

XVII CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACION JUDICIAL

“La gestión en los Poderes Judiciales.

Las Escuelas Judiciales como herramientas”

Ciudad Judicial - SALTA

25, 26 y 27 de Septiembre de 2013

ACTO DE APERTURA – Salón Auditorio “Facundo de Zuviría” – Ciudad Judicial



Con las palabras del Dr. Sergio Santiago, Presidente el Instituto de Capacitación Judicial de las Provincias Argentinas y C.A.B.A., se dio apertura al XVII Congreso Nacional de Capacitación Judicial, quien recalcó la importancia de ser este el primer congreso que REFLEJAR organiza como Instituto, nacional e internacional.

Como puntos importantes recalcó:

- ✓ El haber sido aceptados en el seno de la RIAEJ, y ser designados para coordinar el eje temático para la elaboración de un paradigma curricular de formación de jueces
- ✓ de Iberoamérica, y colaborar con la elaboración de proyectos de capacitación para las culturas originarias, propuesta del Perú.
- ✓ La posibilidad de que REFLEJAR colabore el próximo año en la Cumbre Iberoamericana que se realizará en Buenos Aires.

- ✓ Marcó además, la necesidad de comenzar a trabajar en conjunto dentro del Instituto, respetando siempre las especificidades de cada Provincia..
- ✓ La responsabilidad que tiene el Instituto en colaborar con la fijación de las políticas institucionales que se dicten desde JUFEJUS
- ✓ Agradeció especialmente a JUFEJUS el permanente apoyo brindado

Acto seguido hizo uso de la palabra el **Dr. Abel Cornejo, Presidente del consejo Académico de la**



Escuela de la Magistratura de Salta, quien remarcó:

- ✓ La necesidad de encontrar puntos comunes de educación judicial: será este el mayor desafío federal de REFLEJAR.
- ✓ La inserción de REFLEJAR en los Centros y Escuelas Judiciales es muy importante, como así también la participación de los Centros y Escuelas en el Instituto.
- ✓ Es muy importante realizar, al menos, un encuentro anual, como lo es este Congreso, como favorecedor de intercambios y de puesta en común.

El **Dr. Luis Lozano, Presidente de JUFEJUS**, resaltó

- ✓ el interés de la JUFEJUS por los encuentros de capacitación.
- ✓ La cabal comprensión de REFLEJAR sobre cual debe ser la temática de trabajo de las Escuelas y Centros, lo que se ve claramente reflejado en el programa de este Congreso: tecnología y acceso a justicia.
- ✓ Es importante la vocación del Instituto de trabajar en el exterior.
- ✓ El temario del congreso también revela algo que tenemos presente: la capacitación dentro de la justicia, de todos los recursos humanos, pilar del buen servicio y de la independencia judicial
- ✓ Una formación que va cobrando una identidad propia, que es bien distinta de la que se imparte en las facultades de derecho.
- ✓ También se refleja en los Protocolos aprobados: basta ver el índice para ver la especificidad del trabajo realizado: gestión, detección de necesidades de capacitación, cursos virtuales, etc.



Finalmente se dirigió a los presentes el **Dr. Guillermo Alberto Posadas, Presidente de la Corte de Justicia de Salta**, quien hizo referencia:

- ✓ A la historia de la creación de la Escuela de la Magistratura de Salta.
- ✓ Al carácter necesariamente inter-disciplinario de la tarea judicial.
- ✓ Nuevos desafíos: la litigiosidad creciente genera nuevos tipos de conflictos.

- ✓ Hoy es impensada la figura del Juez encerrado en su Juzgado.
- ✓ Las Escuelas Judiciales son y serán herramientas indispensables para el intercambio de los diversos saberes.

Panel Internacional: “PENSAMIENTO CRÍTICO Y MULTIDISCIPLINARIO DE LA CAPACITACIÓN”



Panelista: Vera Lucía Angrisani – Escuela Paulista de Brasil

Panelista: María Fernanda Rodvalho – Escuela Paulista de Brasil

Moderador: Dr. Abel Cornejo – Presidente del Consejo Académico de la Escuela de la Magistratura de Salta

Material expuesto por Vera Lucía Angrisani:



Conselho Nacional de Justiça - CNJ

- Equivalente ao Conselho de Magistratura (Argentina)
- Competência para o controle da atuação administrativa e financeira do Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos seus juízes (Emenda Constitucional 45/2004 – Reforma do Judiciário)

Resolução 49/2007 - CNJ

- Dispõe sobre a organização de Núcleo de Estatística e Gestão Estratégica nos órgãos do Poder Judiciário relacionados no Art. 92 incisos II ao VII da Constituição da República Federativa do Brasil.
- TJSP cumprindo a Resolução criou um núcleo para tanto, hoje denominado Secretaria de Planejamento Estratégico.

Resolução 70/2009 - CNJ

Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências

- **Art. 2º** "... os tribunais elaborarão os seus respectivos planejamentos estratégicos, alinhados ao Plano Estratégico Nacional...."
- **§ 1º** - Os planejamentos estratégicos de que trata o caput conterão:
 - I - pelo menos um indicador de resultado para cada objetivo estratégico;
 - II - metas de curto, médio e longo prazos, associadas aos indicadores de resultado;
 - III - projetos e ações julgados suficientes e necessários para o atingimento das metas fixadas.

Resolução 70/2009 - CNJ

- Art. 3º O Núcleo de Gestão Estratégica dos tribunais ou unidade análoga **coordenará** ou **assessorará** na elaboração, implementação e gestão do planejamento estratégico, como também atuará nas áreas de **gerenciamento de projetos, otimização de processos de trabalho** e acompanhamento de **dados estatísticos** para gestão da informação.

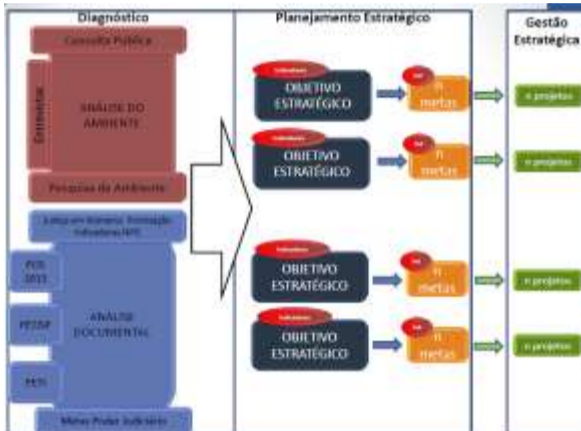
Resolução 76/2009 - CNJ

- Regulamentou o Sistema de Estatística do Poder Judiciário – SIESPJ.
- Art. 2º. O SIESPJ é regido pelos princípios da **publicidade, eficiência, transparência**, obrigatoriedade de informação dos dados estatísticos e presunção de veracidade dos dados estatísticos informados pelos Tribunais e pela atualização permanente dos indicadores conforme aprimoramento da gestão dos Tribunais.

Resolução 505/2009 - TJSP Planejamento Estratégico

- Em atendimento a Resolução 70 do CNJ, o Tribunal de Justiça de São Paulo aprovou o Planejamento Estratégico para o quinquênio 2010/2014.
- Ajustado tecnicamente em 2013.
- Ambos aprovados pelo Órgão Especial do TJSP.

Planejamento Estratégico Participativo



Resolução 604/2013 - TJSP Objetivos Estratégicos

- 1 - DISCENTRAR AS UNIDADES ADMINISTRATIVAS E JUDICIAS PARA AS 10 REGIÕES
- 2 - AGILIZAR A PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL
- 3 - IMPLANTAR METODOLOGIA DE GERENCIAMENTO DE ROTINAS
- 4 - APRIMORAR A COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL
(Eficiência Operacional)
- 5 - PROMOVER PROGRAMAS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL
- 6 - IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE ECONOMIA DE RECURSOS
(Responsabilidade Social)

Resolução 604/2013 - TJSP Objetivos Estratégicos

- 7 - EFETIVAR OS MECANISMOS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL
- 8 - ADEQUAR OS AGENTES PÚBLICOS AO QUADRO FUNCIONAL
- 9 - CAPACITAR E TREINAR OS AGENTES PÚBLICOS
(Gestão de Pessoas)
- 10 - PROVIDER ADEQUADA INFRAESTRUTURA FÍSICA
- 11 - APRIMORAR A INFORMATIZAÇÃO
- 12 - PROMOVER A SEGURANÇA
(Infraestrutura e Tecnologia)

TJSP Gestão por projetos

Unidade de Gerenciamento de Projetos - UGP

- **Meta 1/2011 – Poder Judiciário**
“Criar unidade de gerenciamento de projetos nos tribunais para auxiliar a implantação da gestão estratégica”
- TJSP atendendo a Meta criou a **Unidade de Gerenciamento de Projetos**
- **Metodologia** do TJSP é baseada no Guia de Conhecimento em Gerenciamento de Projetos – PMBOK

Objetivos da UGP

- Assessorar a alta administração em relação aos projetos estratégicos
- Prestar consultoria interna na área de gestão de projetos
- Zelar pela padronização e regulamentação da gestão de projetos
- Promover a melhoria contínua da gestão de projetos
- Promover a gestão do conhecimento em gerenciamento de projetos.

Análise Estatística

Análise Estatística Movimentação processual



MOVIMENTAÇÃO PROCESSUAL - TJSP			
Ano	Casos Novos	Decididos	Casos Pendentes
2009	5.407.450	4.377.410	17.660.309
2010	5.294.060	4.395.391	16.881.482
2011	5.262.758	4.581.048	19.294.538



Objetivo 9 do PETJSP

- Capacitar e treinar os agentes públicos.
- **Corregedoria Geral da Justiça** – Aulas Magnas e Diálogo com a Corregedoria.
- **Escola Paulista da Magistratura** – Cursos de Pós Graduação, Extensão e Palestras diversas.
- **CETRA** – Centro de Treinamento e Apoio aos Servidores – Palestras e Treinamentos
- Os trabalhos ocorrem sobre a coordenação da Presidência

Objetivo 3 do PETJSP

- **Nova Estratégia de Produção – NEP**
- Modelo de Gestão Cartorária que busca otimização do fluxo de trabalho com vistas à eliminação de acervos e melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.



2º Ofício Judicial da Comarca de Aparecida

Data da visita	16/03/2011	19/09/2011	Redução (qtdde)
Total de feitos	4248	3707	13%
Petições para encartar	91	72	21%
Petições encartadas	193	42	78%
Digitação	658	127	81%
Digitação urgente	74	1	99%
Digitação para extinção	291	75	74%
Prazo	-	-	
Aguardando minuta	570	134	76%

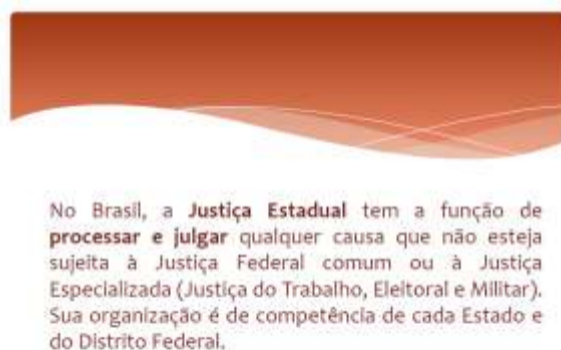


Material publicado en la página web de la Escuela de la Magistratura del Salta

- 45000 funcionarios judiciales.
- Núcleo de Gestión Estratégica = Secretaría de Gestión Estratégica.
- Planeamiento estratégico: indicadores de resultado para cada objetivo estratégico.
- Principios:
 - Publicidad,
 - Eficiencia,

- Transparencia,
- Obligatoriedad,
- Presunción de veracidad.
- Planeamiento estratégico:
 - Consulta pública
 - Análisis de ambiente
 - Investigación de ambiente
 - Notas
- Evaluación de las metas de gestión del Poder Judicial.
- Objetivos estratégicos:
 - Eficiencia operacional
 - Responsabilidad social
- Gestión de personas / Gestión de Infraestructura y Tecnología
- Unidad de gerenciamiento de proyectos:
 - Objetivos:
 - Asesorar a la alta administración
 - Prestar consultoría interna en el area de gestión de proyectos
 - Regulación de la gestión de proyectos
 - Promover la mejora continua de la gestión de proyectos
 - Promover la gestión del conocimiento y la evaluación de proyectos.
- *“A pesar de que el numero de causas que ingresan crece, el número de causas pendientes ha disminuido gracias a la capacitación”*
- Importante: CAPACITAR y ENTRENAR

Material expuesto por María Fernanda Rodovalho:



O **Tribunal de Justiça de São Paulo** foi fundado em **1874**, mas, muito antes disso a ideia de Corregedoria já estava arraigada nos tribunais portugueses e brasileiros.

Corregedoria Geral da Justiça do Estado de São Paulo

Um pouco da nossa história

Decorre daí que, no Brasil, a concepção de atividade correcional vem atrelada à própria administração da justiça. Essa ligação remonta à matriz portuguesa do Judiciário.

Corregedoria Geral da Justiça do Estado de São Paulo

Um pouco da nossa história

Já na estrutura arcaica do direito português a figura do **Corregedor** já era conhecida. A ele incumbiam, além de atividades recursais, funções de investigação da administração da justiça. Cabia a ele visitar as comarcas e aferir a forma como se portavam os juízes.

Corregedoria Geral da Justiça do Estado de São Paulo

Um pouco da nossa história

A **Corregedoria do Tribunal de Justiça de São Paulo**, mais do que um órgão da estrutura do Poder Judiciário, é, portanto, uma função indissociável da administração da Justiça no Estado e é intrínseca à forma como se concebe o exercício da Judicatura.

Corregedoria Geral da Justiça do Estado de São Paulo

Um pouco da nossa história

A partir dessa perspectiva histórica – e não se pode esquecer que já vão mais de cem anos de atuação correcional –, entende-se que a posição da **Corregedoria de São Paulo** se harmoniza perfeitamente com a atuação e com as metas do **Conselho Nacional de Justiça**.

A Reforma da Administração

As novas diretrizes da **Administração Pública**, que correspondem à alteração do paradigma do modelo burocrático para o **modelo gerencial**, apontam no sentido de que devem ser privilegiados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A Reforma da Administração

O Poder Judiciário não fica à margem das mudanças que se operam no setor público. Em especial, a **Corregedoria da Justiça**, que é, notadamente, órgão de administração da Justiça, deve atender aos novos ditames de **modernização**.

A Reforma da Administração

Emprestando-se ao setor privado os conceitos de **Missão, Visão e Valores**, pode-se traçar com segurança as metas de atuação da Corregedoria Geral da Justiça do Estado de São Paulo.

Missão

Visão

Valores

Missão

A Corregedoria Geral da Justiça tem por missão estabelecer **boas práticas para a atuação jurisdicional**, para que o acesso ao Judiciário se viabilize de forma fácil e rápida para todos os interessados.

Missão

Ao mesmo tempo, a Corregedoria visa garantir que a **formação dos juízes e dos servidores seja continuamente aprimorada**, para que a qualidade dos serviços seja a mais satisfatória possível.

Missão

A atuação da Corregedoria, portanto, desenvolve-se em **duas frentes**: no interesse do **jurisdicionado** e no interesse dos **servidores**.

Visão

A aspiração da **Corregedoria Geral da Justiça** é a de concretizar a vocação inicial e histórica de órgão definidor de regras para a boa atuação jurisdicional, atuando para que os servidores da Justiça, incluindo juízes e funcionários, sejam, sobretudo, conscientes do seu papel social e político na resolução de conflitos e encarem como **responsabilidade funcional e individual a prestação de serviço eficiente**.

Valores

A definição da missão e da visão da Corregedoria tem por base alguns valores:

- **respeito** pelos **servidores** e pelo **público**.
- definição de **regras claras**.
- **respeito às regras**.
- constante **aferição de resultados**.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

A Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo tem-se proposto a seguir um **Modelo de Excelência em Gestão Pública** – produzir um excelente serviço que não perca a característica de ser público.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

Os fundamentos desse modelo são:

- 1- Pensamento sistêmico
- 2- Aprendizado organizacional
- 3- Cultura da Inovação
- 4- Liderança e constância de propósitos
- 5- Orientação por processos e informações
- 6- Visão de Futuro

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

Os fundamentos desse modelo são:

- 7- Geração de Valor
- 8- Comprometimento com as pessoas
- 9- Foco no cidadão e na sociedade
- 10- Desenvolvimento de parcerias
- 11- Responsabilidade social
- 12- Controle Social
- 13- Gestão participativa

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

Nesta gestão, a Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo, considerados os fundamentos do Modelo de Excelência em Gestão Pública, definiu como **objetivos estratégicos**:

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- Estabelecer padrão de atuação e de prestação de serviço pautado pela polidez, eficiência, criatividade, ousadia, objetividade, simplicidade.
- Valorizar, amparar e orientar Juízes, Servidores e os que exercem por delegação atividades auxiliares.
- Otimizar os recursos.
- Valorizar a prestação jurisdicional como serviço público, comparável a um bem de consumo.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- Fixar a honestidade como um valor a prevalecer nas relações interpessoais.
- Valorizar a qualidade do serviço prestado.
- Reavivar a importância do servidor público – inclusive os aposentados – para a sociedade.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

A partir desses objetivos, para o exercício de 2012, foram fixadas as seguintes metas:

- atualização das normas de serviço da corregedoria geral da justiça em consonância com as normas do CNJ.
- treinamento e orientação de funcionários por meio do Cetra e escola de servidores.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- correição virtual e atas virtuais;
- monitoramento virtual da penhora on line;
- implantação da força-tarefa em varas e ofícios.
- manuais de rotina de padronização.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- cartilhas de orientação para prefeituras quanto a execução fiscal.
- desenvolvimento de modelos institucionais para execução criminal (sistema SAJ-AIP).
- unificação de portais.
- central de indisponibilidade.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- Sistema de Mandados Gratuitos – SMG – implantação.
- citação eletrônica – normatização e implantação com órgãos públicos e empresas interessadas, num primeiro momento.
- canal direto da corregedoria com funcionários e juizes por meio de videoconferência.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- projeto paternidade responsável – implantação.
- oitiva das crianças vítimas de violência, sem dano.
- formação de autos suplementares com posterior virtualização do setor de execuções contra a fazenda.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- implantação das turmas de uniformização de jurisprudência dos juizados. Há resolução não implantada.
- implantação das varas de execuções criminais regionais em 10 (dez) regiões.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- projeto de descarte de documentos – CNJ/TJSP – tabelas de temporalidade e formas de descarte.
- reestruturação da Dicoge 3 – expedição certidões de contagem de tempo do extrajudicial.
- cartório mais fácil – cartilha no portal.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- “kollemata” – coletânea de jurisprudência e pareceres do extrajudicial.
- estreitamento de relações da corregedoria com a coordenadoria da infância e da juventude.
- modernização do sistema de controle de precatórios.

Momento atual da Corregedoria Geral da Justiça de São Paulo

- convênio com a corregedoria geral da administração para desenvolver “prêmio estadual” e
- atualização e modernização do portal da corregedoria.

A consecução dessas metas é avaliada por indicadores e quantificadores.

A atuação do juiz de Direito

O juiz ingressa na carreira mediante a aprovação em um **concurso público**, mas deve ser muito mais do que alguém altamente capacitado, devendo ter uma conduta paradigmática, porque, como dizemos no Brasil, “o juiz é juiz 24 horas”.

A atuação do juiz de Direito

A boa capacidade de interlocução também é essencial, porque o **juiz interage** com os demais profissionais do Direito e de outras áreas, com integrantes dos demais Poderes e com os servidores, porque, diferentemente do que ocorre em outros países, no Brasil, o **juiz é um gestor de sua unidade judiciária**.

A atuação do juiz de Direito

Assim, o juiz precisa ser **vocacionado e integrado à comunidade**, para conhecer as necessidades do cidadão, porque, apesar da imensa carga de trabalho, ele não é meramente um julgador de casos: **é um solucionador de questões judiciais** que dizem respeito à vida das pessoas, atuando, ainda, na prevenção de lides, ao utilizar métodos consensuais como a conciliação.

A atuação do juiz de Direito

Mas, para que o juiz possa dar resposta ao jurisdicionado em matérias cada vez mais diversificadas e complexas, é essencial que possua uma **boa formação** e que tenha em mente a **necessidade do aperfeiçoamento e da atualização constante**.

A atuação do juiz de Direito

Por essa razão, o Poder Judiciário brasileiro investe na formação continuada do juiz, tendo, dentre suas atribuições, a responsabilidade pela seleção, preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, conforme estabelecido pela **Emenda Constitucional 45/2004**, conhecida como **Reforma do Judiciário**.

A Escola Paulista da Magistratura

No Estado de São Paulo, a formação continuada de magistrados, bem como de servidores, é desempenhada pela **Escola Paulista da Magistratura (EPM)**, um **órgão do Tribunal de Justiça** que atua como seu **braço acadêmico**, transmitindo o pensamento do Judiciário para a sociedade.

A Escola Paulista da Magistratura

Criada em **1988**, a EPM tem como **missão primordial a formação inicial dos juizes ingressantes**, realizada por meio de um curso que enfoca a formação humanística e a pragmática da jurisdição.

A Escola Paulista da Magistratura

Após concluírem o **Curso de Formação Inicial**, os juizes substitutos participam de **curtos de aperfeiçoamento**, obrigatórios para que obtenham o **vitalicamento** no cargo e, após serem vitaliciados, a **promoção por merecimento** na carreira.

A Escola Paulista da Magistratura

A programação desses cursos é multidisciplinar, abrangendo temas como saúde, meio ambiente, políticas sobre drogas, política e gestão judiciária, conciliação e mediação, regularização fundiária, Filosofia, segurança e relações de consumo, dentre outros, que ultrapassam a esfera do Direito.

A Escola Paulista da Magistratura

A Escola da Magistratura atua com o apoio e a parceria da **Presidência do Tribunal de Justiça e da Corregedoria Geral da Justiça**, que buscam, diuturnamente, melhorar as condições de trabalho de juízes e servidores e aprimorar o atendimento ao cidadão.

A Escola Paulista da Magistratura

Em conjunto com a Corregedoria, a EPM tem realizado uma série de **seminários para magistrados** – alguns abertos aos servidores e demais interessados –, visando trazer um olhar externo sobre o Judiciário para a reflexão de seus integrantes.

A Escola Paulista da Magistratura

Nesses eventos, são debatidos temas como ética, sistema prisional, gestão judiciária, empresariado e sustentabilidade, mídia e políticas públicas, dentre outros, com a participação de intelectuais, titulares de órgãos governamentais, pesquisadores, empresários, jornalistas e profissionais de diversas outras áreas.

A Escola Paulista da Magistratura

A Escola desenvolve, também, **cursos abertos à comunidade**, como a pós-graduação *lato sensu*, a extensão universitária, os cursos rápidos, seminários, palestras e outros eventos, atendendo promotores, procuradores, advogados, médicos, psicólogos, delegados, policiais e oficiais das Forças Armadas, entre outros profissionais.

A Escola Paulista da Magistratura

Em **2012**, quase **20 mil alunos** frequentaram os cursos da EPM e, em **2013**, já foram disponibilizadas mais de **35 mil vagas** nos mais de **110 cursos e eventos** ministrados, em andamento ou programados, na capital e no interior do Estado, projetando-se um número de cerca de **45 mil alunos** até o final do ano.

A Escola Paulista da Magistratura

Para viabilizar esse alcance de ensino, a EPM interioriza suas atividades, com **Núcleos Regionais**, e o utiliza o **ensino a distância**, que possibilita que um curso seja ministrado, simultaneamente, para mais de **quatro mil alunos**, com acesso em dispositivos móveis como *tablets* ou *smartphones*.

A Escola Paulista da Magistratura

A EPM desenvolve, ainda, **parcerias** com outras Escolas e instituições governamentais, visando o intercâmbio de conhecimentos e troca de experiências, bem como a criação de ferramentas de pesquisa para os magistrados.

A Escola Paulista da Magistratura

Nesse sentido, a Escola firmou convênios com as **Secretarias de Estado da Saúde e do Meio Ambiente** e está desenvolvendo **bancos de dados** para subsidiar os juízes em demandas complexas como as de prestação de serviços de saúde ou fornecimento de medicamentos e as relativas a questões ambientais.

A Escola Paulista da Magistratura

Da mesma forma, a EPM firmou, neste mês, acordo com a **Fundação do Desenvolvimento Administrativo (Fundap)**, centro de referência em administração pública do Governo Estadual, parceria que terá início com um curso de gestão judicial para os juízes substitutos (ainda não vitalícios) e servidores.

A Escola Paulista da Magistratura

Também com o intuito de somar conhecimentos e experiências, a EPM tem alcançado um novo patamar ao estabelecer um amplo **intercâmbio internacional**, de maneira que, até o fim desse ano, deverá estar conveniada com 34 países.

A Escola Paulista da Magistratura

Como resultado, a Escola tem participado frequentemente de congressos internacionais, em países como os Estados Unidos da América, Rússia, Romênia, Hungria, Croácia, Alemanha, República Dominicana e, agora, Argentina.

A Escola Paulista da Magistratura

Essa abertura internacional tem possibilitado que a EPM **sedie eventos** com magistrados, juristas e especialistas de diversas nações, criando novas oportunidades para o debate de questões de interesse global e a interação do juiz com profissionais de outras áreas e culturas.

A Escola Paulista da Magistratura

Nesse sentido, a Escola está desenvolvendo um projeto de mestrado em **Gestão Judiciária** com a **Fundação Steinbeis de Fomento Econômico**, Instituição vinculada à Casa da Economia da Alemanha (equivalente ao Ministério do Planejamento), sediada em Stuttgart.

A Escola Paulista da Magistratura

A Escola também está iniciando projetos em parceria com o **Banco Mundial**, em áreas como governança, combate ao tráfico de drogas, sustentabilidade e desenvolvimento social e econômico, e com a **Organização das Nações Unidas (ONU)**, dentre outras entidades de alcance global.

A Escola Paulista da Magistratura

Todas essas atividades fazem com que a EPM seja não apenas um **centro de excelência de ensino jurídico**, mas, também, um **espaço de reflexão e um meio de aproximar o juiz do cidadão**, beneficiando-o com a melhoria da prestação jurisdicional e a democratização do acesso à cultura, mantendo, assim, um diálogo permanente com a sociedade.

Conclusão

A Corregedoria Geral da Justiça do Estado de São Paulo e a Escola Paulista da Magistratura estão de portas abertas e à disposição para colaborar com todos na capacitação de juízes, funcionários e outros profissionais, buscando o aprimoramento do atendimento ao cidadão e a promoção da cultura, do bem-estar e da paz mundial.



- Justicia estadual: todas las causas que no están bajo la justicia federal u otra justicia especial.
- Sao Pablo: 21.000.000 de procesos / 43.000 agentes judiciales.
- El Tribunal de Justicia de Sao Pablo fue fundado en 1874.
- La justicia paso de un modelo burocrático a un modelo gerencial:
 - Principio de legalidad
 - Impersonalidad
 - Moralidad
 - Publicidad
 - Eficiencia
- Si no hay adhesión de los funcionarios a los nuevos modelos de gestión, ninguna gestión es posible.
- Importante: Misión, Visión, Valores – como metas de actuación
- Misión: establecer buenas prácticas para la actuación jurisdiccional.
- Valores:
 - Respeto por los empleados
 - Respeto por el publico
 - Respeto por los resultados
- Fundamentos:
 - Pensamiento sistémico
 - Aprendizaje organizacional
 - Innovación
 - Liderazgo
 - Procesos (orientación)
 - Visión de futuro
 - Generar valor
 - Compromiso con las personas
 - Foco en el ciudadano
 - Responsabilidad Social
 - Control social
 - Gestión participativa
- Objetivos estratégicos:
 - Padrones de actuación: eficiencia, creatividad
 - Valorizar y orientar la actividad de los jueces y empleados
 - Optimizar recursos
 - Valorar el servicio jurisdiccional
 - Honestidad como valor a aprender
 - Valorar la calidad
 - Reavivar la importancia del empleado publico
- Metas:
 - Actualización de normas del servicio general con consonancia con la CNJ
 - Entrenamiento y orientación de los funcionarios por medio de la Escuela

- Comunicación electrónica
- Usar el despacho electrónico
- Sistema unificado de plantillas
- Abolir el uso del papel en lo posible
- Corrección virtual y actas virtuales
- Manuales de rutina
- Cartilla de orientación fiscal
- Modelos institucionales para ejecuciones criminales
- Unificación de portales
- Sistema de mandatos gratuitos
- Citación electrónica
- Canal directo por medio de video-conferencia
- Proyecto paternidad responsable
- Proyecto de inclusión social
- Proyecto: oír los niños sin dañarlos
- Proyecto de descarte de comunicación
- Tablas de temporalidad
- Expedición de cartillas de nacimiento
- *“El Juez es gestor de su propia unidad judicial”*

HOMENAJE 35º ANIVERSARIO CENTRO DE ESTUDIOS JUDICIALES DEL CHACO



En homenaje al 35 aniversario del Centro de Estudios Judiciales del Chaco, se hizo entrega a la Dra. María Luisa Lucas, Ministro del Superior Tribunal d Justicia del Chaco e integrante del Directorio del referido Centro, de una plaqueta conmemorativa.

TALLER: “LAS ESCUELAS JUDICIALES ACOMPAÑANDO EL CAMINO DE LA DIGITALIZACION”



Facilitadores: Ing. Marcelo Delgado - Subsecretario Técnico y de Servicios del Superior Tribunal de Justicia de Misiones y Dr. Guillermo Cosentino - Secretario de Planificación y Gestión del Superior Tribunal de Justicia de Chubut
Coordinadora: Viviana Koch – Ministerio de Educación de la Nación

Secretaria: Gabriela Troiani -
Instituto de Capacitación e
Investigación del Poder Judicial de
San Luis



Material del Ing. Marcelo Delgado

Las escuelas judiciales acompañando la digitalización

"La mente intuitiva es un regalo sagrado y la mente racional es un sirviente fiel. Hemos creado una sociedad que honra al sirviente y ha olvidado el regalo".
Albert Einstein

Año: 2013

Red de Escuelas Judiciales de las Provincias Argentinas

Cómo Acompañan las Escuelas Judiciales los Procesos de Digitalización:

- a) Definición del Proyecto
- b) Construcción de consenso para la materialización del proyecto
- c) Gestión multidisciplinaria con todos los actores intervinientes en las etapas de Relevamiento, Análisis, Desarrollo e Implementación
- d) Aplicación de las TIC's
- e) Capacitación
- f) Desarrollo de Normas, procedimientos y reglamentaciones de uso
- g) Generación de indicadores y reportes
- h) Evaluación de impacto

EJEMPLOS DE APLICACION DE TIC's

a- Modelo de Gestión basado en el uso de TICs con impacto en usuarios internos

El sistema de Autoconsulta de Recibos de Sueldo Digitales posibilita a través de la página Web del Poder Judicial la búsqueda, visualización y descarga de los Recibos de Haberes, además de su validación para ser presentado frente a otras entidades.
Esto de manera sencilla e intuitiva ingresando con los datos de usuario del correo institucional personal.



EJEMPLOS DE APLICACION DE TIC's

b- Modelo de Gestión basado en el uso de TICs con impacto en los procesos Judiciales y con auxiliares de la Justicia.

Documento firmado digitalmente:
Verificación de los datos de la firma.



EJEMPLOS DE APLICACION DE TIC's
b- Modelo de Gestión basado en el uso de TICs con impacto en los procesos Judiciales y con auxiliares de la Justicia

Volantes Electrónicos de Pago

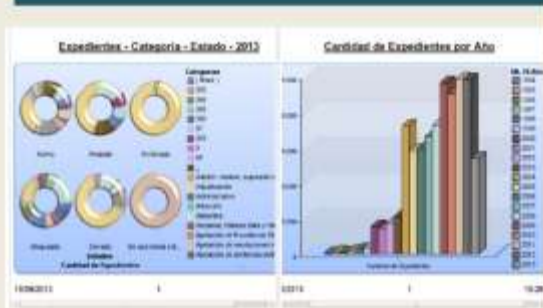


EJEMPLOS DE APLICACION DE TIC's
c-Modelo de Gestión basado en el uso de TICs para los procesos de toma de decisiones

COGNOS- Pantalla Principal



COGNOS- Reportes por Estado/Año



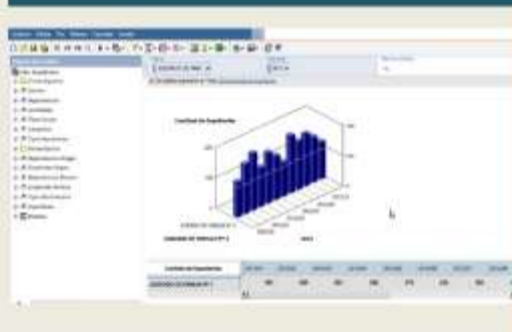
COGNOS- Reportes por carga por dependencias



COGNOS- Reportes por carga por dependencias (Gráfico de Tortas)



COGNOS- Reportes por cargas para una dependencia



VISIÓN FUTURA DE PRESTACIONES QUE DEBERÍAN BRINDAR LOS SISTEMAS DIGITALES

- a. Interoperabilidad de los sistemas.
- b. Seguridad.
- c. Integración sistémica con oficinas administrativas de otros Poderes del Estado Municipal, Provincial y Nacional.
- d. Autogestión de la Información por parte del actor primario en el lugar donde se genera la carga.
- e. Política de gestión centralizada de los sistemas de cada Poder Judicial.

VISIÓN FUTURA DE ACCIONES, SERVICIOS Y TENDENCIAS EN SERVICIOS DE JUSTICIA

- La innovación como herramienta para el desarrollo de servicios.
- Servicios 7x24.
- Horarios extendidos.
- Repensar la función estática jurisdiccional dentro de una provincia.
- Especializar y estandarizar aquellos procesos comunes a varias Dependencias.
- Inteligencia artificial aplicada a las decisiones judiciales.

El éxito de la nueva organización Judicial depende no sólo de su estructuración y de los medios con que se doten las oficinas o dependencias, sino especialmente de la actitud con que encaremos el cambio las personas que trabajamos en, por y para la Justicia de este país.

"El pesimista se queja del viento; el optimista espera que cambie; el realista ajusta las velas."
(W. G. WARD)

Material presentado por el Dr. Guillermo Cosentino

Servicio de Administración de Justicia

Propósitos, fines, valores, roles, participación, propuestas...

Problemas

- El diseño de las estructuras de la administración de justicia responde a un mundo condicionado por la oferta del servicio;
- no por la demanda y la mejora continua (conf. Uzal)

Guillermo R. Cosentino - Congreso Nacional de Derecho Procesal

Problemas

- El concepto de "organización jerárquico funcional" (racional burocrático) no proporciona una respuesta adecuada para la construcción de un servicio moderno, ágil y eficaz (Uzal)
- Las relaciones predominantes son las verticales

Guillermo R. Cosentino - Congreso Nacional de Derecho Procesal

Problemas

- Imbricación de lo jurisdiccional y lo administrativo (Binder)

Guillermo R. Cosentino - Congreso Nacional de Derecho Procesal

Problemas

- El modelo de "Comando y Control" es una de las causas fundamentales de las crisis en la estructuras organizacionales tanto en áreas de gobierno como privadas (Uzal)
- Formas verticalistas de la organización judicial como uno de los principales factores de atraso. (Binder)

Guillermo R. Cosentino - Congreso Nacional de Derecho Procesal

Problemas

- Preeminencia de un modelo de celdillas en la organización (Binder)
- El incrementalismo es el peor enemigo de la innovación (Negroponte)

Guillermo R. Cosentino - Congreso Nacional de Derecho Procesal

Dos estructuras – Dos conceptos

Guillermo R. Cosentino - Congreso Nacional de Derecho Procesal

Todo esto significa que es necesario cambiar, pero...

- El cambio atemoriza
- El miedo paraliza
- Es más seguro seguir haciendo lo mismo
- Paradigma de los monjes**

Vencer la cultura

- La tendencia inicial será inercial
- Raficar el saber hacer anterior
- Tratar de reproducir las herramientas del sistema escrito
- Tratar de ver y encontrar la actividad del nuevo proceso penal de la misma forma que apareció en el viejo
- Asignar carpetas a personas (sumariantes)
- Orden ascendente de los registros en la carpeta.
- Llevar libros de pases de actuaciones, dentro de la Oficina Judicial

Guillermo Rafael Coiroldo

Crisis ??

Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo.
(Albert Einstein)

Guillermo Rafael Coiroldo

Debemos ser generadores de propuestas desafiantes

- hay que animarnos a tener ideas innovadoras y originales para cambiar los hábitos

Promover el cambio con...

Planeamiento Estratégico+
Mejor gestión+
TIC's +
Capacitación

Guillermo R. Coiroldo - Original
Nacional de Derecho Procesal

Macro-Modelo



Sistema de Administración de Justicia – Visión Sistémica

- Desafíos del nuevo Proceso (Falcón)
- Sistematización orgánica, funcional, legislativa
- Conocimiento y aplicación más profunda de la comunicación
- Proceso más útil (mejora continua, finalidad, estrategia)
- Acceso a la Justicia
- Propuestas: (Binder)
- Planificación estratégica y control del órgano de gobierno judicial
- Incorporación de tecnologías y métodos exitosos en otros sectores de la sociedad o la economía.
- Incorporación de administradores especializados

Guillermo R. Coiroldo

Sistema de Administración de Justicia



Guillermo R. Coiroldo

Cuatro perspectivas dominan la Gestión Judicial para el cambio



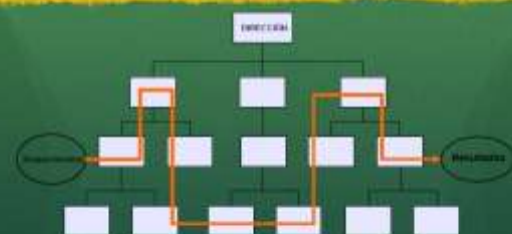
Guillermo R. Coiroldo

Gerenciamiento de Casos (Case Management)



Guillermo R. Coiroldo - Original
Colegio Nacional de Magistero
Procesal

La importancia de un visión "horizontal"



Doctor Roberto Ugal

¿Qué significa Reingeniería?

Reemplazar el paradigma Jerárquico Funcional por el PROCESO (como paradigma organizacional)

ENFOQUE TÉCNICO-FUNCIONAL

“Los procesos horizontales” (Estructura “Responsables de Proceso” -RP-), como: unidades facilitadoras, de los Puestos de Trabajo.

Doctor Roberto Usal

La evolución de los estilos de Management: Management en un mundo condicionado por la oferta vs. Management en un mundo condicionado por la demanda

Etapa 1: Management en un mundo condicionado por la oferta

- El enfoque analítico reduccionista del Management.
- La era de la máquina, el determinismo, la Primera Revolución Industrial, La crisis del pensamiento analítico (Segunda Guerra Mundial).
- Ejemplos en la conducción militar y en el management empresarial:
 - El Tren.

Etapa 2: Management en un mundo condicionado por la demanda

- El enfoque sistémico, La Teoría General de los Sistemas.
- La naturaleza de los sistemas, Morfología de los sistemas.
- Ejemplos y casos.

Doctor Roberto Usal

El “Foco” de la Metodología

- La Estructura de la Organización es una consecuencia de la Estrategia de la Organización
- ¿Satisfacer las expectativas del entorno (*Demanda*), constituye el núcleo de la Estrategia de la Organización? ¿Si?
- Por lo tanto: ¡La Estructura de la Demanda define la Estructura de la Organización!

Doctor Roberto Usal

Las Bases para Diseñar / Optimizar la Estructura

- Al estudiarse una Estructura existente o, diseñarse una nueva, se debe trabajar, en primer término, en aquellos Procesos (encadenamientos de Tareas o Actividades) que dan respuestas a los estímulos (requerimientos) del entorno.
- En dicha primera etapa, en dichos Procesos deben destacarse los Puestos de Trabajo vinculados a la Tareas o Actividades con mecanismos de Agregado de Valor percibidos desde el entorno

Doctor Roberto Usal

Una Visión General de la Estructura

Procesos de Apoyo que satisfacen los componentes de la Demanda interna

Componentes de la Demanda del entorno

Doctor Roberto Usal

La Asignación de Responsabilidades (I)

- La persona a cargo de cada Proceso que satisface un componente de la Demanda del entorno recibe la denominación de “Responsable de Proceso” (RP)
- La persona a cargo de cada Proceso de Apoyo que satisface un componente de la Demanda interna recibe la denominación de “Responsable de Recurso” (RR)

Doctor Roberto Usal

La Asignación de Responsabilidades (III)

Doctor Roberto Usal

Propuesta Metodológica para Proyectos de Reingeniería

- Concepto de Factor Crítico de Éxito
- Concepto de Proceso
- Concepto de Sub Proceso (su utilización eventual)
- Concepto de Tarea
- Técnicas o herramientas utilizadas en la Ingeniería Reversa
- Técnicas o herramientas utilizadas en la Ingeniería “Hacia Adelante”

Doctor Roberto Usal

Concepto de Factor Crítico de Éxito⁽¹⁾

- FCEs son aquellas "cosas" que si se hacen bien, entonces "todo marcha bien". FCEs son aquellos aspectos sobre los cuales un directivo fija su atención para asegurarse que su área de gestión está bien encaminada para cumplimentar sus metas.
- Algunos autores interpretan los FCEs como núcleos destacados de las metas de gestión.

Doctor Roberto Uzal

Concepto de Factor Crítico de Éxito⁽²⁾

- El conjunto de FCEs contribuye a conformar el "Tablero de Control" de un área de gestión.
- Los FCEs para un nivel de administración son, a menudo, metas de administración para niveles inferiores.
- Cuando un ejecutivo define sus FCEs, está definiendo sus necesidades de información.
- Los FCEs deben ser independientes, esto es, un FCE no puede ser derivado de otros. Los FCEs son condiciones de manera de cumplimentar las metas de gestión.

Doctor Roberto Uzal

Concepto de Factor Crítico de Éxito⁽³⁾

- Preferiblemente, los FCEs deben ser medibles (vgr. "Disminuir la el fracaso de audiencias programadas 20% al 8% durante el proximo año" es una meta para el responsable del proceso de manejo de agenda. Es un FCE para la OFJU).
- En este contexto metodológico, los FCEs fueron empleados para establecer prioridades, tal como sucede con las Metodologías de Planeamiento Estratégico.

Doctor Roberto Uzal

Concepto de Proceso

- Un proceso, en este contexto metodológico, puede ser definido como un conjunto de actividades enlazadas entre si. Un Proceso transforma un estímulo originado en una entidad externa a la organización en una respuesta a dicha entidad externa.
- El proceso regula la relación del ámbito estudiado con su entorno. Cada Proceso debe satisfacer a uno de los componentes de la demanda del medio ambiente que llegan al ámbito de estudio.

Doctor Roberto Uzal

Concepto de Sub Proceso (su utilización eventual)

- Cuando un Proceso posee un gran número de Tareas, puede resultar aconsejable utilizar a un subconjunto denominado Sub Proceso
- Se ha definido, empíricamente, que sólo por encima de veinte Tareas, puede ser conveniente subdividir al Proceso en Sub Procesos.

Doctor Roberto Uzal

Concepto de Tarea

- Tarea es cada una de las acciones que constituyen un Proceso. La división de un Proceso en Tareas constituye un paso fundamental para este estudio. Es muy importante el análisis de agregado de valor de cada Tarea en el contexto de un Proceso.
- Una tarea puede formar parte de diferentes Procesos. Es usual relacionar una Tarea con un puesto de trabajo.

Doctor Roberto Uzal

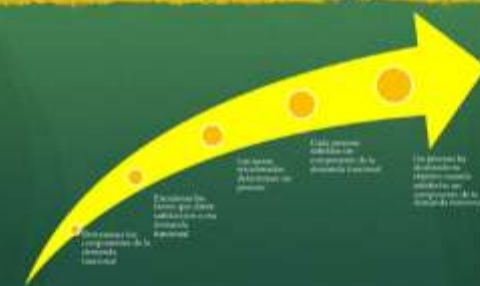
¿Qué es un "Proceso"?

Es un conjunto de tareas o actividades enlazadas entre sí que, partiendo de uno o más inputs (entidad, o incluso) los transforman, generando (salida) un "producto" (salida, resultado) con "Agregado de Valor" (valor) para el individuo.

INPUTS (pre-requisitos)	ACTIVIDADES ENLAZADAS (que transforman)	OUTPUTS (productos/resultados)
Elemento o conjunto de elementos alambados, recursos, para iniciar la proceso. Se valor en INPUT.	Se aporta el valor de: <ul style="list-style-type: none"> • El conocimiento, saber, habilidades. • La tecnología aplicada • Las normas, el marco jurídico, etc. 	• Poder mayor, visto, que el input. • Ocaso satisfacción o dero (resultado), en la medida del valor agregado en la etapa de transformación.
Pueden ser: gente, métodos, material, equipo, medio ambiente, tecnología.	La realiza la organización la cual es responsable de su desarrollo.	Se entregan al cliente (productora) para su consumo. Puede ser el resultado de otro proceso.
Se resuelve, desde el sistema del análisis considerado.		
REQUERITOS	REALIZACIÓN	SATISFACCIÓN

UZAL

Diseñando un proceso de trabajo productivo



Guillermo Hubert Casanova

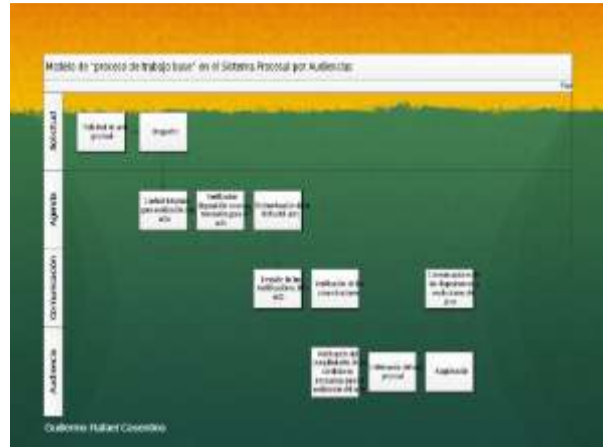
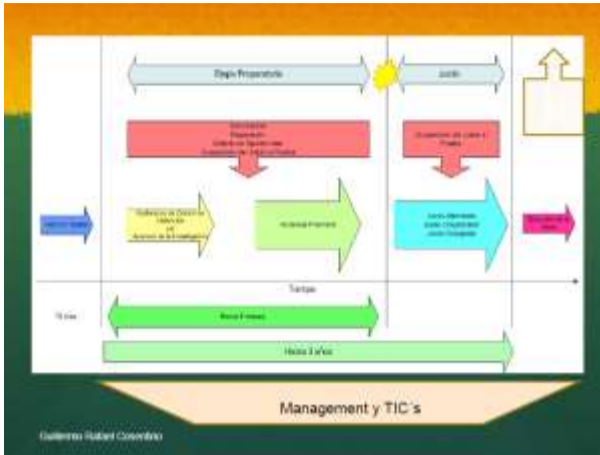
Sistema de Administración de Justicia (SAJ)

- El Sistema de Administración de Justicia puede ser representado por un "modelo de información"
- La información del modelo es la fuente de retroalimentación (feed back) para el control de gestión y el planeamiento estratégico del Sistema de Administración de Justicia
- Mediante el "gerenciamiento de casos" se administran los procesos de gestión de los trámites judiciales
- La gestión nos permite actuar los procesos de trabajo que impulsan el sistema procesal

Guillermo R. Casanova - Congreso Nacional de Derecho Procesal

Oficina Judicial

- <http://oficinajudicial.justicia.es/canariasm.es>
- <file:///C:/localhost/Users/gcasentino/Documents/Personal/El%20Curso%20de%20la%20E.C.J./Oficina%201-Anexo-I-organograma.pdf>



A: le habla el capitán de un buque de la Armada de los EEUU, por favor cambien el curso 15° al Norte para evitar la colisión

C: recomendamos a Ud. cambie el curso 15° al sur a fin de evitar la colisión

A: les habla la armada de los EEUU. Repito cambien su curso

C: No repetimos Uds. deben cambiar su curso.

A: Este es el portaaviones Abraham Lincoln, el 2° buque en tamaño de los EEUU en el Atlántico. Nos acompañan 3 destructores, 3 cruceros y numerosos buques de apoyo de alta tecnología. Demando que Ud. cambie su curso 15° al norte o tomaremos medidas para garantizar la seguridad de este buque.

C: este es un faro. Ustedes deciden

Guillermo R. Cosentino - Dirección Nacional de Derecho Procesal

Consignas para el trabajo en taller:



Taller "Las escuelas judiciales acompañando el camino de la digitalización"

Análisis de un caso:

En una oficina judicial se decide implementar diversas estrategias con el objetivo de favorecer el acceso de ciudadanos y profesionales a la información judicial y a su vez mejorar el funcionamiento interno de la oficina.

Para ello se propone un plan de capacitación del personal a través de la escuela judicial para avanzar en la incorporación de las TIC. La idea es eliminar paulatinamente el papel a través de la creación del expediente electrónico, implementar las comunicaciones a través de la vía electrónica y desarrollar y usar una plataforma propia de la administración de justicia.

Además se pretende poner en marcha un portal que posibilite el acceso a otras vías de comunicación directa con los ciudadanos y usuarios de la justicia, incluyendo canales como Youtube para conectarse con redes de usuarios, brindar información y habilitar nuevos espacios para el diálogo alrededor de la modernización de la justicia y la construcción de ciudadanía.

Al plantear el tema en la oficina la mayor parte de los empleados manifiesta desconocer las herramientas TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) que sustentan la gestión del siglo XXI para aplicarlas en su actividad laboral.

Por ello se decide trabajar en conjunto con la escuela judicial para desarrollar un plan de acción que posibilite la incorporación de las TIC como herramientas claves para mejorar la eficacia y eficiencia de la administración de las oficinas judiciales.

Consigna de trabajo:

A partir de los conceptos trabajados en el taller, completar la siguiente matriz de diagnóstico como insumo de trabajo para construir, colaborativamente, un instrumento que permita armar un mapeo de las instituciones y planificar diversas líneas de acción en función del diagnóstico realizado.

Matriz Diagnóstica de la Incorporación de TIC en las oficinas judiciales

Dimensiones	Pautas a indagar
Imagen y valores asociados a las TIC	Beneficios asociados a Internet / Ventajas y desventajas / Temores y expectativas - razones
Hábitos de uso de las TIC en la oficina	Identificación de beneficios y obstáculos de las TIC/ Experiencia con TIC en la oficina judicial / Tecnologías utilizadas / Razones para su incorporación /
Hábitos de uso de las TIC en el hogar	
Otras	

Guía de preguntas posibles:



**TALLER: “LAS ESCUELAS JUDICIALES PUERTAS ADENTRO Y HACIA REFLEJAR:
Sistematización de la gestión en las Escuelas”**



Facilitadora: Dra. Claudia Katok - Fiscal Nacional del Distrito de Saavedra – Núñez

Coordinador: Dr. Rolando Chávez – Secretario de Formación Académica del Centro de Capacitación y Gestión Judicial de Misiones

Secretaria: Analía Pérez - Secretaria Administrativa de la Escuela de Capacitación de San Juan

Material presentado por la Dra. Claudia Katok

TALLER:
LAS ESCUELAS JUDICIALES PUERTAS ADENTRO
Y HACIA REFLEJAR:
Sistematización de la gestión en las escuelas



ORGANIZACIÓN



- Recursos Humanos
- Recursos Económicos
- Infraestructura



"Planificar implica definir los objetivos y los medios para alcanzarlos (...) La planificación nos permite mejorar la aplicación de los recursos, el logro de los objetivos y el control de los desvíos"

Gatto, Agustín

Hay un viejo cuento con cuatro personajes: Todos, ~~Algun~~ Cualquiera y ~~Nadie~~ lo hizo.
 Habla que hacer un trabajo importante, y Todos sabía que ~~Algun~~ lo haría.
 Cualquiera podría haberlo hecho, pero ~~Nadie~~ lo hizo. ~~Algun~~ se enojó cuando se enteró porque le hubiera correspondido a Todos.
 El resultado fue que Todos creía que lo haría Cualquiera y ~~Nadie~~ se dio cuenta que ~~Algun~~ no lo haría.
 ¿Cómo termina la historia?...

Alguien reprochó a Todos porque en realidad Nadie hizo lo que hubiera podido hacer Cualquiera.

MISIÓN

VISIÓN

REALIDAD

FODA

Realidad

Necesidades

Misión
Visión

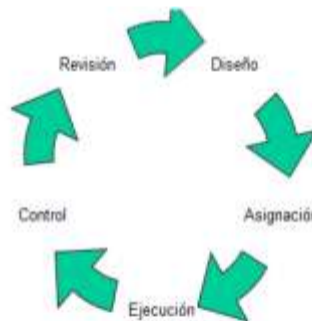
Acciones

Necesidades de Capacitación
 (Blake, Artus y Barreto)

a) por *Discrepancia*

b) por *Cambio*

c) por *Incorporación*



LIDERAZGO

COMUNICACIÓN

MOTIVACIÓN

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Conclusiones del taller:

Resultado de la labor del taller fue haber podido, juntos, en equipo, desarrollar los conceptos de MISION y VISION de un Centro o Escuela Judicial de Argentina, haciendo especial hincapié en la importancia que tienen estos conceptos como punto de partida de su gestión, desde y hacia REFLEJAR, por lo que es menester que se elaboren, que se concreten y se difundan, y luego sí establecer cuál será la estrategia que utilizaremos para ello.

Esto sirvió de base para generar un boceto de los conceptos de MISION y VISION de REFLEJAR, y nos dimos cuenta de lo sencillo que fue elaborarlos, porque lo cierto es que somos parte integrante de este Instituto.

Pero también advertimos que debemos ir más allá de estos conceptos, y realizar un profundo y sincero análisis de cuales son nuestras FORTALEZAS, nuestras OPORTUNIDADES, nuestras DEBILIDADES, y nuestras AMENAZAS, como Centros y Escuelas Judiciales y como REFLEJAR.

De este análisis surge la detección de necesidades y la implementación de acciones para alcanzar nuestra MISION y nuestra VISION.

Aprendimos además que son pilares fundamentales de la gestión:

- El liderazgo,
- La comunicación,
- La motivación,
- La administración del tiempo
- La resolución del conflicto.

En conclusión: *es necesario que trabajemos desde y hacia las Escuelas y Centros Judiciales, y desde y hacia REFLEJAR, en gestión, a partir de los conceptos de MISION y VISION, implementando las acciones para cumplir la primera, aspirando a alcanzar la segunda.*

TALLER: “CAPACITACIÓN DESDE LAS ESCUELAS EN ACCESO A JUSTICIA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD”



Facilitadora: Dra. María Fernanda Rodríguez –

Coordinadora: Dra. Rosario Augé – Secretaria Coordinadora del Centro de Estudios Judiciales del Chaco

Secretaria: Dra. Graciela Neiro de Jarma – Directora del Centro Único de Capacitación de Santiago del Estero.

Material presentado por la Dra. Fernandez Rodriguez

GESTIÓN DEL CAMBIO

María Fernanda Rodríguez

CONTEXTO EN EL MUNDO ACTUAL

-  Globalización
-  La Sociedad del Conocimiento
-  Los Derechos Humanos
-  La Competitividad, las Sinergias y las Reingenierías

GESTIÓN DE CAMBIO Y TRANSICIONES

Las transformaciones en las organizaciones suceden cuando un cambio de paradigma, que se da a través de un período de tiempo, genera cambios en los niveles de conciencia de las personas, y éstas a su vez modifican su manera de entender y hacer las cosas de todos los días (hábitos y rituales).



RESISTENCIA AL CAMBIO DE PARADIGMA



Como vencer las resistencias

- Comunicación y capacitación: ▶ Luchar a favor de información correcta
- Participación: ▶ Comprometer a través del involucramiento
- Facilitación y Apoyo: ▶ Responder a los límites
- Liderazgo positivo: ▶ Animar y capacitar

GESTIÓN DE CAMBIO HABITUAL



DINÁMICA DE CAMBIO

PROCESO DE CAMBIO



CUESTIONES A TENER EN CUENTA

- Cultura:** De la conservación de la cultura Judicial a la flexibilidad
- Personas:** Varias como fuentes de Oportunidades y no como costos
- Planes de Carrera:** Prever la posibilidad de planes de carrera en el proyecto
- Relación con otras áreas:** Soporte hacia las demás áreas.
- Sostenibilidad vs Personalismo:** Despegar el proyecto de su gestor.

COMO PENSAR UN CAMBIO

	Información	Instrumentación	Motivación
Vinculadas al entorno	Datos 1- Definir el campo donde se lleva a cabo el proceso de cambio. 2- Selección de personal. 3- Datos claros.	Instrumentos 1- Herramientas e instrumentos de trabajo necesarios para los factores de desarrollo planificados.	Incentivos 1- Objetivos ligados a beneficios e incentivos económicos. 2- Incentivos no económicos (reconocimiento). 3- Oportunidades de Carrera, para el personal.
Vinculadas a las Personas	Conocimiento 1- Formación adecuada de los recursos humanos. 2- Adecuación del perfil al personal del puesto.	Coordinación 1- Coordinación con el área administrativa. 2- Capacidad para identificar y generar sinergias institucionales. 3- Trabajo en equipo.	Motivación 1- Espacio y libertad realzada. 2- Reclutamiento de personas con expectativas acorde al punto de destino.

DEFINICIÓN DE PROTOCOLO

- Un protocolo de investigación describe los objetivos, el diseño, la **metodología** y las consideraciones tomadas en cuenta para la implementación y organización de una **investigación**.
- Se concibe como una guía flexible cuyo rasgo fundamental consiste en que intenta describir de la manera más adecuada y precisa el proceso de investigación/intervención que se tiene pensado ejecutar.
- La ejecución de un protocolo es algo dinámico, sin embargo, la razón del mismo es considerar por anticipado y lo más sistemáticamente organizado las condiciones en que el investigador va a realizar su trabajo.
- Un protocolo establece un conjunto de normas y procedimientos específicos para la ejecución de una actividad.
- Está formado por una secuencia sistematizada de apartados, abarca toda una serie de información relevante y describe el proceso dinámico por cumplir por parte de los investigadores.

QUE PERMITE UN PROTOCOLO

- Comunicar con claridad y precisión el problema y las técnicas a emplear. Se lo debe considerar como un manual de referencia permanente, por lo tanto debe ser completo y de buena calidad.
- Definir las funciones y homogeneizar las actuaciones de los profesionales intervinientes.
- Los protocolos articulan recursos judiciales, de seguridad y asistenciales destinados al abordaje integral.
- Permiten definir las competencias y funciones de los diferentes recursos y establecer sistemas de comunicación estables entre los profesionales que intervienen en este ámbito.
- Establecer una pauta de actuación normalizada y homogénea. Unificar los criterios de actuación y establecer ciertas regularidades en los procedimientos.
- Garantizar la coordinación permanente entre los operadores intervinientes.
- Es importante recordar que el protocolo es un instrumento vivo y eficaz que debe actualizarse.

GESTION EN ACCESO A JUSTICIA

“El acceso a justicia no comienza cuando una persona ejerce su derecho de petición ante la autoridad judicial”

UNA CUESTIÓN SEMÁNTICA

Utilizar correctamente algunos términos, resulta vital a la hora de pensar políticas de gobierno judicial

Pobreza - Empobrecidos
Excluidos - Expulsados
Bien Ser - Bien estar
Justicia – Legalidad vs.
Derechos

NUEVOS EJES

Un Poder judicial que se compromete con

- La promoción y la construcción del Bien ser.
- La educación y el acceso a la Justicia
- Políticas públicas de Justicia y Pobreza
- La Protección y el acceso como mecanismos de inclusión

EL ENEMIGO DEL CAMBIO

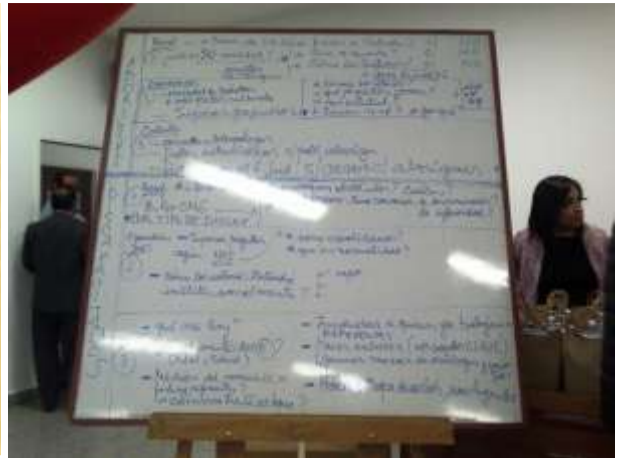
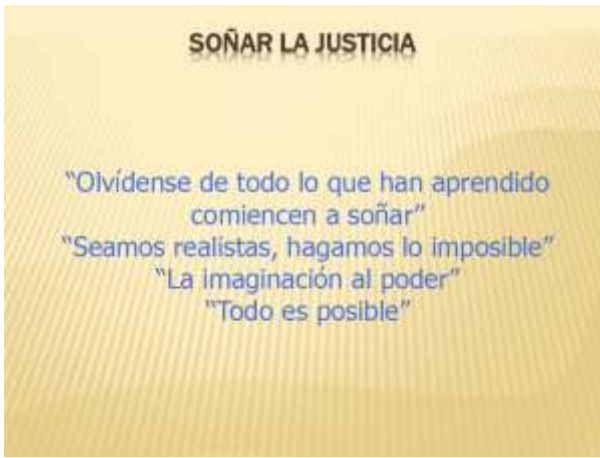
La idea de lo **definitivo**, de la **determinación**, de la **impotencia** y de la **irreversibilidad**

LO NO PREVISTO, UNA OPORTUNIDAD

- Un acto de invención (un nuevo modelo de gestión) requiere de una condición previa no dejar de pensar en el problema, e implicarnos en la nueva problemática.
- Lo imposible aparece entonces como una fuente creadora de posibilidades.
- Frente a una situación una contingencia, (la exclusión) la posición ética no renuncia a partir de esa situación a una posibilidad hasta entonces inadvertida.
- La invención supone producir singularidad
- Buscar propuestas viables, que posibiliten el éxito de las intervenciones que se requieran

COMO PENSAR UNA GESTIÓN PÚBLICA EFICIENTE

- Las políticas deben enfocarse territorialmente
- Las políticas para ser incluyentes deben incorporar incentivos apropiados (definir incentivos por unidades sociales, juventud, familia, comunidad, sociedad)
- Trabajar con actores con potencial e instituciones viables
- Promover impacto a corto plazo y efecto demostrativo (es un incentivo clave para territorios con pobreza)
- Desarrollar nuevas formas de construir ciudadanía mediante medios innovadores



Panel de exposiciones sobre la puesta en ejecución de los Protocolos:

Moderadora: Dra. Mónica Cantero - Directora del Centro de Capacitación Judicial de Formosa

CHACO: *Calidad del Proceso de Gestión de la organización de actividades de capacitación judicial*



- Enfoque en el cliente / usuario
 - Tareas de la mañana
 - Tareas de la tarde
 - Documentación: manual de calidad, procedimientos, instructivos, registros
 - Procedimientos ISO 9001
- Instructivos: organización de actividades
 - Registros: excepto los cursos evaluatorios para concursos de oficiales de justicia y delegados penitenciarios
 - Los check lists son llenados por cada uno de los encargados
 - Evaluación del desempeño de los capacitadores (18 capacitadores en 2012)
 - Evaluación de las actividades del Centro (10 empleados)
 - Importante: asignar tareas = sinergia

CHUBUT: *Protocolo Aula Virtual*



- Proyecto Aula virtual
- 1º etapa: experiencia piloto
- 2º etapa: capacitación del personal de la Escuela de Capacitación
- 3º etapa. Elaboración del protocolo: se tomaron tres puntos:
 - Fundamentación

- Marco de referencia
- Insumos
- Ajustes a la realidad
- Estructura:
 - Creación y configuración de la plataforma.
 - Política de seguridad
 - Creación del aula
 - Back up de los cursos
 - Mantenimiento del aula

- Funciones de la Escuela
 - Recepción de propuestas
 - Asesores de los capacitadores
 - Asegurar el acceso
- Profesor (Escuela)
 - Diseñador del aula
 - Organiza la propuesta de capacitación
 - Diseña cada uno de los componentes del aula virtual
 - Acompañamiento
- Profesor – tutor
 - Orienta y atiende
- Tareas pendientes:
 - Re.edición de cursos de aulas virtuales para capacitadores
 - Legitimación del aula virtual a través de un Acuerdo del Superior Tribunal
- Trabaja en Plataforma Moodle

Material presentado



Implementación del **PROTOCOLO B-3**
en la Provincia del **CHUBUT**

2011:

Trabajo coordinado entre Secretaría de
Informática Jurídica y Escuela de Capacitación
Judicial :

**PRIMEROS LINEAMIENTOS
DEL AULA VIRTUAL
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DEL
CHUBUT**