

ACUERDO N° 275.- En la Ciudad de San Luis a NUEVE días del mes de MAYO de DOS MIL ONCE, reunidos en la Sala de Acuerdos los Señores Ministros del Superior Tribunal de Justicia, LILIA ANA NOVILLO, HORACIO GUILLERMO ZAVALA RODRÍGUEZ, FLORENCIO DAMIÁN RUBIO, OMAR ESTEBAN URÍA y OSCAR EDUARDO GATICA.-

DIJERON: Que debido a razones estrictamente funcionales y de mejor servicio, y en uso de las atribuciones conferidas a este Superior Tribunal por al Art 42º inc.15 de la Ley Orgánica de Administración de Justicia, por ello:

ACORDARON: I) HOMOLOGAR en todas sus partes el convenio de Locación de Servicios suscripto entre el Superior Tribunal de Justicia y la Lic. Gabriela Analía Troiani, el que se transcribe a continuación:

CONVENIO de LOCACION DE SERVICIOS

En la Ciudad de San Luis, Capital de la Provincia del mismo nombre, República Argentina, veintinueve días de abril de dos mil once, entre el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de San Luis, con domicilio constituido en Rivadavia N° 340, Ciudad de San Luis, representado en este acto por la DRA. LILIA ANA NOVILLO, en su carácter de Presidente, por una parte y la Lic. Gabriela Analía Troiani, DNI.20.106.668, por la otra, fijando domicilio en calle Martín Güemes N° 1173 Ciudad de San Luis, Provincia de San Luis, convienen en celebrar el presente Convenio de Locación de Servicios el que se sujeta a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La Lic. Troiani se obliga a efectuar los ITEMS II, III, IV, V de la propuesta presentada para el Instituto de Capacitación e Investigación del Poder Judicial de la Provincia de San Luis Ciudad de San Luis, cuya copia forma parte de los anexos. A tal fin deberá: Detectar necesidades de capacitación y Priorizar las necesidades relevadas de acuerdo a los lineamientos estratégicos emanados del Consejo Académico y del Superior Tribunal de Justicia.

SEGUNDA: Serán funciones de la Lic. Troiani:

- Comunicar a los distintos miembros de la institución los objetivos del trabajo a realizar.
- Aplicar instrumentos para la recolección de datos en las tres sedes judiciales: San Luis, Villa Mercedes y Concarán (encuestas y entrevistas con los distintos estamentos judiciales en las tres sedes judiciales).
- Presentar el modelo de encuesta y todo otro instrumento de medición a aplicar como parte del estudio, ante el Superior Tribunal de Justicia para su conocimiento y aprobación.
- Analizar la documentación existente relativa a descripciones de puestos de trabajo, manuales de la organización, planes o programas vigentes así como las distintas acciones de capacitación realizadas por el Instituto de Capacitación.

En lo relativo a los resultados obtenidos:

- Presentar un informe de avance al concluir el primer mes de trabajo y un informe final con los resultados obtenidos y las recomendaciones para las tres circunscripciones Judiciales.
- Mantener confidencialidad sobre los datos y resultados obtenidos a partir del estudio realizado en la Institución contratante.

TERCERA: El contratante se compromete a proveer a la Lic. Troiani toda la información necesaria para desarrollar el proceso de detección de necesidades de capacitación. Así mismo, se compromete a facilitar los medios y las autorizaciones necesarias para mantener entrevistas o acceder a materiales escritos u otros datos que fuesen necesarios en el marco del estudio objeto de este convenio.

CUARTA: La ejecución de los ÍTEM II, III, IV y V de la propuesta se prevé por el término de DOCE (12) meses a partir del primero de abril del año dos mil once, venciendo el treinta y uno de marzo del año dos mil doce.¹

¹ Que la primera etapa del trabajo se llevo a cabo desde el primero de febrero de 2011 hasta el ultimo día de marzo del corriente año.-

QUINTA: El convenio se regirá por las normas relativas a la locación de servicios (art. 1623 y concordantes del Código Civil) y las que este convenio establece. El precio de la locación será de Pesos CINCO MIL SETENTA Y CINCO (\$ 5075,00) mensuales.

SEXTA: El Superior Tribunal de Justicia, podrá comisionar mediante acuerdo a la Lic. Gabriela Troiani, con el pago de los gastos que se generen con el fin de cumplir acabadamente con el objeto del presente contrato.

SÉPTIMA: Ambas partes se reservan el derecho de rescindir el presente Convenio, sin necesidad de expresión de causa con una anticipación de treinta días mediante notificación fehaciente.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, se firman dos ejemplares de un mismo tenor a un solo efecto en la Ciudad de San Luis, a veintinueve días del mes de abril de dos mil once.

ANEXOS

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SAN LUIS, PROPUESTA DE GESTION INTRODUCCION:

La creación del Instituto de Capacitación e Investigación del Poder Judicial se formalizó mediante Acuerdo N° 227/98 proponiendo como objetivo general del mismo “la capacitación, actualización y perfeccionamiento de Magistrados, Funcionarios y Empleados a los fines de optimizar el funcionamiento del Poder Judicial”. La búsqueda de la excelencia a través de la capacitación y perfeccionamiento de sus integrantes se traduce en la necesidad explicitada de *“implementar y desarrollar programas de capacitación destinados a lograr un elevado nivel de formación en aspectos científicos, éticos, profesionales, humanísticos y sociales de la judicatura”*.

Por otro lado, la capacitación está entendida como un deber y un derecho del personal judicial (Art. 8° y 10° del Estatuto del Personal Judicial). Además, la aprobación de los cursos de actualización dictados por el Instituto de Capacitación e Investigación aparece como un requisito para participar en los concursos para ascensos.

Todo ello nos permite inferir el carácter relevante que adquiere la formación continua dentro de la organización.

En este escenario institucional ofrezco un asesoramiento pedagógico al Honorable Consejo Académico, entendiendo que mi formación y experiencia laboral en el campo de la capacitación en ámbitos públicos pueden

contribuir para la ejecución e implementación de proyectos formativos que se canalicen a través del Instituto de Capacitación e Investigación.

FUNDAMENTACION

Antes de desarrollar la propuesta estimo necesario mencionar algunas consideraciones relativas a la temática.

En primer lugar una reflexión en torno al papel del conocimiento en el mundo actual. Ante los vertiginosos cambios sociales y culturales que vivimos a diario, frente a los cuales los conocimientos muchas veces quedan obsoletos se hace necesario responder con actualización constante en todos los campos del saber. Las organizaciones tienen un potencial educativo que debe ser reconocido y aprovechado por los responsables de capacitación. Considero que uno de los grandes desafíos que enfrentan las instituciones es desarrollar en sus miembros, habilidades y actitudes que faciliten el trabajo así como el aprendizaje en entornos virtuales.

Blake, O. señala que las organizaciones le requieren al servicio de capacitación que éste les asegure ²:

- Que lo que se enseñe responda a una necesidad de la organización
- Que lo que se enseñe sea aprendido
- Que lo aprendido sea trasladado a la tarea
- Que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo

Por ello toda propuesta de capacitación debe considerar no sólo la detección de necesidades de capacitación si no también la medición de impacto de las actividades formativas en las prácticas cotidianas, lo que permitirá mejorar la calidad del servicio al usuario interno y externo.

Schvarstein³, propone repensar la administración de justicia encarando acciones en distintas áreas: gobierno (lógica política); reforma normativa, fortalecimiento administrativo del Poder Judicial y Participación ciudadana. Entre sus propuestas hay coincidencia al señalar la necesidad de *“Introducir formas voluntarias y mandatorias de **resolución alternativa de conflictos**, en instancias judiciales y extrajudiciales; “Capacitar a los abogados y a los jueces para operar en el marco de una nueva cultura de conciliación”; “Desarrollar procedimientos que garanticen la **actualización permanente** de los jueces, basados en las más modernas técnicas pedagógicas que se utilizan para la educación de adultos”.*

En lo atinente al fortalecimiento administrativo del poder judicial entre las intervenciones que sugiere, se destaca la de *“capacitación y desarrollo del capital humano”*, dotando a las personas de los conocimientos y habilidades necesarias para la gestión de sus funciones.

² BLAKE, Oscar (1997) “La Capacitación, un recurso dinamizador de las Organizaciones” Bs. As. Ediciones Macchi

³ SCHVARSTEIN, Leonardo (1994) “Repensar la Reforma Judicial en América Latina”

En lo que hace a la capacitación dentro de una organización compleja como es el Poder Judicial de la provincia de San Luis, existe un compromiso por parte de sus autoridades a la hora de implementar acciones formativas. Esto representa una fortaleza de la organización, que permitirá que futuras acciones se entrelacen con las que actualmente se están realizando en pos del objetivo de mejorar la calidad del servicio de justicia.

PROPUESTA

Este trabajo es una formulación de ideas a modo de sugerencias sobre algunos aspectos en los que considero que podría asesorar al Honorable Consejo Académico para la toma de decisiones y su posterior ejecución. Podemos encontrar semejanzas con experiencias llevadas a cabo en otros Poderes Judiciales del país que cuentan con la figura de un referente pedagógico quien coordina las acciones de los institutos de capacitación en temas atinentes al diseño de los programas de formación. Lejos de ser un proyecto cerrado pretende ser un punto de inicio para futuras acciones, requiriendo por supuesto, cambios y actualizaciones periódicas de acuerdo a las circunstancias variables del entorno y a las necesidades y demandas de la institución.

Entiendo que una propuesta de gestión para el Instituto de Capacitación e Investigación de una organización compleja como es el Poder Judicial de la Provincia de San Luis debe partir del diseño de un Proyecto Institucional de Capacitación (PLAN MAESTRO) , con el objeto de ubicar a la formación continua en la perspectiva de mediano y largo plazo dentro de la institución (trienal o quinquenal) y un Plan Anual de Capacitación con objetivos, contenidos y actividades que deberán ser calendarizados oportunamente.

Algunas de las acciones sugeridas conllevan el trabajo conjunto con otras áreas (por ej. Comunicación, Informática, Dirección de Recursos Humanos) que también implica un deseo de trabajar en equipo en pos del logro de una visión compartida.

Planteo esta propuesta en dos etapas:

ETAPA I:

- Continuar con las actividades de capacitación que se encuentran en ejecución.
- Detectar necesidades de capacitación
- Priorizar las necesidades relevadas de acuerdo a los lineamientos estratégicos emanados del Consejo Académico y del Superior Tribunal de Justicia.

ETAPA II:

- Diseñar el Proyecto Institucional del Instituto de Capacitación e Investigación (PLAN MAESTRO 2011-2015)
- Diseñar el Plan Anual de Capacitación 2011
- Implementar el Plan Anual

- Evaluar el impacto de la capacitación así como el nivel de satisfacción del usuario interno y externo⁴.

El diseño del Proyecto Institucional de Capacitación y del correspondiente plan anual requiere que explicita determinadas ACCIONES que considero necesario ejecutar en distintos momentos:

1. Instrumentar actividades de capacitación con diferentes modalidades formativas: presencial, semipresencial y a distancia (*Blended learning*) favoreciendo el aprendizaje en entornos virtuales. En tal sentido una acción clave es la instrumentación de aulas virtuales que permitirán enriquecer la actividad académica presencial con los medios y posibilidades que ofrece internet para la educación a distancia. Recordemos que uno de los objetivos que tienen las aulas virtuales es el de enriquecer el proceso de enseñanza - aprendizaje a través de entornos diseñados específicamente para la actividad educativa.
2. Desarrollar contenidos en congruencia con la priorización de necesidades detectadas. A modo de ejemplo menciono algunos que considero que no debieran dejar de incluirse: Temas de ética y derecho; Trabajo en equipo; Atención al público (interno y externo); Estudios de prospectiva sobre escenarios regionales y sectoriales; Planeamiento estratégico; Control de gestión; Temas contables y Resolución de conflictos (relacionado con el punto siguiente).
3. Planificar acciones de formación y extensión a la comunidad conjuntamente con el Centro de Mediación Judicial, sobre todo en lo relativo a herramientas para el abordaje y resolución de conflictos.
4. Participar activamente de la Red de Escuelas Judiciales de la República Argentina REFLEJAR⁵ aportando información de acuerdo al protocolo establecido para participar de la página web, lo que necesariamente conlleva un trabajo en equipo con el área informática.
5. Propiciar la vinculación estratégica entre el Poder Judicial con Universidades, otros organismos públicos, redes sociales, Organizaciones No Gubernamentales, etc.(Ar. 17 del estatuto) . Por ejemplo: Universidad de Córdoba, Universidad de La Punta, Fundación CEDDET⁶

⁴ Introduzco el término “usuario” para destacar que la justicia es un servicio público del estado a los ciudadanos. Entiendo por usuario interno a los funcionarios, magistrados, agentes del Poder Judicial, personal técnico y administrativo, etc. mientras que el usuario externo es el público en general.

⁵ Esta red se orienta al intercambio de la información, conocimientos y experiencias entre las escuelas judiciales, con el fin de generar una interacción que fortalezca la cooperación.

⁶ La Fundación Centro de Educación a Distancia para el Desarrollo Económico y Tecnológico (Fundación CEDDET) es una organización sin ánimo de lucro dedicada a la cooperación y al desarrollo que fue creada a iniciativa del Ministerio de Economía y Hacienda de España y el Banco Mundial. La misión de CEDDET es colaborar en la mejora de las capacidades de gestión de las administraciones públicas mediante la puesta en común y el intercambio de conocimientos y experiencias. Esta misión se desarrolla usando los métodos y herramientas que posibilitan las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

6. Promover la creación de espacios físicos que permitan desarrollar las actividades propuestas. Es clave diseñar y poner en marcha un aula de capacitación equipada con la tecnología necesaria para dar respuesta a los requisitos que implica la formación virtual. Además, sería valioso contar con un salón auditorium con capacidad para 200-300 personas para llevar a cabo actividades magistrales y también conferencias abiertas a la comunidad sobre temas de interés: por ejemplo mediación, etc. (Este Auditorium puede ser utilizado en eventos en los que San Luis sea sede recibiendo a algún conferencista de renombre).
7. Comunicar y difundir por distintos canales la oferta formativa que desarrolla el instituto. En tal sentido, y en equipo con el área informática se diseñará una Cartelera Virtual con información de las distintas actividades (fechas, horarios, modalidad: virtual, presencial, responsable del dictado, modalidad de evaluación, inscripción). Es recomendable que esta información se divulgue en el boletín electrónico y en una cartelera con información.
8. Instrumentar un análisis del clima organizacional
9. Concientizar al personal sobre la necesidad de implementar cambios (por ej. Informatización de las oficinas judiciales)
10. Realizar el seguimiento y evaluación del plan de capacitación: Para adecuarse a la constante evolución del conocimiento científico-tecnológico y a la realidad circundante es importante –entre otras acciones- evaluar:
 - En qué medida la formación impartida cubrió las necesidades de la institución que dieron origen al Proyecto de capacitación.
 - La eficacia al impartir conocimientos, habilidades y actitudes.
 - La relación costo-beneficio
 - La transferencia (aplicación) de los contenidos impartidos

BIBLIOGRAFIA

ALLES, MARTHA ALICIA, *Dirección Estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Ediciones Granica. Bs. As. 2000

BLAKE, OSCAR J., *La Capacitación Un recurso dinamizador de las organizaciones*. Ediciones Macchi. Bs. As. 1997.

DEL RIO, Enrique y otros; *Formación y Empleo, Estrategias posibles*. Ed. Paidós. Barcelona, España, 1994.

PAIN, ABRAHAM, *Cómo realizar un Proyecto de Capacitación Un enfoque de la ingeniería de la capacitación*. Granica. Barcelona, España. 1996.

PAIN, ABRAHAM, *Capacitación Laboral*. Ediciones Novedades Educativas Bs. As., 1996.

PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE SAN LUIS
www.justiciasanluis.gov.ar

SCHVARSTEIN, LEONARDO, *Repensar la Reforma Judicial en América Latina* Ponencia presentada en el Foro Nacional “Estrategias para el

mejoramiento de la administración de justicia en Honduras” Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (1994)

PROPUESTA ECONOMICA

ITEM I:
meses

PLAZO DE EJECUCIÓN: 2

-
- Detección necesidades de capacitación.
 - Priorizar las necesidades relevadas de acuerdo a los lineamientos estratégicos emanados del Consejo Académico del Instituto de Capacitación e Investigación y del Superior Tribunal de Justicia.

ITEM II:

-
- Diseño del Proyecto Institucional del Instituto de Capacitación e Investigación (PLAN MAESTRO 2011-2015)⁷

ITEM III:

-
- Diseño del Plan Anual de Capacitación 2011⁸

ITEM IV:

-
- Coordinación e implementación del Plan Anual 2011

ITEM V:

-
- Evaluación del impacto de la capacitación así como el nivel de satisfacción del usuario interno y externo (análisis cualitativo y cuantitativo).

Forma de pago 12 pagos mensuales consecutivos \$5.075 de

Notas aclaratorias referidas al desarrollo de cada ítem

⁷ Para la realización del mismo se requiere contar con un diagnóstico de las necesidades de capacitación de la institución.

⁸ Ídem punto anterior.

ITEM I:
meses

PLAZO DE EJECUCIÓN: 2

OBJETIVO: Determinar las necesidades de capacitación como paso previo al diseño del Proyecto Institucional del Instituto de Capacitación.

ACCIONES:

- Comunicar a los distintos miembros de la institución los objetivos del trabajo a realizar.
- Detectar necesidades de capacitación (DNC). La misma se realizará empleando distintas técnicas de investigación (que conllevan el diseño de los instrumentos respectivos) y recurriendo a las fuentes de información existentes en el organismo (archivos, estadísticas, reportes, etc.).
- Priorizar las necesidades relevadas de acuerdo a los lineamientos estratégicos emanados del Consejo Académico del Instituto de Capacitación e Investigación y del Superior Tribunal de Justicia.

ITEM II:

OBJETIVO: Diseñar un plan de capacitación con metas a corto, mediano y largo plazo que comprenda distintos proyectos (de acuerdo a las necesidades de capacitación previamente priorizadas) y que incluya entre otros aspectos actividades de formación con distintas metodologías, calendarización, previsión de resultados e indicadores que posibiliten su medición.

ACCION:

- Diseñar el Proyecto Institucional del Instituto de Capacitación e Investigación (PLAN MAESTRO 2011-2015)⁹

ITEM III:

OBJETIVO: Diseñar un plan anual para la capacitación de magistrados, funcionarios, profesionales y empleados de la institución.

ACCION:

- Diseñar el Plan Anual de Capacitación 2011¹⁰

⁹ Para la realización del mismo se requiere contar con un diagnóstico de las necesidades de capacitación de la institución.

¹⁰ Ídem punto anterior.

ITEM IV:

OBJETIVO: Coordinar las acciones del Instituto de Capacitación en temas atinentes a la implementación de los distintos programas de formación que componen el Plan Anual 2011.

ACCIONES

- Difundir la oferta formativa a través de distintos medios.
- Coordinar las inscripciones de los interesados y conformar los grupos.
- Acordar acciones con los docentes responsables del desarrollo de las distintas actividades.
- Propiciar el empleo de nuevas metodologías para la formación continua (e-learning)
- Diseñar y administrar encuestas de satisfacción de los destinatarios de las distintas actividades formativas.
- Realizar el seguimiento y monitoreo de las acciones de capacitación implementadas.

ITEM V:

OBJETIVO: Generar mecanismos que posibiliten medir la incidencia real de la capacitación en la gestión de la organización.

ACCIONES:

- Evaluar el impacto de la capacitación así como el nivel de satisfacción del usuario interno y externo (análisis cualitativo y cuantitativo).
- Realizar ajustes en el Plan Estratégico en caso de ser necesario.

Con lo que se dio por terminado el presente acto, disponiendo los Señores Ministros se comunique a quienes corresponda, firmando ante mí, doy fe.-