



Plan Estratégico de Capacitación

Centro Único de Capacitación Poder Judicial de Santiago del Estero

"Dr. José Benjamín Gorostiaga"

La Constitución Provincial sancionada el 26 de noviembre de 2005, en el art. 178 establece la capacitación permanente de los magistrados y funcionarios judiciales, como una obligación inexcusable y en el artículo 181 dispone que el Superior Tribunal de Justicia regulará el funcionamiento de la Escuela Judicial que será el ámbito natural de formación, capacitación y perfeccionamiento de los integrantes del Poder Judicial y de los abogados que aspiren a ingresar.

En este marco el *Centro Único de Capacitación para Magistrados, Funcionarios y Empleados "Dr. José B. Gorostiaga"*, como escuela de capacitación judicial, está comprometido con la transformación y calificación profesional de los magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial a fin de contribuir al mejoramiento del servicio de justicia. Desarrolla sus actividades en diversas áreas de manera coordinada y desde un enfoque interdisciplinario.

Teniendo en cuenta lo expresado por Paul Li que "La calidad de la justicia nunca será mejor que la calidad de los jueces que la administran" (Paul Li, Director del California Center for Judicial Education and Research, California USA, octubre 1991) existe la necesidad de que los Centros de Capacitación Judicial cuenten con la MISIÓN de:

Capacitar técnica y jurídicamente a magistrados, funcionarios empleados y auxiliares del Poder Judicial mediante programas de formación inicial y de perfeccionamiento continuo y especializado a fin de que adquieran técnicas, habilidades y conocimientos orientados a la organización de las tareas judiciales y desarrollen su función con calidad, eficiencia y equidad, contribuyendo a mejorar el servicio y al prestigio del Poder Judicial.

Y tienen como *VISION*: Ser el órgano comprometido con la transformación y calificación profesional de los jueces, funcionarios, empleados y auxiliares del Poder Judicial para que desempeñen con ética, eficiencia y calidad la tarea judicial.

Desde esa *MISION-VISION* resulta necesario sistematizar el proceso de capacitación judicial de modo que se convierta en una herramienta óptima de la mejora de la administración de justicia, realizando un análisis minucioso de las verdaderas necesidades del Poder Judicial.-

La necesidad es considerada como la "brecha" entre los conocimientos, habilidades y actitudes existentes y deseadas que podría reducirse mediante la capacitación.

Esta detección de necesidades se realiza a través de encuestas, entrevistas, observaciones in situ, descripciones de puestos de trabajo articulando siempre necesidad de capacitación con el resultado que se pretende lograr.

Se busca que los requerimientos o demandas de jueces, funcionarios y empleados no sólo respondan a las percepciones individuales de los destinatarios sino también el impacto que la capacitación tendrá en el desempeño habitual de aquéllos.



Posteriormente a la implementación del protocolo de detección de necesidades de capacitación y resultados obtenidos, se impulsó la diagramación de programas o actividades de capacitación específicas para cada fuero, además de otras dirigidas a todos los operadores judiciales de manera compartida, a través de convenios celebrados con el Colegio de Abogados, la Caja Forense, la Comisión de Jóvenes Abogados y organizaciones no gubernamentales.

El modelo de capacitación que se implementa es:

Modelo de formación basado en competencias, ligadas a un desempeño efectivo en un contexto laboral concreto a fin de que el asistente a los cursos adquiera destrezas y actitudes para el desarrollo eficaz de la función

a) Competencias técnicas o de conocimiento a fin de conjugar información con saber, teoría con práctica; **b) Competencias de Gestión** que involucran el comportamiento de las personas en situación de trabajo procurando conjugar conocimientos, habilidades y actitudes. Para tal cometido, resulta primordial la detección de necesidades de capacitación de magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial, como también de los auxiliares de justicia y abogados del foro local.

Se plantea un aprendizaje activo, interactivo que pone el acento en el capacitado como promotor de cambios institucionales, con la conciencia de que la capacitación más efectiva es la que involucra a los participantes en forma directa con el procesos de capacitación. Se pone el acento en el intercambio de experiencias entre jueces y funcionarios, identificando buenas y prometedoras prácticas con el propósito de articular las expectativas de desempeño y la formación en sí.

La **Evaluación diagnóstica** se realiza a través de diferentes técnicas, tales como encuestas a una población predeterminada, entrevistas, observación no participante y reuniones con Comités de asesoramiento de todos los fueros y de las oficinas del Poder Judicial que desarrollan actividad no jurisdiccional. El procesamiento de los datos recabados a través de dichas técnicas, se realiza con la matriz FODA (Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) a fin de visualizar la situación real y poder organizar acciones de mejora continua del Servicio.

A partir de la elaboración del diagnóstico y su evaluación se diseña el **Plan Estratégico de Capacitación** para cada semestre del Año Judicial, con actividades que fundamentalmente se desarrollan en el edificio de la jurisdicción Capital, replicadas en los distintos centros judiciales del interior de la provincia.

Las actividades se organizan bajo distintas modalidades: seminarios, talleres, programas de capacitación continua, conferencias, privilegiando el aprendizaje interactivo entre los participantes. Se realizan en la modalidad presencial tanto en capital como en el interior y algunas mediante cursos a distancia, a través del campus virtual implementado a partir de la Plataforma Claroline, Videos Micros de Autoreflexión, entre otros vehículos multimedia.

Finalmente se propone la evaluación de forma permanente del cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan estratégico de capacitación. Así como también el análisis de la evaluación de impacto de cada capacitación en el fuero respectivo.