



VI CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACION JUDICIAL
Hotel Casablanca - -Villa de Merlo (Prov. de San Luis) 16, 17 y 18 de Octubre de 2002

OBJETIVOS

Recrear y fortalecer el encuentro e intercambio de experiencias entre las distintas escuelas judiciales provinciales, evaluar los logros obtenidos en la materia y debatir las propuestas a desarrollar en el futuro.

METODOLOGIA DE TRABAJO

Se trabajó con paneles en los que se abordaron temas de interés general y al término los participantes se reunieron en talleres simultáneos - en lo referido a los Paneles 1 y 3 , mientras que respecto de los paneles 2 y 4 se trabajó en plenario - en los que se debatieron los temas tratados en aquellos y se formularon las conclusiones.

TEMARIO

Paneles Centrales:

DIA:17 de octubre

- **Panel 1:** LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL PODER JUDICIAL

Dra. María Luisa Lucas (Prov. de Chaco)

Dra. Beatriz T. Del Olmo de Perdiguero (Prov. de Salta)

Prof. Susana Huberman (Centro Argentino de Educación Permanente)

Moderadora: Dra. Stella Spezia (Prov. de Mendoza)

- **Panel 2:** LA CAPACITACION PARA LOS NUEVOS MODELOS DE GESTION

Dr. Carlos Martín Leoni Beltrán (Santiago del Estero)

Dr. Miguel Bargallo (Justicia Nacional)

Dr. Ariel Pelayo Labrada (Ex – Juez Prov. de Buenos Aires)

Moderador: Dr. Jorge Osvaldo Giménez (Prov. de Río Negro)

DIA:18 de octubre

- **Panel 3:** CAPACITACION PARA LA EMERGENCIA

Dr. Miguel Augusto Carlín (Prov. Entre Ríos)
Dr. Juan Vicente Sola (Universidad de Buenos Aires)
Dr. Antonio Gandur (Prov. de Tucumán)
Moderador: Dr. Raúl Díaz Ricci (Prov. de Tucumán)

- **Panel 4:** CAPACITACION Y REFORMA ADMINISTRATIVA

Lic. Alfredo Segura (Prov. de Mendoza)
Dra. Beatriz Ammirato de Losada- Dra. Patricia Clericci (Prov. del Neuquén)
Dr. Oscar Eduardo Gatica (Prov. de San Luis)
Moderadora: Dra. Gloria Olga Sosa Lago de Tarazi (Prov. de San Luis)

Cada panelista dispuso de 20 minutos aproximadamente para su exposición. A continuación se asignó un tiempo para la formulación de preguntas.

Talleres:

Cada grupo contó con un coordinador y un moderador . El número de talleres por panel dependió de la cantidad de asistentes.

Plenario:

Se realizó el día 18 a la tarde. En él se leyeron las conclusiones . La clausura del Congreso estuvo a cargo de la Sra. Presidente del Consejo Académico del Instituto de Capacitación en Investigación del Poder Judicial de la Provincia de San Luis Dra. Elvecia del Carmen Gatica y del Sr. Presidente de la Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas Dr. Alberto Italo Balladini.

CONFERENCIAS

- Día 16:
20,00 hs. Conferencia Panel “**El Nuevo Derecho Económico en la Argentina**” a cargo de los **Dres. Domingo Sesín** – Ministro del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, **Alberto Dalla Vía** – Vicepresidente de la Cámara Nacional Electoral, **Hugo Medina** y **Edgar Jelonche. (Universidad de Buenos Aires)**
Moderador: Dr.Enrique Zuleta Puceiro. (Universidad de Buenos Aires)
- Día 17:
12,30 hs. Conferencia Informativa: Presentación de Editorial Lexis Nexis a cargo del Dr. Alejandro Perez.
19:00 hs. Conferencia Panel: “**La Capacitación Judicial en la Mesa Permanente del Diálogo Argentino**” - Panelistas: **Dr. Raúl Madueño**- Director de la Escuela Judicial de la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional, **Dr. José Luis Pasutti** – JU.FE.JUS., **Dr, Eduardo Graña** – Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la

Nación, y **Dr. Luis María Palma** – Programa Integral de Reforma Judicial, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos.

Moderador: Dr. Luis María Palma.

- Día 18:
12,00 hs. “ **La Escuela de Formación de la Magistratura Italiana**” a cargo del Dr. **Andrea Castaldo (Universidad de Salerno- Italia)**

El día 16 en el marco del Discurso Inaugural del Congreso la Dra. Elvecia Gatica, en nombre del Superior Tribunal de Justicia y del Instituto de Capacitación e Investigación del Poder Judicial de la Provincia de San Luis, presentó la obra “**ESCUELAS JUDICIALES EN LA ARGENTINA**”, cuyo contenido es una compilación de los antecedentes de las escuelas judiciales que aportaron los contenidos realizados por el Consejo Académico .

ESCUELAS JUDICIALES PARTICIPANTES DEL CONGRESO

“Instituto Estudios Judiciales” Prov. de Buenos Aires

“Escuela de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios” Prov. de Catamarca

“Centro de Estudios Judiciales del Superior Tribunal de Justicia” Prov. de Chaco

“Escuela de Capacitación Judicial” Prov. de Chubut

“Centro de Perfeccionamiento “Ricardo Núñez” Prov. de Córdoba

“Instituto de Formación y Perfeccionamiento Judicial de la Provincia de Entre Ríos “Juan Bautista Alberdi””

“Centro de Capacitación Judicial” Prov. de Formosa

“Escuela de Capacitación para Magistrados, Funcionarios y Empleados del Poder Judicial de la Provincia de Jujuy”

“Centro de Capacitación Judicial” Prov. de La Pampa

“Escuela de Altos Estudios Judiciales y de Capacitación de Personal “Dr. Joaquín V. Gonzalez” Prov. de La Rioja

“Centro de Capacitación e Investigaciones Judiciales “Dr. Manuel A. Saez” Prov. de Mendoza

“Centro de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios” Prov. de Misiones

“ Escuela de Capacitación del Poder Judicial” Prov. de Neuquen

“Escuela de Capacitación Judicial” Prov. de Río Negro

“Escuela de la Magistratura” Prov. de Salta

“Instituto de Capacitación e Investigación del Poder Judicial de la Provincia de San Luis”

“Centro de Capacitación Judicial” Prov. de Santa Fe

“Escuela de Capacitación Judicial “Dr. José Benjamín Gorostiaga”Prov. de Santiago del Estero

“Centro de Especialización y Capacitación Judicial” Prov. de Tucumán

Se contó con la destacada presencia de 23 Ministros de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia

TOTAL DE PARTICIPANTES : 120 (ciento Veinte)

Sexto Congreso Nacional de Capacitación Judicial

Merlo (San Luis), 17 de octubre de 2002.

PANEL I: LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL PODER JUDICIAL

CONSIGNA PARA EL TRABAJO EN TALLER

Si suponemos que la gestión de calidad de un **proceso de formación continua** radica en su tratamiento integral, el cual comprende desde las decisiones de políticas de formación hasta la puesta en practica de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo;

¿Qué factores asegurarían este proceso de calidad?

Presentamos ciertas disyuntivas o “focos de gestión”, los cuales pueden ser, además de los sugeridos por el grupo, ejes orientadores de la discusión:

- ¿Objetivos del que enseña o expectativas del que aprende?
- ¿Formación técnica o formación empírica?
- ¿La práctica como aplicación de una teoría o la teoría como explicación de los problemas de la práctica?

- ¿Capacitación virtual, presencial o mixta?
- Formación continua: ¿voluntariedad u obligatoriedad?
- Contenidos: ¿el foco en la prescripción o en la reflexión?
- Los que se capacitan: ¿adultos que aprenden o adultos que trabajan?
- ¿Evaluar en el aula de capacitación o evaluar la transferencia al área laboral.

TALLER Nº 1

Coordinador: Dr. Sergio V. Cosentino (Neuquén) **Moderadora:** Dra. Susana Bravo de Mediavilla (San Luis)

Contenidos y conclusiones:

1.- Existe acuerdo en la necesidad de mantener la capacitación continua preparada para atender las necesidades que dinámicamente se presentan en todos los ámbitos del servicio de justicia

2.- La obligatoriedad no debe reposar sobre sanciones o castigar sino más bien en la motivación personal y en los beneficios concretos para los destinatarios de la capacitación

3.- La capacitación puede ser virtual, presencial o mixta según el método que se adecue al curso y a los alumnos.

4.- Como inquietud para debates futuros: Los objetivos y finalidades de la capacitación continua ¿son logrables a través del voluntariado o debe institucionalizarse la capacitación?

TALLER Nº 2

Coordinador: Dr. José Ramón Cerato (San Luis), **Moderadores:** Dra. Laura Gil de Challes (Mendoza), y Dr. Andrés Eduardo Guillén (Bs. As.)

Abordaje: Capacitación ¿Obligatoria o voluntaria?, y Capacitación permanente.

Debate y conclusiones:

1. Capacitación: ¿Obligatoria o no?

Mendoza: Tenemos que ir a la obligatoriedad.

Misiones: Voluntariedad con fuertes incentivos.

Chubut: La obligatoriedad no está prevista legalmente. Recomendar la capacitación a los actores esenciales, que deben concurrir, los secundarios pueden o no asistir.

San Luis: Cada uno tiene sus propias circunstancias, margen de obligatoriedad y libertad (Dra. Rita Ceschin). Conjuces: pide similar posición a la de Chubut y la inclusión de los mismos (Dr. Jorge Amaya).

Formosa: sistema con Directora y 4 empleados, sólo capacitan. Adhiere al concepto de Misiones.

La Pampa: destaca el sistema estadounidense descrito por Mendoza, pues hay que motorizar la capacitación en casos de falta de interés.

La Profesora Susana Huberman interviene con el concepto de menú de capacitación, esto es, qué necesita la persona, pero también qué necesita la organización.

Concluyen:

- a. La capacitación es obligatoria en términos éticos instrumentales por los cambios que se producen.
- b. En lo institucional se transita desde la voluntariedad con fuertes incentivos a quien la realiza, hacia la obligatoriedad; no es viable ya la exclusiva voluntariedad.

2. Abordaje: Capacitación permanente.

Desarrollan y concluyen:

El cambio es permanente, las necesidades cambian.

El relevamiento de necesidades debe ser continua, para “renovar el menú” de capacitación que debe ser permanente e interdisciplinaria.

Receptar las necesidades, seleccionarlas y jerarquizarlas en base a los objetivos del Poder Judicial y el mejoramiento del servicio de justicia.

TALLER Nº 3

Coordinadora: Lyda Gallardo (Misiones) **Moderadora:** Diana María Bernal (San Luis)

Abordaje y conclusiones

Tema 1:

Hincapié en las expectativas del que aprende. Lo primero es detectarlas, debiendo el Centro determinar la modalidad de la transmisión del aprendizaje.

Atento a las expectativas del que aprende, para diseñar un curso es necesario atender a las expectativas con objetivos fijados por el que enseña, a lo

que se agrega: que nos se debe plantear el problema en términos de dicotomías la representante de Neuquen, estima que los objetivos son primordiales.

Luego de la deliberación se concertó mayoritariamente que ambos aspectos deben ser tenidos en cuenta al momento de pensar en capacitación.

Tema 2:

Todos coincidieron en otorgar la misma importancia a la formación técnica como a la formación empírica

Tema 3:

Si la capacitación va dirigida a empleados se parte de la práctica, de lo que conocen para llegar a impartirles los conocimientos de por qué lo conocen, es decir aportar las herramientas teóricas a su conocimiento práctico.

Tratándose de funcionarios y magistrados el planteo se realiza a partir del caso práctico que impone la necesidad de la capacitación coincidiendo en su mayoría el grupo que si bien Teoría y Práctica son ambas importantes, desde el punto de vista de lo que los Centros de Capacitación deben brindar corresponde priorizar la aplicación a los casos prácticos entendiendo que no se pueden convertir en instituciones de Post-Grado ni de perfeccionamiento teórico que son inquietudes personales a resolver individualmente .

Tema 4:

En cuanto a si la capacitación debe ser virtual, presencial o mixta se coincidió en la prioridad de la capacitación presencial por el intercambio que ello aporta. La capacitación virtual, es solo una herramienta o instrumento más de aprendizaje pero no un fin en si mismo, e implica una previa y especial preparación de los capacitadores virtuales .

Tema 5:

En relación a la capacitación voluntaria u obligatoria se concluyó que debe ser voluntaria con motivación suficiente que en definitiva redundará, valga la contradicción, en una voluntariedad obligatoria.

Tema 6:

La evaluación de la capacitación debe realizarse tanto en el aula como en el área laboral.

CONCLUSIONES FINALES DEL PANEL 1

1. La capacitación es obligatoria en términos éticos instrumentales por los cambios que se producen.
2. En lo institucional se transita desde la voluntariedad con fuertes incentivos a quien la realiza, hacia la obligatoriedad; no es viable ya la exclusiva voluntariedad.
3. La capacitación puede ser virtual, presencial o mixta según el método que se adecue al curso y a los alumnos.
4. La capacitación debe ser permanente e interdisciplinaria, por ser permanentes los cambios. Es sustantivo el relevamiento de necesidades jerarquizado y dinámico.
5. Contemplar en la capacitación los objetivos del que enseña y las expectativas del que aprende.
6. Igual importancia a dar a la formación técnica como a la formación empírica.
7. Teoría y Práctica son ambas importantes. Desde el punto de vista de lo que los Centros de Capacitación deben brindar corresponde priorizar la aplicación a los casos prácticos entendiendo que no se pueden convertir en instituciones de Post-Grado ni de perfeccionamiento teórico que son inquietudes personales a resolver individualmente.
8. Prioridad de la capacitación presencial por el intercambio que ello aporta. La capacitación virtual, es solo una herramienta o instrumento más de aprendizaje pero no un fin en si mismo, e implica una especial preparación de los capacitadores virtuales.
9. La evaluación de la capacitación debe realizarse tanto en el aula como en el área laboral.

PANEL II: LA CAPACITACION PARA LOS NUEVOS MODELOS DE GESTION

Moderadoras - Coordinadoras: Irma Ovejero de Miranda.-Stella Maris La Torre.-

Debate y Conclusiones

CONCLUSIONES DEL PANEL Nº 2

1ª) La tarea diaria es una magnífica oportunidad para la capacitación.

2ª) Los magistrados y funcionarios se deben comprometer en el aprendizaje relativo al área informática, de manera tal que sea el magistrado y/o funcionario quien le indique al técnico, privilegiando así el criterio jurídico al informático..

3ª) El hombre maneja a la máquina, la programa y le pone objetivos. La máquina no tiene ética, la ética es una condición humana.

4ª) La tecnología no es un fin en sí mismo.

Debe estar al servicio del justiciable.

No es buena o mala intrínsecamente sino que son los hombres la que la hacen funcionar.

Tiene facetas que ayudan a la humanización (Ej. Teleconferencia entre jueces y presos.)

Su aplicación apunta a resolver con mayor celeridad las causas.

Neuquén manifiesta que desde la informatización de los juzgados se aumentó el 33% de la productividad.

5ª) Es importante que cuando se informatice se lo haga sobre un trámite depurado.

Respecto del proyecto PROJUM se destacó que:

Se encuentra en la faz de desarrollo, no hay todavía implantación.

Se está preparando el camino para que exista el nexo cuando llegue la oportunidad.

PANEL III: CAPACITACIÓN PARA LA EMERGENCIA **CONSIGNA:**

¿ Cómo formar a los actores judiciales para responder con competencias específicas ante situaciones de emergencia?

Sugerir temas para esta capacitación

TALLER 1

Coordinador: Dr. Sergio V. Cosentino (Neuquén), **Moderadora:** Dra. Susana Bravo de Mediavilla (San Luis)

Partiendo de un concepto de emergencia se entiende como el aumento desenfrenado de litigiosidad a raíz de una problemática económica o jurídica.-

Evaluar que temas podrían integrar en la capacitación a Magistrados y empleados en situaciones de emergencia:

1- Para magistrados se deben idear metodologías y alternativas para enfrentar la emergencia tanto cuantitativa como de Legislación de fondo y dar soluciones inmediatas.-

Para empleados se debe sugerir modelos de gestión y buscar la eficiencia para que el servicio de justicia sea bien atendido.-

2- Cuando se sale del esquema de normalidad se deben adoptar medidas específicas ante la situación concreta y diseñar la capacitación necesaria para hacerle frente.-

3- Idear una metodología o forma de gestión distinta dentro del contexto normativo vigente y según las facultades reglamentarias de los Tribunales Superiores y Cortes Provinciales.-

TALLER 2

Coordinador: Dr. José Ramón Cerato (San Luis), **Moderadora:** Dra. Diana María Bernal (San Luis)

Debate

El S. T. J. S. Luis ante una situación de sobresaturación de trabajo, acordó que se suspendieran los turnos de un Juzgado y afectó un relator.

La Pampa sostiene distinguir claramente los momentos de emergencia y de normalidad.

Misiones agrega buscando parámetros para determinar la legitimidad de la emergencia.

La Pampa propone ante el conflicto de normas aplicar la norma que prevalece constitucionalmente (Art. 31 CN). Incluye definir claramente la legislación de fondo a aplicar para no dejarla de lado por razones sacramentales del derecho procesal.

En la emergencia hay que sacrificar o hacer prevalecer la instrumentalidad de las normas procesales en pos de la aplicación de las normas de fondo.

La emergencia implica, a veces, que “saltemos sin red”.

Como temas de capacitación:-recursos humanos (manejo)

Mendoza hay un concepto de capacitación que sería el de juez mediador. Preparar para mediar (técnicas alternativas de resolución de conflictos)

Recurrencia a normas que están en desuso, por ejemplo las audiencias de conciliación.

Es necesario capacitarse en el análisis a fondo de cómo utilizar la actuación de los auxiliares de justicia

Concepto de manejo del tiempo.

Importancia de la interpretación de la norma procesal y aplicación de la analogía procesal (alcances de la analogía)

Control de gestión y papel del abogado, es decir preparar para la emergencia a los actores externos del Poder Judicial. Formación de equipos de emergencia a nivel de empleados (por ejemplo notificadores)

Medios de organización del tiempo, recursos materiales y humanos.

Subsidiariedad del Derecho Procesal (la labor del Secretario no la hace el Prosecretario).

Analizar la responsabilidad del Juzgador en las decisiones de emergencia, para tener clara la incumbencia social del juez, y sus límites.

CONCLUSIONES

1. Capacitar para definir el tiempo de la emergencia y el tiempo de la normalidad.
2. Capacitar en manejo del tiempo y de los recursos materiales y humanos.
3. Aplicación de la ley de fondo sin que sea sustituida por la instrumentalidad de la ley procesal.
4. Definición, límites y alcance de la incumbencia social de los jueces en sus decisiones.
5. Mediación, resolución alternativa de conflictos y su aplicación con reglas procesales de conciliación cuando no estuviere previsto en los ordenamientos procesales provinciales.

6. Extensión y alcance dentro de la ley procesal de la colaboración de los auxiliares del Poder Judicial, en especial, abogados litigantes.
7. Precisión y alcances de criterios de interpretación, en especial, la analogía en el Derecho Procesal.
8. Técnicas de gestión relacionadas con el concepto de subsidiariedad del Derecho Procesal (delegación, no superposición de tareas).

TALLER 3

Coordinadora: Prof. Susana Huberman (Buenos Aires), **Moderadora:** Sra. Irma Ovejero de Miranda (Tucumán).-

- Capacitar en acciones concretas de toma de conciencia en el ejercicio de los actos de gobierno en todas las instancias.-
- Encarar la capacitación con proyectos claros y precisos.-
- La emergencia obliga a optimizar la gestión, para ello se deben detectar practicas exitosas para afrontar el trabajo que se incremento con la crisis.-
- La capacitación para la emergencia debe fortalecer aun mas la formación continua para preparar al personal en eventualidades futuras.-

CONCLUSIONES FINALES DEL PANEL III

1. Diseñar proyectos de capacitación específicos, claros y precisos para el desarrollo de habilidades y prácticas judiciales adecuadas al incremento laboral y a las situaciones concretas que presenta cada situación emergente.-
2. Capacitación para el tiempo de la emergencia y para el tiempo de la normalidad. En el primer caso, ha de priorizarse la capacitación en el manejo del tiempo y de los recursos materiales y humanos.
3. Aplicación de los derechos y garantías constitucionales en sentido amplio y de la ley de fondo, sin que sean sustituidos por la instrumentalidad de la ley procesal
4. Definición, alcance y límites de la incumbencia social de los jueces en sus decisiones.

5. Se propone como medio alternativo la mediación y su aplicación con reglas procesales de conciliación, cuando no estuviere previsto en los ordenamientos procesales provinciales.
6. Extensión y alcance dentro de la ley procesal, de la colaboración de los auxiliares del Poder Judicial, en especial, abogados litigantes.
7. Precisión de criterios de interpretación, en especial, la analogía en el Derecho procesal.
8. Técnicas de gestión relacionadas con el concepto de subsidiariedad del Derecho Procesal (delegación, no superposición de tareas).

PANEL IV: CAPACITACION Y REFORMA ADMINISTRATIVA

Coordinara Dra. Gloria Olga Sosa Lago de Tarazi. **Moderadores:** Dres Beatriz A. Tardieu de Quiroga, José Ramón Cerato.

1. Definición del contexto social en el que se desenvuelve y al que debe servir el Poder Judicial.
2. Redefinición de las funciones de los operadores judiciales advirtiéndose una evolución desde el sistema tradicional de mera administración hacia el de liderazgo.
3. Enfocar la capacitación judicial a través de programas con objetivos definidos que respondan a las necesidades básicas del sistema y que sean lo suficientemente móviles para permitir implementar nuevas actividades dentro de los mismos programas a fin de adaptarlos a los rápidos cambios, y ampliar y abrir el sistema de justicia a la comunidad, dando así mayor transparencia y eficiencia.
4. Sistema de administración integrada al poder judicial como incumbencia propia y diferenciada de lo jurisdiccional.
5. Cambio o reforma en los Poderes Judiciales en base a capacitación e informatización.
6. Reingeniería en base a la incorporación de tecnología.
7. Factor sustantivo de la autarquía financiera de los poderes judiciales.

Conclusiones del Congreso

Como balance general del encuentro resulta necesario destacar en primer lugar que los objetivos que lo animaron se cumplieron en toda su magnitud.

Una vez mas los representantes de las escuelas judiciales de la argentina han puesto en evidencia y han recreado el animo de trabajar en forma mancomunada en pos del fortalecimiento de la cooperación horizontal en cuanto al trabajo que se realiza como asimismo la elaboración de propuestas conjuntas en la medida que lo permita la particular idiosincracia de cada provincia.

Resulta ilustrativo poner de resalto que el debate continuaba aún después de concluidos los talleres y abarcaba todos los aspectos relativos a la capacitación

Es del caso también manifestar la especial predisposición para colaborar en las tareas de coordinadores y moderadores por parte de los participantes lo que permite enriquecer el diálogo y el debate en relación a los temas propuestos .

LA INTEGRALIDAD DE UN PROCESO DE CAPACITACIÓN DESDE UNA MIRADA PEDAGÓGICA

Prof. Susana Huberman

Definimos la Formación continua, siguiendo a Raymond Vatiez como el:“conjunto de actividades educativas que, más allá de la formación inicial, permite a cada uno mantenerse en todos los dominios al nivel de las capacidades requeridas por la vida familiar, profesional, social y cívica, y adquirir así el máximo de autonomía física, económica, social, intelectual y cultural de que es capaz”

La capacitación, como parte de la formación continua requiere de una gestión integral, para lo cual requiere de la consideración, con enfoque sistémico, de cuatro momentos:

1. momento político
2. momento de ingeniería
3. momento de realización
4. momento de transferencia al área laboral

Cada uno de estos momentos cuenta con indicadores propios, los cuales evidencian su grado de calidad

1 ¿Qué indicadores evidencian la calidad del momento político?

La determinación del rumbo y las metas

La jerarquización de problemas a resolver

La detección de necesidades

La toma de decisiones pertinentes

El control estratégico

2 ¿Qué indicadores evidencian la calidad del momento ingeniería ?

La traducción de “rumbos”, metas, en objetivos evaluables

La coordinación de acciones

La coherencia interna entre los proyectos que integran el proceso de formación continua

El planeamiento estratégico

3 ¿Qué indicadores evidencian la calidad del momento de realización?

La eficacia pedagógica de los que enseñan en términos de competencias en:

saber saber (conceptos)

saber hacer (procedimientos, habilidades)

saber ser (actitudes)

La involucración y motivación de los que aprenden

4¿Qué indicadores evidencian la calidad del momento de transferencia al área laboral?

La traducción de la eficiencia pedagógica en “calidad de uso”

La eficacia y mantenimiento de las competencias adquiridas

La adaptabilidad a situaciones de trabajo diversificadas

El verdadero reto para la capacitación ,será que ésta resulte para quien se capacite, lo suficientemente desafiante y lo suficientemente lograble

Las pregunta **clave**, lo que queda por definir :

¿Cómo lograr que en cada Organización estos cuatro momentos sean contemplados y analizados por actores lo suficientemente formados pedagógicamente?

¿Cómo lograr la mayor eficacia y eficiencia en cada uno de esos momentos del proceso?

¿Cómo lograr coherencia interna dentro de cada proceso de capacitación?

¿ ¿Cómo lograr coherencia interna entre los proceso de capacitación que se llevan a cabo en las distintas Organizaciones de Capacitación Judicial de las distintas provincias de la República Argentina?

¿Cómo lograr que los procesos de formación continua puedan ayudar a cada Organización a ser un agente educativo porque enseña y un sujeto de aprendizaje porque aprende?