no tengamos un espacio de aislamiento que nos permita avocarnos a la capacitación.

Se habló de la importancia de establecer un vínculo entre capacitador y capacitando, concluyéndose que éste no se encuentra ausente en la capacitación virtual, sino que estamos enfrentándonos al desarrollo de vínculos distintos.-

Taller 6: “Red Contenido on-line. Recursos de la Web 2 .0”

Especialista: *Lic. Diana Weder*

Coordinador: *Dr. Eduardo Molina Quiroga*

Relator: *Prof. Mariana Dato*

El taller tuvo por finalidad exponer herramientas que están al alcance de todos, mostrar donde encontrar la información de estas herramientas que ya están desarrolladas y que se pueden usar por ejemplo, en el ámbito de REFLEJAR que se enlaza con otras como RIAEJ.- La idea es entrar en entornos colaborativos que desde REFLEJAR se están intentando optimizar. Trató sobre el uso de la Web 2.0 y sus aplicaciones posibles en la capacitación, sobre el conjunto de herramientas cuyo uso se basa en la interacción que se logra a partir de diferentes aplicaciones en la web, que facilitan el compartir información, fotos, videos archivos, wikis, blog, etiquetas, etc. intercambiar trabajos, publicar, trabajar en wikipedia con lo que ésta brinda para la educación judicial, participar en redes sociales, Permite a sus usuarios interactuar con otros usuarios o cambiar contenidos en la web, en contraste con lo que fue la web 1.0 que era más plana y lineal.

Se hizo una propuesta de Reunión de referentes de Escuelas judiciales para analizar el uso de herramientas de la WEB, a realizarse en el ámbito de la Ju.Fe.Jus. y REFLEJAR, mencionando que sería recomendable que dentro de las

escuelas se incorpore una persona que se encargue de la profesionalidad de estas herramientas, que sepan con que podemos contar y que hay.-

Se recomienda no innovar por la innovación en si misma. Lo importante es tomar una herramienta que nos resulte amigable, aun cuando no sea la mas novedosa, que cumpla nuestras expectativas y nos permita cumplir nuestros fines.

Como actividad practica del taller Eduardo Molina Quiroga y Diana Weder, se creó como ensayo, un blog llamado Congreso Nacional de Capacitación Judicial 2010 a modo de vía de comunicación, que nos permita interactuar compartiendo conocimientos.

PANEL II: "CAPACITACIÓN, GESTIÓN Y SOCIEDAD"

Dr. Jorge Horacio Nanclares. Ministro de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

Dr. Alberto Miguel Iardelevsky. Licenciado en Ciencias de la Educación.

Dr. Enrique Zuleta Puceiro. Director de la Carrera de Especialización en Socialización del Derecho. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA)

Moderador/Entrevistador: **Lorena Maciel**