

20 CONGRESO NACIONAL DE CAPACITACIÓN JUDICIAL

EL BICENTENARIO Y LA CAPACITACIÓN JUDICIAL: ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS

-INFORME-

El 20 Congreso Nacional de Capacitación Judicial, El Bicentenario y la Capacitación Judicial: Análisis y Perspectivas, se llevó a cabo en la ciudad de Córdoba los días tres y cuatro de noviembre del año dos mil dieciséis.

Las actividades se desarrollaron en las instalaciones del Hotel Windsor, ubicado en calle Buenos Aires 214, en el centro de la ciudad.

Contó con la participación de ochenta y cinco asistentes entre magistrados, funcionarios y empleados de las escuelas judiciales pertenecientes a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las provincias argentinas de Catamarca, Chaco, Corrientes, Entre Ríos, Formosa, Jujuy, La Pampa, Misiones, Mendoza, Neuquén, Salta, Santiago del Estero, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Tierra del Fuego y Tucumán.

El Congreso quedó inaugurado, el día 3 de noviembre a las 10:00 hs, con los discursos de Juan Domingo Sesin, Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, Rafael Gutiérrez, Presidente de la Ju-Fe-Jus y María del Carmen Battaini, Presidenta de Reflejar.

La apertura académica estuvo a cargo del Dr. Ricardo Pérez Manrique, Presidente de la Suprema Corte de Justicia del Poder Judicial de Uruguay y del Dr. Armando Segundo Andruet (h) ex vocal del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba y Director del Área de Investigaciones y Ensayos del Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez.

La programación se estructuró en tres categorías: exposiciones, talleres y paneles.

La categoría exposiciones hizo foco en la presentación de las escuelas participantes. Se destinaron diez minutos para que cada escuela exponga, según criterio seleccionado, actividades, procesos, innovaciones, desarrollos y experiencias que se consideraran importantes compartir.

Los talleres, en número de cuatro abordaron: el plan de acción para la concreción del paradigma curricular del juez; los nuevos roles de las escuelas judiciales; la resolución de los conflictos en las escuelas judiciales; el rol de los jueces en los procesos de diálogo y en la construcción de consensos.

Las conclusiones de los talleres se incluyen como Anexo 1 del presente informe.

Se destaca la participación de las siguientes disertantes invitadas, no pertenecientes a las escuelas judiciales y que intervinieron como animadoras de los talleres y como panelistas: Claudia KatoK, Bettina Koch, Débora Cotichini, Elizabet González, y Raquel Munt.

Los paneles versaron sobre dos temáticas: acceso a justicia coordinado por Graciela Peralta y prensa y justicia coordinado por Federico Abel.

Las conclusiones y cierre del congreso, el día cuatro de noviembre a las 19:00 hs, estuvieron a cargo de María de las Mercedes Blanc de Arabel, Vocal del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba y Directora del Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez; Mario Adaro, Ministro de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza y Sergio González, Vocal del Superior Tribunal De Justicia de la Provincia de Jujuy.

-----**ANEXO 1-CONCLUSIONES DE LOS TALLERES-**

TALLER 1: Plan de Acción para la Concreción del Paradigma Curricular del Juez

Analía Pérez

Más que hablar de conclusiones del Taller para la concreción del paradigma curricular del Juez, creo que es fundamental referir primero a la capacidad de trabajo en equipo demostrado por las escuelas presentes, prestas a colaborar en esta concreción curricular.

Agradecer en nombre de los miembros de Comisión Directiva a todos los participantes por los aportes realizados.

Y dejar constancia de los programas que presentaron:

El equipo que trabajo en perfil del JUEZ SOCIALMENTE RESPONSABLE plasmo como objetivos específicos que el juez dimensione el impacto social de sus decisiones y que se capacite y se forme en temáticas conflictivas y de tensión social. Para ello deberán generarse talleres de concientización y sensibilización, con el uso del método deconstructivo, además de convocar a organismos relacionados con temas de impacto social como los ambientales, de género, grupos vulnerables, pueblos originarios, económicos y de gravedad institucional. Con esto se espera aportar a un mayor entendimiento entre la instancia judicial y el medio social, aportando a la paz social. Con el aporte de especialistas que realicen un abordaje interdisciplinario.

El equipo que trabajo en el perfil del JUEZ COMUNICADOR plasmo como objetivos específicos capacitar al juez para su nuevo rol de comunicador de sus actos jurisdiccionales, brindándole herramientas para una comunicación eficaz con el justiciable y con la sociedad, en un marco de interinstitucionalidad. Con técnicas de oratoria y de programación neurolingüística. Para que el juez logre una comunicación eficaz. Para ello deberemos convocar a profesionales en comunicación social, periodistas especializados en temas judiciales, sociólogos o psico-socio-educadores. Mediante talleres basados en casos prácticos, análisis de casos reales o simulaciones.

El equipo que trabajo en el perfil del JUEZ FORMADOR plasmo como objetivos específicos promover la capacitación de los jefes de oficina para que adquieran herramientas para detectar necesidades de capacitación, planifiquen y diseñen programas de formación, con criterios claros de evaluación. Con contenidos de fondo y de forma, de gestión y de pedagogía. Con ello se espera que el juez logre detectar los requerimientos de formación, sea consciente de la importancia de su rol como líder del equipo. Debiera para ello conformarse un banco de expertos por medio de REFLEJAR con el aporte de las escuelas. Resaltan que hay jueces y jefes de oficina que lo hacen, con la modalidad de capacitación in office.

Ya en general es importante destacar que este desarrollo no se agota en este taller. Es el inicio de un tiempo de trabajo conjunto, y en esto tomo las palabras de un equipo: la idea es compartir y

capitalizar experiencias y Trabajar juntos para avanzar.

TALLER 2: Los Nuevos Roles de las Escuelas Judiciales

Alejandra Barrionuevo

Planteo del problema

Cabe recordar para qué sirve la misión en términos organizacionales. Así en cuanto:

Para los integrantes de toda la organización judicial

Para a quienes les incumbe llevar adelante, como en el tema que nos ocupa, las actividades del Centro o Escuela

Para los usuarios también del servicio de justicia

Para elaborar la planificación, es decir las actividades pertinentes para dar cumplimiento, precisamente, a la misión.

Dónde está establecida la misión?

En la resolución de los órganos superiores de crear el Centro o Escuela, en leyes, en la Constitución Eventualmente, en las resoluciones o decisiones posteriores, ampliando o especificando la misión

Teniendo en cuenta lo precedente, relatemos las misiones de los Centros o Escuelas respectivas

Hablamos en el punto primero que otras de las funciones de la misión es servir para la planificación, y hacerla efectiva. Específicamente para determinar las acciones inherentes al cumplimiento de aquella. Debemos tener en cuenta que para cumplir con esto, el Centro o Escuela tienen recursos (determinados y limitados): a) Humanos, b) Estructurales y c) Económicos.



Vayamos nuevamente a los Centros o Escuelas Judiciales, y en consecuencia veamos cuales son actualmente las acciones o actividades que se están realizando

Comparemos si están acciones están adecuadas a las Misiones respectivas

Si no es así, y comprobamos que se están realizando actividades/acciones/tareas que exceden la Misión del Centro o Escuela, sus consecuencias son:

Recarga de tareas en y de los componentes del Centro o Escuela, que conlleva desánimo, desmotivación entre otros efectos

Desvío de recursos estructurales y económicos a otras áreas, perjudicando al fin de capacitación judicial que fueran destinados,

Por ende, falta de efectividad en las acciones específicas de la misión del Centro o Escuela

Desconcierto de los demás integrantes de la organización judicial, en cuanto a los fines exclusivos de la Capacitación judicial

Incumplimiento deficiente en los objetivos de la política institucional

Por lo cual se propone:

Revalorizar a la Capacitación Judicial, como el medio adecuado para la formación permanente y continua de los integrantes de la organización judicial, en pro de estos y esencialmente el impacto en el servicio de justicia.

En consecuencia, es imprescindible adecuar las acciones y actividades de los Centros y Escuelas a la Misión y en su caso a la visión formuladas para ellos.

Tener en consideración que lo precedente es integrante de la política institucional de cada uno de los Poderes Judiciales, la que se debe adecuar a los requerimientos de la sociedad a los que están destinados. Por ello, dado el incremento en su calidad y cantidad, es pertinente, en su caso, adecuar las estructuras respectivas para hacer un servicio de justicia efectivo.

La misión de los Centros y Escuelas de Capacitación es ser centros de entrenamientos en destrezas y habilidades que cada uno necesita para desempeñarse laboralmente, inserto en un Poder del Estado que debe responder a las demandas sociales. Es para conocimiento y formación continua de los integrantes del Poder Judicial. También implementa políticas públicas del Poder Judicial

La misión está enunciada en los Estatutos y Reglamentos internos, las leyes, en la propia Constitución.

Si no están alineadas la misión y la visión hay dispendio de recursos, se pierde el rumbo, hay muchas implicancias pero especialmente la responsabilidad funcional e institucional. Por lo cual es imprescindible analizar la realidad del Centro Escuela para comparar con la Misión. En su caso, surgirán las necesidades que determinarán las acciones a diseñar y luego implementar.

Es necesario tener en cuenta que si bien, para apreciar la realidad, es bueno la percepción o intuición, dado que siempre es subjetiva es importante contar los medios y métodos técnicos para apreciarla. En este mismo sentido, la mirada y comparación con otros Centros/escuelas, aportan elementos para acercarse a esa realidad que se hizo referencia.

Lo precedente contribuye al análisis en cuanto a si los recursos -humanos, estructurales, económicos- , asignados al Centro o Escuelas, son aptos para lograr la eficacia y la eficiencia en el cumplimiento de la misión. Esto no se contradice con la flexibilidad y la dinámica en el diseño de las actividades de capacitación.

Volviendo a la realidad de los Centros y Escuelas, se refleja como las misiones diseñadas cuando se crearon, están excedidas. Así pueden señalarse funciones o temas como la gestión, lo de prensa, las articulaciones con otros Poderes del Estado y la sociedad Civil. Además se asume la coordinación de los cursos de posgrado, apalancamiento de las Cortes, bajando las políticas institucionales de las Cortes, relevamiento de necesidades sobre las oficinas en particular, visión

estratégica de la Escuela, campañas de concientización sobre temas emergentes. Se incluye también capacitación sobre temas de tecnología para poder usar las herramientas, organizadores de eventos y congresos, elaboración de protocolos, nexos con otras oficinas, motivar y generar compromiso en los operadores judiciales, toma de audiencias por videoconferencia, etc. Entre estas actividades, cabe señalar entre una demanda de la necesidad, específica. La respuesta viene desde la planificación, pero también responder desde la espontaneidad.

Tenemos la tentación académica de reproducir los contenidos de las especializaciones, o carreras de grado, sin embargo el desafío es entender que capacitación judicial es otra cosa, es dar respuestas puntuales, la coyuntura no es mala, es necesaria.

No existe una única realidad para determinar los nuevos roles de las Escuelas Judiciales, esto depende de cada Provincia y de la estructura y composición de las Escuelas, tal como lo expresa REFLEJAR, al distinguir las particularidades pero también las semejanzas para implementar acciones y directivas para contribuir a la mejora y superación. Sin embargo, si bien la misión está clara, " la capacitación judicial", las Cortes deben primero re examinar las misiones de los Centros y/o Escuelas, y si ella se modificó, asignar los recursos por el cumplimiento efectivo. En este sentido, en cuanto a los recursos humanos, reformular la capacitación interna, incorporando nuevas materias, como las tecnológicas, la pedagogía y la gestión judicial.

Repensar en agregar las funciones, que no vaya en desmedro de la misión que naturalmente tienen, para evitar el desgaste o la mala respuesta que pueda ocasionar, a fin de mantener el prestigio de la capacitación.

En el punto de repensar la misión, es imprescindible realizar las mediciones pertinentes para evaluar las actividades que se están realizando, especialmente en cuanto a la asistencia de los beneficiarios de la capacitación organizacional, diferente a la que individualmente hagan los operadores.

En definitiva, los cambios sociales que impactan en la actividad judicial, también deben ser mirados en cuanto a la reformulación de la misión de la capacitación judicial. Entender la importancia de ella como integrante del servicio de justicia. Por ello, coadyuvará el diseño actual de la misión, la optimización de los recursos y el prestigio de la capacitación judicial, para los propios operadores y también para la sociedad destinataria.

TALLER 3: La Resolución de los Conflictos en las Escuelas Judiciales **Graciela Neiro**

Planteó un taller a partir de la idea de visibilizar el conflicto de los organismos judiciales como un punto de inicio para el cambio. Propuso como idea capitalizarlos para delinear los cambios.

Distinguió:

Conflicto real

Conflicto irreal

Conflicto inventado

Conflicto real es el más fácil de abordar, señaló. El conflicto irreal es el conflicto inventado que parte, generalmente, de una percepción errónea. Suceden, a veces, en las organizaciones, la comunicación equivoca.

Para superar conflictos por percepción errónea hay que tratar de aclarar la actuación para desmitificar la percepción. Los malentendidos también surgen de interpretaciones erróneas por lo que es necesario generar espacios de dialogo con el líder y demás integrantes de la organización.

Conflicto inventado se provoca con intención deliberada de precisamente, generar el conflicto. Ej. mobbing

En estos casos es necesario trabajar desde la prevención para evitar que el conflicto se enquistase o se afiance.

Planteó una actividad CARTAS ANONIMAS. Cada grupo debía determinar la existencia de un conflicto en la escuela; las amenazas y consecuencias de no discutirlo, el impacto en lo personal, en lo interpersonal y en el equipo de trabajo.

Describir temas, conflictos y/o la situación que mejor lo haga comprensible para los demás.

También propuso una segunda actividad en la que cada grupo debía definir conjuntos de valores y principios éticos que sustentaran la labor propia y de la escuela como servicio.-

Los valores y principios para la organización como grupo de trabajo se señalaron: confianza, cooperación, generosidad, respeto, compromiso, honestidad, esfuerzo, proactividad, apertura al dialogo, eficiencia, confiabilidad, calidad, vocación de servicio, profesionalidad, jerarquización, responsabilidad.

Y en el servicio se han fijado: seriedad, eficiencia, confiabilidad, calidad, inclusión, justicia, equidad, credibilidad.-

Luego Bettina Koch invitó a los grupos a participar de otra actividad en la que debía identificar un conflicto propio o común de una escuela judicial y relacionar con los valores y principios detallados.

Finalmente propuso otra actividad que la denominó MASTERMIND. Cada grupo debía elegir un tema de los que emergieron como problemáticas. Se advirtió que todos los planteos resultan problemas de comunicación. Qué preguntas pueden surgir de este taller para tener respuestas adecuadas a cada uno.

Su propuesta como disertante fue ponernos anteojos y mirar los problemas con otras perspectivas para observar el conflicto con mayor objetividad.

| |
|---|
| <p>TALLER 4: El Rol de los Jueces en los Procesos de Diálogo y la en la Construcción de Consensos.</p> |
|---|

Alejandra María Luz Caballero

Este taller tuvo como objetivo redefinir las herramientas para que el juez en particular, y los operadores de justicia en general, puedan cumplir con el rol de constructores de la paz y de la justicia.

De él surgieron las siguientes conclusiones:

1. La fisonomía de la conflictividad actual supera el ámbito individual y requiere un análisis integral y herramientas de resolución que abarquen su complejidad, articuladas en forma mancomunada con los otros poderes del Estado.

2. Son necesarias acciones dirigidas a:

-transponer los límites de la preparación tradicional de los operadores de la justicia, para dotarlos de herramientas superadoras de los clásicos conflictos individuales, conscientes de que al juez también le corresponde asumir roles distintos a los tradicionales, tales como hacer frente a la falta de seguridad y promover la prevención.

- afrontar y procurar superar el desacompasamiento de los tiempos: el que requiere la sociedad y el que maneja la justicia.

- asumir métodos eficientes de capacitación de los operadores, incorporando las herramientas que aportan otras disciplinas capaces de dar respuestas a los requerimientos sociales actuales.

- promover y fortalecer los procesos alternativos y el diálogo como instrumentos para comprender al otro desde la diversidad y para fomentar la cohesión.

- generar dispositivos para el abordaje del conflicto en su etapa de gestación, instalando la idea de alerta para la detección temprana de los conflictos.

- fomentar la participación civil para dar respuestas sustentables y acceso a la justicia, con la implementación de los lineamientos que aportan las Reglas de Brasilia.

- asumir la función pedagógica de los operadores del derecho para definir acciones sustentables y contribuir en mejor medida a la paz social y al acceso a la justicia, especialmente de los más vulnerables.