

755

**PROYECTO DE GESTIÓN PARA EL
CENTRO DE CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN
"DR. MANUEL A. SAEZ"**

Número de Proyecto: 755.

Puntaje: 6 puntos - Aprobado.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle with the name 'Susana Pérez' written below it, and a signature on the right. Below these is a large, stylized signature or mark.



RESUMEN

El Centro de Capacitación e Investigación "Manuel A Sáez" fue concebido con una visión meridiana y a futuro, pero a pesar de tan loable idea el paso del tiempo y fundamentalmente el brutal avance de los medios tecnológicos, visuales y de comunicaciones han producido un anacronismo en su funcionamiento.

Es posible refuncionalizar este Centro aggiornando las metodologías de capacitación e investigación suministrando fundamentalmente las herramientas que hoy se encuentran disponibles, modernizándolo siempre en el marco de políticas públicas apropiadas y sobre todo en el contexto del Poder Judicial de Mendoza.

A través de la capacitación e investigación se debe articular la formación continua de los actuales actores como así también la inicial de nuevos servidores del sistema, fortaleciendo las buenas prácticas judiciales mediante el uso de tecnología y estándares de calidad.

Gestionar el Centro con una mirada integral, moderna y viable desde lo económico financiero requiere reasignar los recursos materiales, humanos y presupuestarios existentes por un lado y por otro buscar aportes nacionales, internacionales, públicos, privados y de Organizaciones No Gubernamentales que financien proyectos de capacitación que viabilicen alcanzar el objetivo proyectado.

La gestión del proceso de capacitación debe entregar técnicas y herramientas para la detección de necesidades, la planificación, la ejecución y la evaluación de las actividades de capacitación para lograr una actividad líder, innovadora, plural y participativa, que incluya a todos los eslabones de la cadena de Justicia, conociendo de cerca las causas y los efectos de la realidad a través de las necesidades y el sentir de la ciudadanía para evaluar las ofertas académicas y recibir retroalimentación de la percepción de los justiciables sobre los servicios ofrecidos, los que deben contar con excelencia académica, visión integral de la realidad y resolución de conflictos en forma ágil, confiable y aceptable por la ciudadanía. Debe contribuir a la transformación de la comunidad jurídica provincial basado en un sistema abierto y flexible de educación y aprendizaje que se proyecte finalmente en la Escuela Judicial de la Provincia.



INTRODUCCIÓN

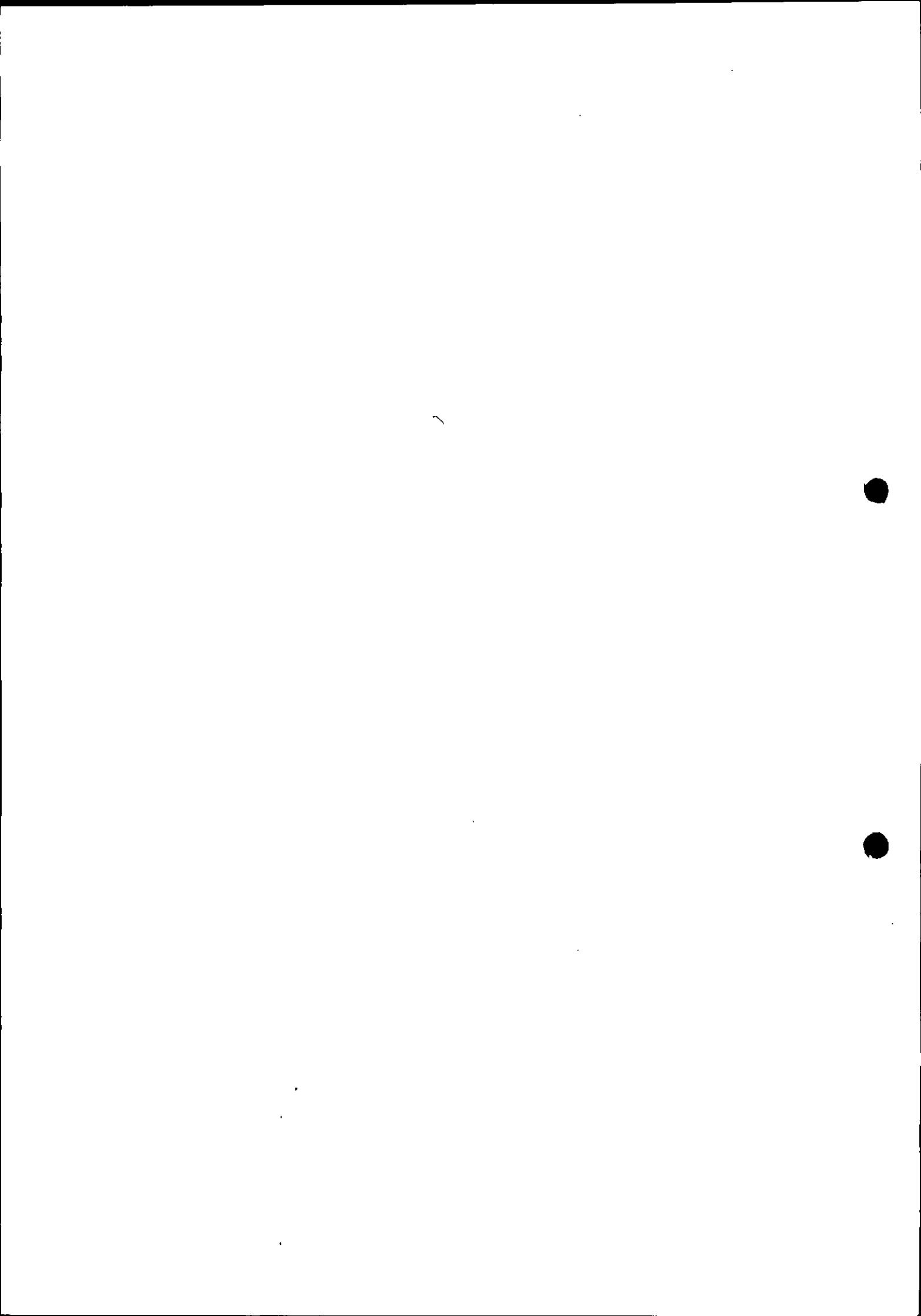
La acordadas 14930 y sus modificatorias permitieron abordar conforme a cada contexto particular y en distintos momentos las necesidades del Poder Judicial para encarar en términos generales la capacitación, actualización y perfeccionamiento de magistrados, funcionarios y empleados a los fines de optimizar el funcionamiento del mismo.

La vertiginosidad de nuestra actualidad insta al desafío constante de revisar en un análisis profundo nuestras organizaciones para determinar si el funcionamiento se ajusta a los parámetros de calidad y eficacia que demandan los nuevos tiempos, la sociedad y el sujeto del siglo XXI.

Pensar un modelo de gestión para el Centro de Capacitación e Investigación Manuel A Sáez es pensarlo para re-fundarlo / reactualizarlo en el marco de políticas públicas apropiadas para satisfacer las necesidades de la actual sociedad de la información en la que nos encontramos inmersos, utilizando a tales efectos las bondades y ventajas que nos brindan las TIC's (Tecnologías de Información y Comunicaciones) afin que no renazca desactualizado.

En lo particular debe constituirse en la herramienta vital de planificación a mediano y largo plazo que articule los requerimientos necesarios en su métier en concordancia con las políticas señaladas como prioritarias por la Suprema Corte de la Provincia de Mendoza para transformar la Justicia en un modelo de Administración de Justicia cercana a la comunidad, moderna, transparente e independiente .

Así la Capacitación e Investigación como brazo instrumental de todos los servidores del nuevo sistema que se propugna sobre administración de justicia debe conferir las competencias necesarias para que sus operadores no solo acrediten saberes teóricos sino que se constituyan en operadores eficientes que desplieguen el saber-hacer que garantice el real acceso a la Justicia para toda la comunidad, que permita la solución de conflictos en forma ágil y confiable con resultados que sean socialmente relevantes que colmen las expectativas de los justiciables para que se proyecte finalmente en la Escuela Judicial de la Provincia.



VISION

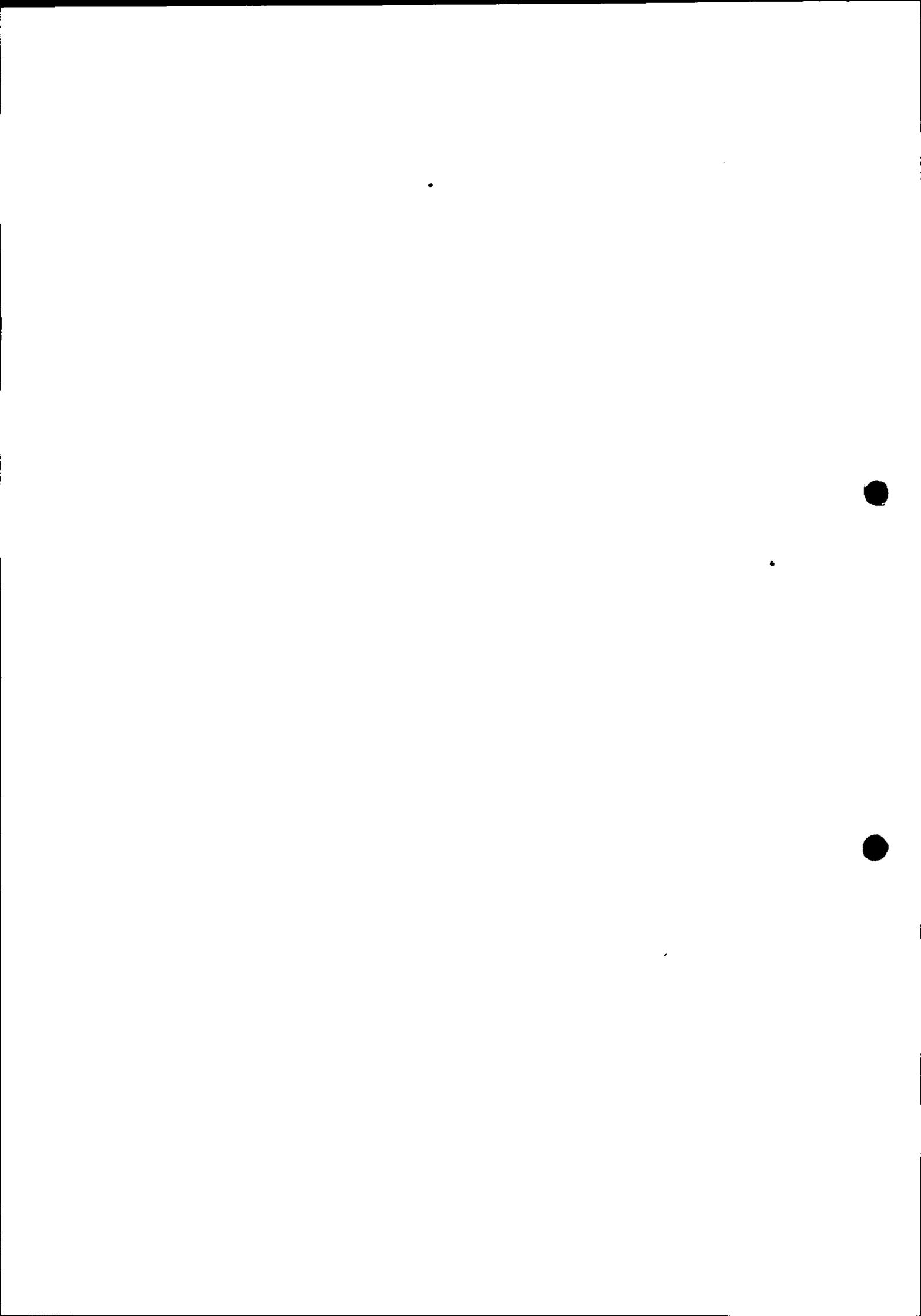
Ser el Centro de Formación e Investigación Judicial de la Provincia por excelencia constituyéndose en el referente indiscutido del medio Judicial en cuanto a formación y capacitación, certificando Normas de Calidad ISO específicas para instituciones de educación y capacitación y llevándolo a ser el Centro de elección insoslayable de aprendizaje de los actuales y noveles actores del Sistema Judicial.

MISION

- Capacitar con excelencia profesional y académica a los actores del Sistema Judicial.
- Interactuar de manera permanente con los agentes internos y externos de manera de obtener
 - una retroalimentación fluida de conocimientos y experiencias.
- Mantener contacto permanente con la totalidad de los actores del sistema (Magistrados, Consejos Profesionales, Personal Judicial, Peritos, Particulares, ONG's) a efectos de recabar sus proyectos e inquietudes.
- Otorgar certificados de capacitación que enorgullezcan y satisfagan las expectativas de los capacitandos.
- Aplicar las herramientas tecnológicas disponibles dando una imagen indiscutida de modernidad y optimizando los tiempos tanto de los capacitandos como de los capacitadores.

OBJETIVOS

- a) El perfeccionamiento, la capacitación y la actualización continua de Magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial.
- b) La formación de los aspirantes a la Magistratura;
- c) La incentivación de una reforma cultural en la administración de Justicia que apunte a una gestión de calidad;
- d) La transferencia de los conocimientos teóricos y prácticos de aplicación específica en la administración de Justicia con la finalidad de lograr la eficacia de la función administrativo-judicial, mediante la organización de cursos, talleres, seminarios o jornadas de capacitación jurídica, con modalidad presencial, semi-presencial o a distancia.
- e) El fortalecimiento y la promoción de la conciencia de la responsabilidad ética judicial.



- h) La promoción de actividades de investigación relacionadas con el Derecho y la actividad judicial, y la evaluación de la gestión del propio centro de Capacitación e Investigación;
- i) La promoción de actividades de difusión a la comunidad de temas de interés social vinculados al sistema judicial.
- j) La aplicación de normas ISO 9001- IRAM 30000 e ISO IRAM 30800 para alcanzar estándares de calidad en el proceso formación, capacitación e investigación como forma de gestión que introduce el concepto de mejora continua.
- k) La obtención para el Centro de la certificación de normas de calidad.
- l) La implementación de una efectiva coordinación entre todos los actores del sector justicia.
- m) La modernización mediante el uso de las herramientas de TIC's para el uso habitual de la capacitación.

EJES ESTRATÉGICOS DEL MODELO DE CENTRO

I) CAPACITACION

- a) Formación y capacitación inicial, obligatoria de los Magistrados con designación pero que aún no tomaron posesión de su cargo focalizada en las problemáticas de la gestión judicial.
- b) Formación de Perfeccionamiento y desarrollo de calidad continua basada en la satisfacción de demandas prácticas y puntuales de los destinatarios de la capacitación ajustadas a las transformaciones proyectadas: Implementación de la Oralidad en los Procesos y Gestión organizacional y procesal.
- c) Orientación de la tarea formativa considerando las Estrategias y modos de implementación para llevarlas a cabo (contenidos, destinatarios, recursos, formadores y evaluación) que garanticen la eficacia de la transformación de los procesos judiciales en post de alcanzar el modelo de Administración de Justicia que se propugna.
- d) Avance en la implementación de un servicio e-learning con modalidad semi presencial y a distancia a través del Aula Virtual para la formación y actualización de los agentes judiciales en diversas temáticas relativas a la administración de justicia. Este sistema posibilitará la publicación de material de consulta, videos tutoriales, blogs, wikis, cursos autogestionados y seguimiento de los participantes, con la posibilidad de realizar encuestas, cuestionarios, exámenes y trabajos prácticos, salvando de esta manera dos escollos importantes como lo son la distancia y los costos de ejecución. Además responde a una capacitación continua, flexible y accesible, permitiendo a los capacitandós gestionar su aprendizaje en función de sus tiempos disponibles.



II) FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

a) Transversalidad:

Los procesos de trabajo deben ser conocidos por todos los integrantes a fin de despersonalizar las actividades.

b) Descentralización con Retroalimentación:

Visión integral e integrada de la organización estableciendo vinculación con la estructura interna de la organización judicial y vinculación externa con las organizaciones de la sociedad civil que se interrelacionan con la administración de justicia con sus propios aportes y saberes.

Implementar la desconcentración de los servicios a ofrecer garantizando acciones homogéneas adecuadas en todas las circunscripciones ajustadas a las particularidades de cada fuero.

c) Comunicación/Publicidad:

Utilización de las TIC's disponibles en el Poder Judicial con el objeto de facilitar la comunicación interna y externa, explotando las herramientas de entorno Web, redes sociales, etc. a efectos de tener disponible información relevante para los integrantes de la administración de Justicia y de la ciudadanía.

Capacitación a los comunicadores sociales del Poder Judicial y a los acreditados de los distintos medios para informar en forma positiva e idónea sobre los temas inherentes al mismo, logrando de esta manera construir entre todos los comunicadores (públicos y privados) un lenguaje sólido, adecuado y fundamentalmente específico en los temas inherentes a la justicia.

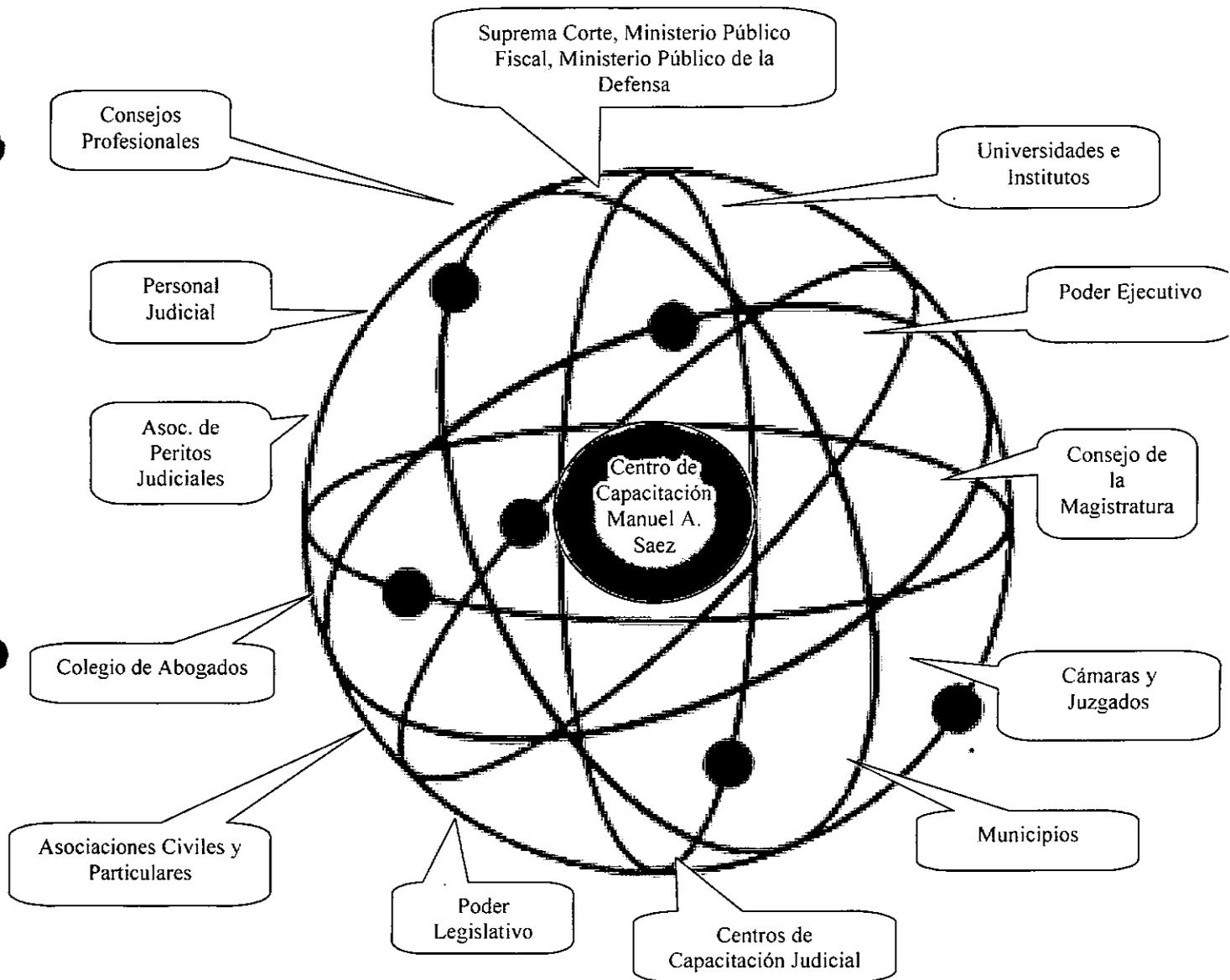
d) Compromiso institucional:

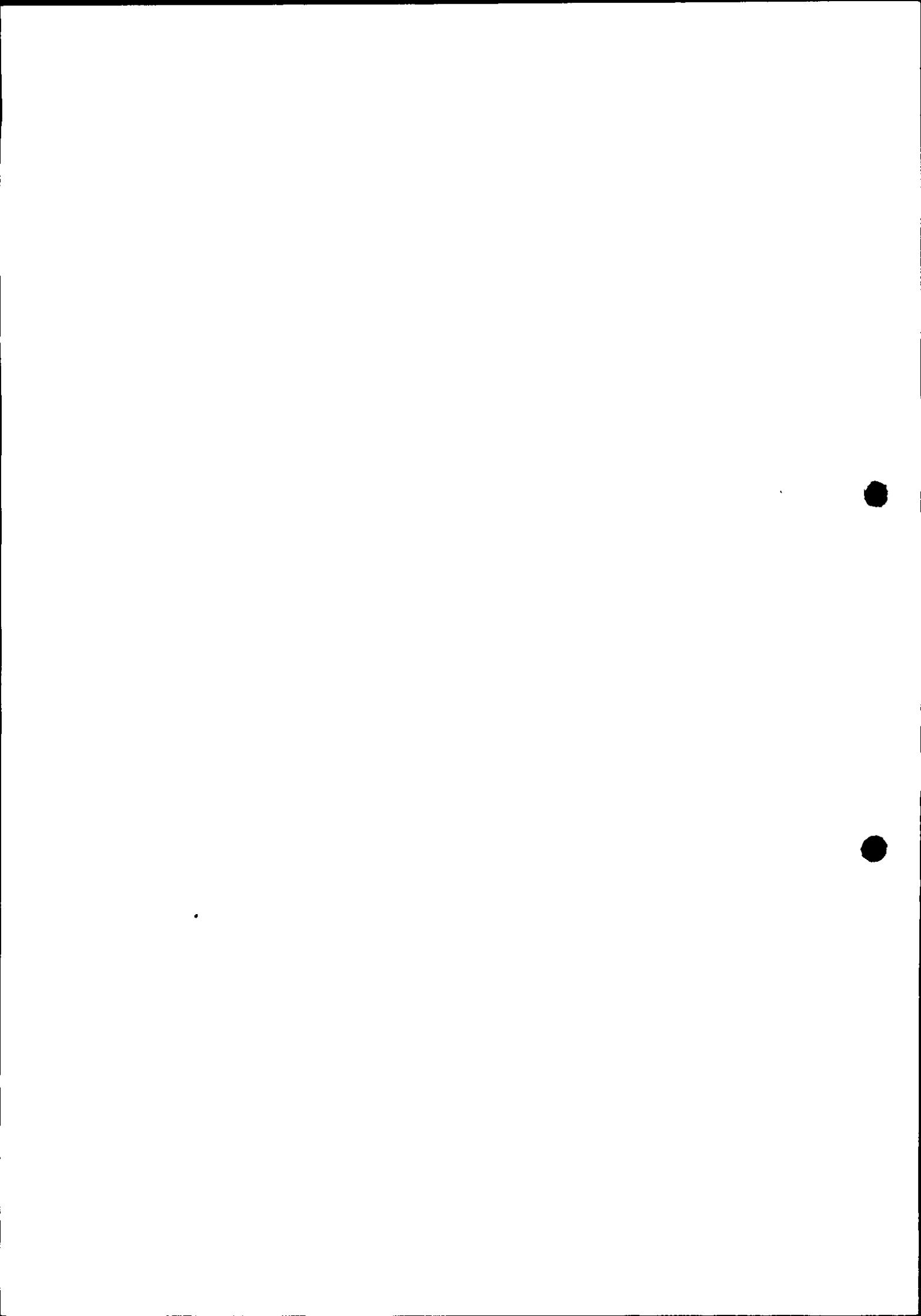
Propensión a una actitud colaborativa y cooperativa revalorizando el rol y la labor de los participantes internos y externos del Centro a fin de armonizar intereses individuales con los institucionales y mantener una actualización fluida de los temas en cuestión.

Desarrollo de una mirada integral de los principales aspectos jurídicos a partir de una mirada interdisciplinaria que promueva la adecuación de las prácticas jurisdiccionales al compromiso con el modelo de Justicia asumido, a los estándares de la Constitución Nacional, la Constitución Provincial, los Tratados internacionales y las leyes que, en su consecuencia, se sancionen.



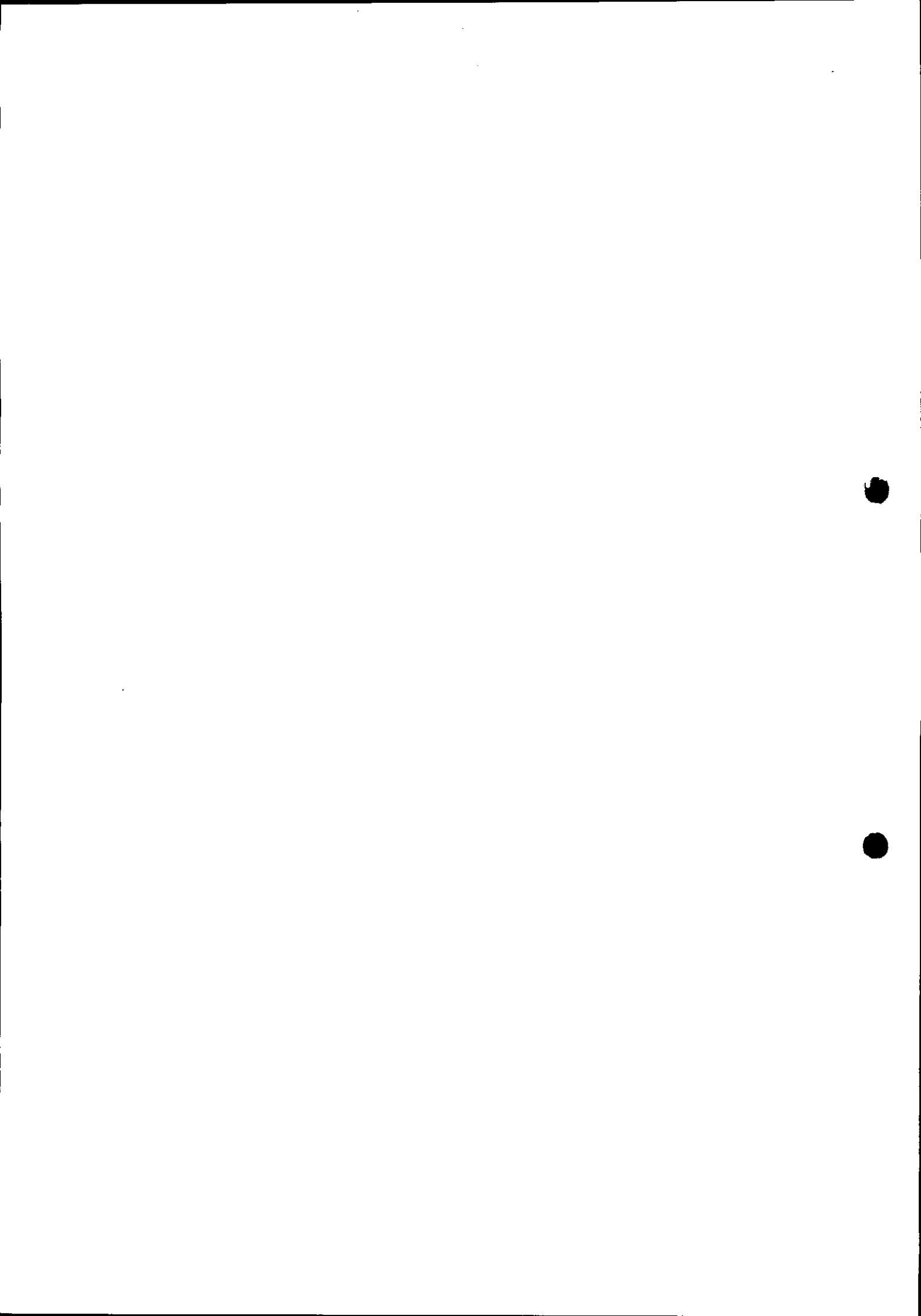
INFOGRAFIA DE FUNCIONAMIENTO



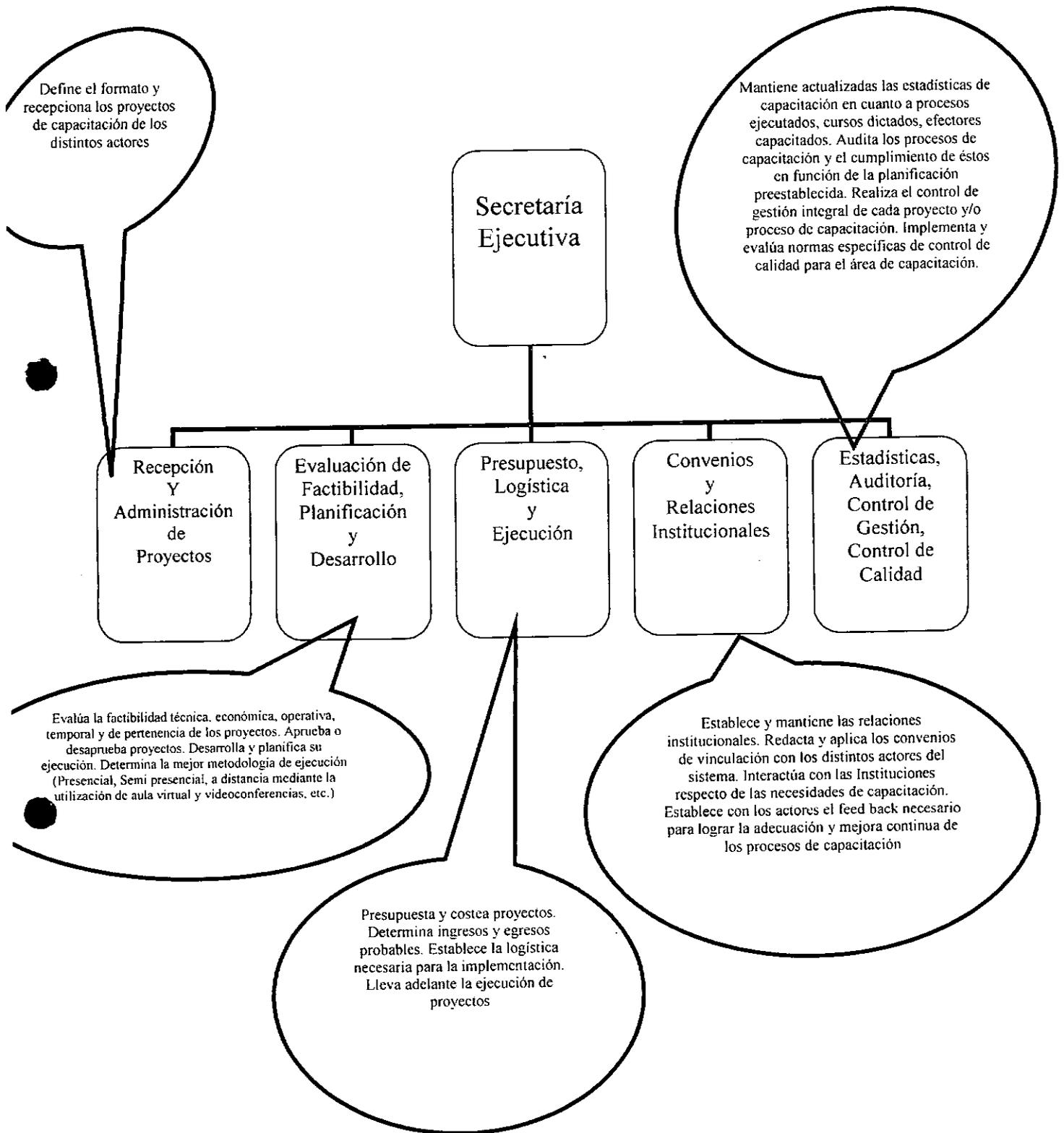


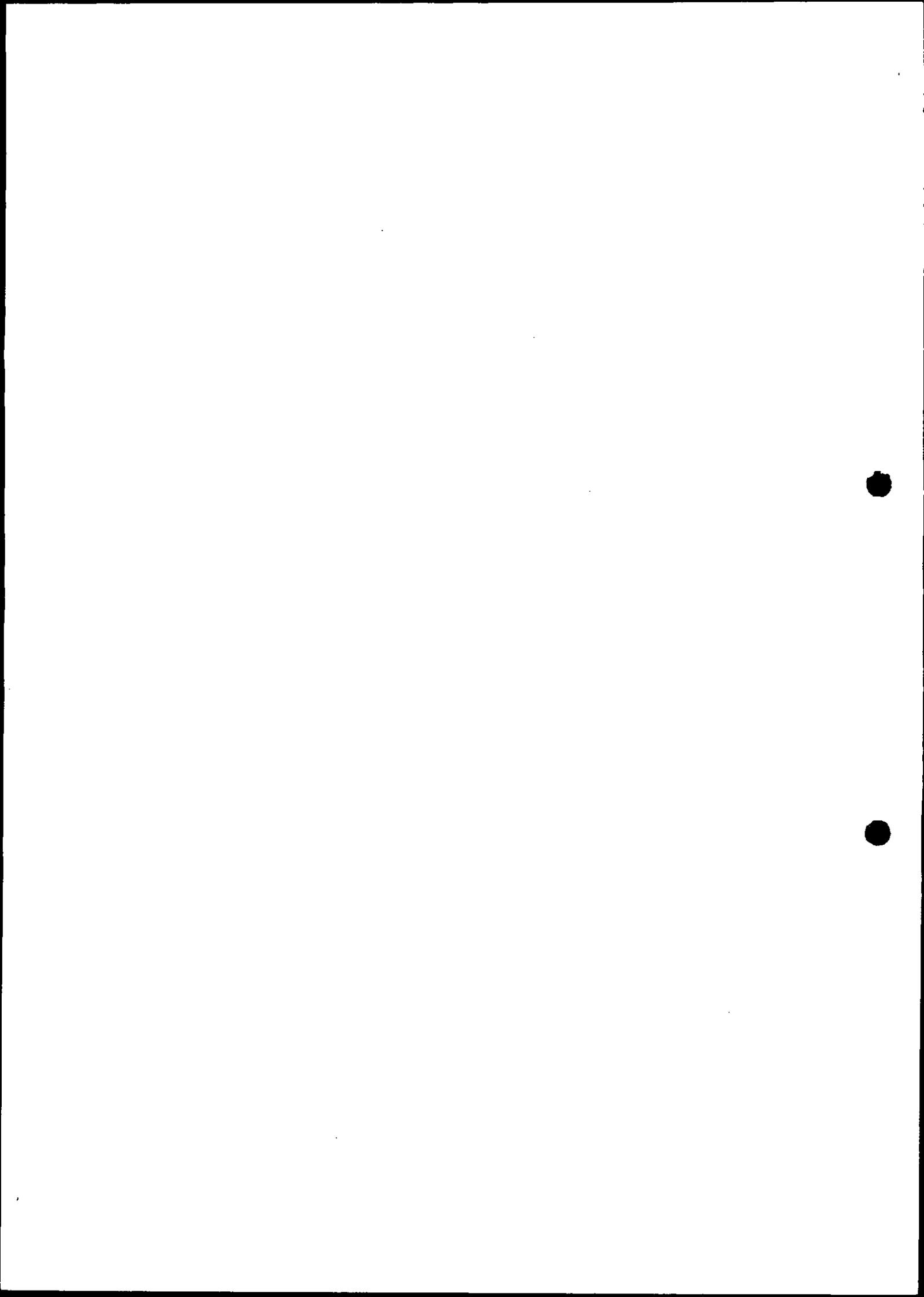
COMPETENCIA

- Analizar las Políticas Judiciales establecidas como prioritarias por la Suprema Corte, Ministerio Público Fiscal y Ministerio Público de la Defensa y Proponer a la Suprema Corte las pautas generales de trabajo y el proyecto de actividades de formación anual.
- Establecer relaciones de cooperación académica y profesional con Universidades, Centros, Institutos o Escuelas de Capacitación Judicial del ámbito nacional e internacionales públicas y/o privadas, Asociación de Magistrados, Colegio de Abogados, Consejo de la Magistratura, Consejos Profesionales, Asociación de Peritos, Poder Ejecutivo, Legislativo y Municipios, Asociación Gremial del Poder Judicial, y entidades de reconocido prestigio.
- Elevar trimestralmente a la Suprema Corte un informe estadístico y de gestión de las actividades desarrolladas.
- Generar espacios de capacitación continua y permanente para magistrados, funcionarios y empleados judiciales con énfasis en el uso de las nuevas tecnologías tanto en forma presencial como a distancia.
- Canalizar las propuestas de capacitación remitidas por los operadores judiciales y, luego de su análisis, establecer los mecanismos para concretarlas.
- Promover actividades de investigación desarrolladas por magistrados, funcionarios y empleados judiciales con la colaboración de universidades y centros de estudios de reconocido prestigio que permitan la mejora de la gestión judicial y su concreta aplicación.
- Establecer espacios de debate e intercambio de experiencias con otras entidades análogas y escuelas judiciales nacionales e internacionales.



ORGANIGRAMA DE FUNCIONAMIENTO PROPUESTO





FUNCIONES DE LAS AREAS

Secretaría Ejecutiva:

Articula la gestión el Centro intra institucionalmente.

Canaliza las propuestas de capacitación remitidas por los operadores judiciales.

Propone criterios de trabajo, en línea con otros organismos de la Suprema Corte, que brinden insumos concretos para la mejora en la gestión y el uso de medios alternativos para la solución de los conflictos.

Proyecta la temática de la capacitación en asociatividad con las demandas establecidas por la Corte, el Ministerio Publico Fiscal, el Ministerio Publico de la Defensa y los distintos Fueros, a través de los responsables del Consejo Ejecutivo según Acordada nº 17563.

Promueve actividades de investigación desarrolladas por Magistrados, funcionarios y empleados judiciales con la colaboración de universidades y centros de estudios de reconocido prestigio que permitan la mejora de la gestión judicial y su concreta aplicación.

Establece espacios de debate e intercambio de experiencias con otras entidades análogas y escuelas judiciales nacionales e internacionales.

Recepción y Administración de Proyectos:

Despacha asuntos administrativos.

Define el formato y recepciona los proyectos de capacitación e Investigación de los distintos actores.

Evaluación, Factibilidad, Planificación y Desarrollo:

Evalúa la factibilidad técnica, económica, operativa, temporal y de pertenencia de los proyectos.

Aprueba o desaprueba proyectos. Desarrolla y planifica su ejecución y, establece los mecanismos para concretarlas. Determina la mejor metodología de ejecución con énfasis en el uso de las nuevas tecnologías tanto en forma Presencial, Semi presencial o a distancia acorde a las características generales y particulares de cada curso.



Presupuesto, Logística y Ejecución:

Presupuesta y costea proyectos. Determina ingresos y egresos probables. Establece la logística necesaria para la implementación. Lleva adelante la ejecución de proyectos

Convenios y Relaciones Institucionales:

Establece y mantiene las relaciones institucionales.

Proyecta y realiza talleres de trabajo en la comunidad vinculados al sistema judicial y al rol de los magistrados en una sociedad democrática.

Redacta y aplica los convenios de vinculación con los distintos actores del sistema. Interactúa con las Instituciones respecto de las necesidades de capacitación. Establece con los actores el feed back necesario para lograr la adecuación y mejora continua de los procesos de capacitación.

Auditoria, Estadísticas, Control de Gestión y Control de Calidad:

Mantiene actualizadas las estadísticas de capacitación en cuanto a procesos ejecutados, cursos dictados, efectores capacitados.

Audita los procesos de capacitación y el cumplimiento de éstos en función de la planificación preestablecida.

Realiza el control de gestión integral de cada proyecto y/o proceso de capacitación. Implementa y evalúa normas específicas de control de calidad para el área de capacitación.

RECURSOS DE AFECTACION NECESARIOS:

Humanos: Los disponibles en la actualidad en el Poder Judicial y aquellos que surjan de los convenios de colaboración con las distintas entidades del medio Provincial, Nacional e Internacional, Públicos y Privados.

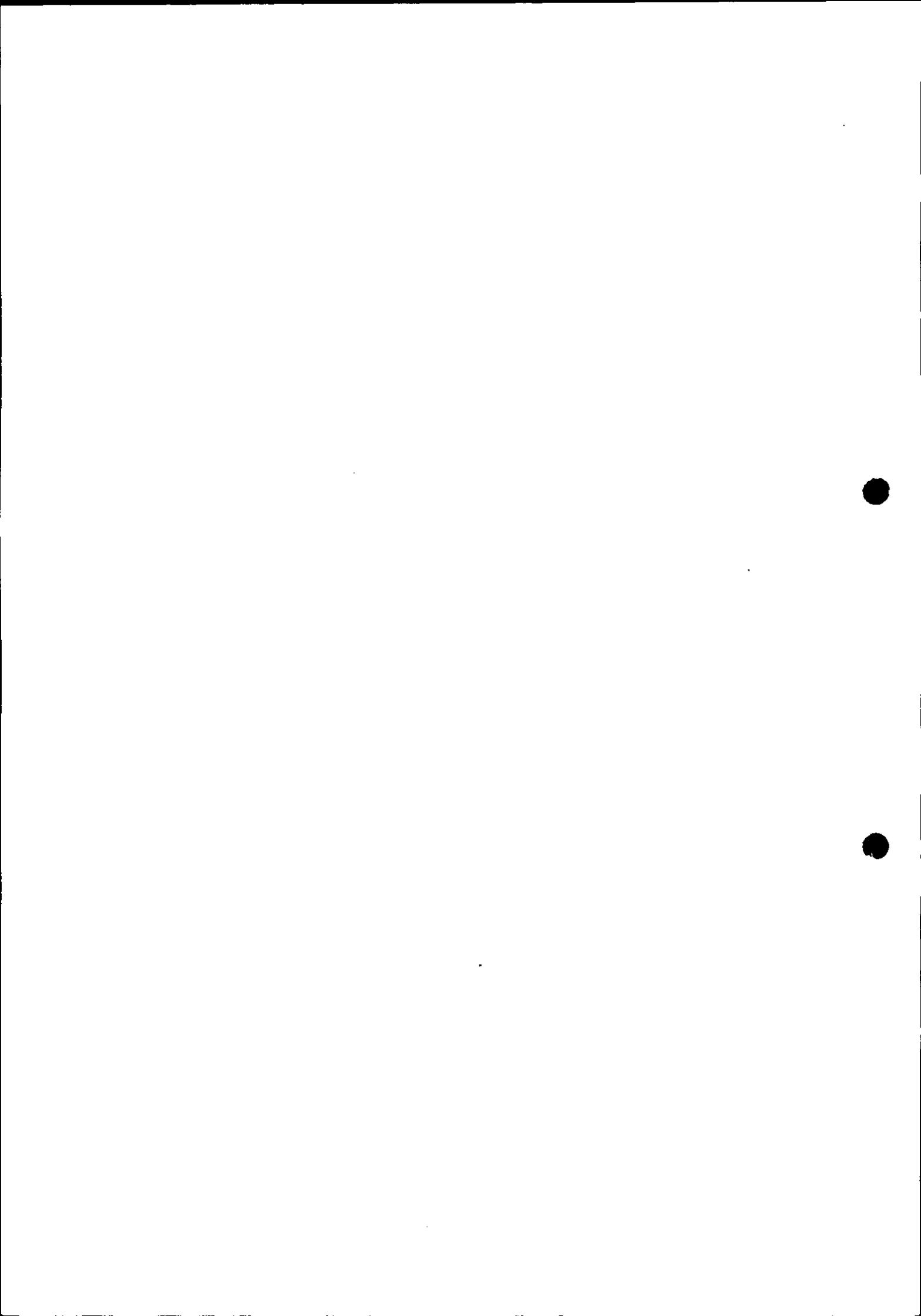
Materiales: Las herramientas de TIC's disponibles en el Poder Judicial, reforzando éstas mediante las actualizaciones tecnológicas continuas.

Económicos:

- Recursos presupuestarios: Los asignados de manera corriente por la Ley de Presupuesto de la Provincia.



- Recursos Extrapresupuestarios: Financiamiento Nacional e Internacional a través de los distintos Organismos vinculados tanto a la temática de Capacitación como aquellos relacionados a la Formación y Administración de Justicia: Ministerios de Educación, Justicia, Seguridad, Defensa, Nacionales y Provinciales. Corporaciones e Instituciones relacionadas a la formación y capacitación Nacionales e Internacionales. Organismos del PNUD.
- Ingresos propios de las actividades desarrolladas por el Centro de Capacitación.



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

“La Escuela Nacional de la Magistratura”. Philippe Darrieux –Magistrado-Paris.

“Sistema de Gestión de alta calidad en las Escuelas Judiciales”, Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.

“El Rol de la Capacitación-Instituto de la Judicatura de Bolivia” -Carlos José Rocha Orozco Ministro de la Corte Suprema de Justicia.

“Documento Actividad Institucional y de Formación Instituto de Estudios Judiciales Suprema Corte de Justicia Buenos Aires”, 2017

“Hacia la Gestión del Conocimiento en Instituciones Públicas”, Antonio Martín Hernández-Maria del Carmen Saíenz-Maza Abascal.

Norma ISO 9001 y Norma IRAM 30000

“Alcanzando la calidad educativa con la Norma IRAM 30000”, Lic. Patricia Allendez Sullivan .

“El Gobierno Electrónico en la Gestión Pública”, Alejandra Naser y Gastón Concha –CEPAL-ILPES.

“La evaluación para la mejora de la calidad de los centros educativos”, Martínez Medrano, C. (2001). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

“Comportamiento Organizacional”, Robert Dailey.

“El desarrollo organizacional como estrategia para la modernización en la Administración Pública”, Rolando Bolaños Garita.

“Gestión del Cambio Organizacional”, Arthur Zimmermann.

“Gestión de la Información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones”, Lic. Lourdes Aja Quiroga.

“La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento”, Tomas José Foltalvo Herrera, Raúl Quejada y Joaquín Guillermo Puello Payares.

“Gestión del conocimiento y transparencia: Desafíos para la inversión pública local”, Contreras-Barros-González- Fuenzadila TM-Universidad Nacional de Chile.

“Justicia 2020”, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Sitios Web Consultados: Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales, Academia Judicial de Chile, Centro de Estudios de Justicia de las Américas.

