

XXVII

Congreso nacional de **capacitación judicial**

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Impacto de las tecnologías en prácticas y gestión de los poderes judiciales. Educación y Justicia. ¿Reconfigurando los poderes judiciales?

Córdoba, 2023

XXVII

Congreso nacional de **capacitación judicial**

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Presidente

Dr. Domingo Juan Sesín

Vocales

Dra. Aída TARDITTI

Dr. Luis Enrique RUBIO

Dr. Mercedes BLANC DE ARABEL

Dr. María Marta CÁCERES DE BOLLATI

Dr. Sebastián LÓPEZ PEÑA

Dr. Luis Eugenio ANGULO

JUFEJUS

Presidenta

Dra. María del Carmen BATTAINI

Vice Presidenta

Dra. Emilia María Valle

REFLEJAR

Comisión Directiva

Presidenta

Dra. Claudia MIZAWAK

Vice Presidenta 1°

Dra. Alicia de los Ángeles MERCAU

Vice Presidente 2°

Dr. Eduardo LLUGDAR

XXVII

Congreso nacional de **capacitación judicial**

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO RICARDO C. NÚÑEZ

Directora

María de las Mercedes Blanc de Arabel

Coordinador general y Director del área de investigaciones y ensayos

Armando Segundo Andruet (h)

Directora académica de la oficina de la mujer

María Esther Cafure de Battistelli

Consejo Directivo

Por el Fuero Civil:

- Leonardo González Zamar
- Claudia Smania
- Dra. Viviana Siria Yacir

Fuero Concursal:

- Dra. Silvana Chiapero
- Dra. Verónica Martínez

Fuero Penal:

- Dra. Laura Barale
- Dr. Enrique Buteler
- Dr. Daniel Cesano
- Dr. Marcelo Jaime

Fuero Laboral:

- Dra. Nancy El Hay
- Dra. Sofía Andrea Keselman Procupez



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Dr. Federico Guillermo Provensale

Fuero de Niñez, Juventud y Violencia Familiar/ Fuero Penal Juvenil:

Dra. María de las Mercedes Balestrini

Dra. Agustina Olmedo

Dra. Mariana Wallace

Ministerio Público Fiscal:

José Antonio Gómez Demmel

Fuero Contencioso Administrativo:

Leonardo Massimino

Dra. María Inés Ortiz de Gallardo

Fuero de Familia:

Dr. Fabián Faraoni

Dra. Cecilia Ferrero

Dra. Julia Rossi

Asesorías Letradas:

Dra. María Victoria Jalil Manfroni

Derechos Humanos:

Dr. Wilfrido Pérez

Consultores Permanentes:

Javier Francisco Genaro Chilo

Orencio Guillermo Fontaine

Cesar Oscar Fortete

Hilda Marchiori

Nidia María Modesti

XXVII

Congreso nacional de **capacitación judicial**

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Coordinadora Ejecutiva: Marcela S. M. Lucchese

Área de Investigación: Laura Croccia (Responsable) - Alibé Eugenia Guastini - Yanina Ruth Zenere

Oficina de la Mujer: Ileana Guerrero (Responsable) - Agustina Bas - Florencia Marsengo - Julieta Rovelli

Área de Capacitación presencial y virtual

Capital: Gabriela Fernández - Alibé Eugenia Guastini

Interior: Yanina Ruth Zenere

Área Comunicación y Tecnología: Verónica Rodríguez Brizuela - Marcelo Torres Forte - Maité Quinteros

Área Extensión: Ileana Guerrero - Agustina Bas

Asistencia general: Eduardo Guzmán

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



ÍNDICE

OBJETIVOS DEL CONGRESO	9
EJES TEMATICOS	9
Eje 1: Gestión, Tecnología y Justicia	9
Eje 2: Habitantes, Tecnología y Justicia	9
Eje 3: Educación, Tecnología y Justicia	9
Eje 4: Comunicación, Cooperación, Equipos y Empatías	10
PRESENTACIÓN DE TRABAJOS/PONENCIAS	11
Espacio de intercambio 1	12
Eje 1: Gestión, Tecnología y Justicia	12
Ponencia Escuela de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de Catamarca	12
Título: La aplicación planificada de las Tecnologías de la Información integradas para mejorar la gestión del sistema de justicia. Potenciar, desde la capacitación y el perfeccionamiento, su implementación.	12
Ponencia Escuela Judicial Angélica Barreda, Provincia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S.	14
Título: “El rol de las escuelas judiciales en un paradigma de justicia moderna y accesible”	14
Eje 2: Habitantes, Tecnología y Justicia	18
Ponencia Escuela de Capacitación Judicial de Santa Cruz	18
Título: Implementación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) por medio de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial.	18
Ponencia Poder Judicial de la Provincia de Formosa	21
Título: La Tecnología en la Justicia desde el Usuario	21
Ponencia Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba	23
Programa de tutorías para integrantes del Ministerio Público Fiscal	23
Ponencia Centro de Perfeccionamiento “Ricardo Núñez”. Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.	25
Título: Habitantes y tecnologías: Una relación en construcción permanente.	25
Espacio de intercambio 2	29
Eje 4: Comunicación, Cooperación, Equipos y Empatías	29
Ponencia Área de Capacitación del Poder Judicial de la Provincia de Corrientes	29
Título: La capacitación como eje para el fomento del Bienestar Laboral en el Poder Judicial de la Provincia de Corrientes.	29
Escuela de Especialización para Magistrados y Funcionarios y Capacitación para el Personal Judicial Dr. Juan Crisóstomo Lafinur” del Poder Judicial de San Luis.	32
Título: Reconfigurando los Poderes Judiciales: la comunicación	32
Ponencia CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.	36
Título: Una organización centrada en la comunicación y la cooperación.	36
Ponencia Escuela de Capacitación judicial “Joaquín V. González” La Rioja.	38
Título: Nuevos comienzos en nuestro hacer creer y crecer	38

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Ponencia Centro de Especialización y Capacitación Judicial de Tucumán	41
Título: Rompiendo paradigmas: la capacitación adaptada a los nuevos hábitos de consumo de contenidos	41
Ponencia Instituto de Formación del Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba	43
Título: Formación, trayectoria pública y planificación estratégica. La experiencia del Instituto de Formación del Ministerio Público Fiscal.	43
Espacio de intercambio 3	46
Eje 3: Educación, Tecnología y Justicia	46
Ponencia Centro de Capacitación Judicial de la Provincia de La Pampa	46
Título: El formato CEFUJ: reporte de caso de un modelo de curricula formativa integral para la capacitación y el entrenamiento en la función judicial.	46
Ponencia Área de Capacitación del Poder Judicial de la Provincia de Corrientes	50
Título: El abordaje del e- learning en el Poder Judicial de Corrientes	50
Ponencia Escuela Judicial del C.A.M. Tucumán.	53
Título: “Desafíos de la incorporación de tecnologías digitales en la formación judicial”	53
Ponencia Escuela Judicial del Poder Judicial de Formosa	57
Título: Analizando prácticas en la evaluación	57
Ponencia Escuela de Capacitación Judicial de Jujuy.	60
Título: Reflexiones sobre las capacitaciones obligatorias basadas en la experiencia Ley Yolanda	60
Ponencia Centro de Especialización y Capacitación Poder judicial de Tucumán	64
Título: Educación y Tecnología: la disrupción de la atención en clases virtuales.	64
Espacio de Intercambio 4	67
Eje 3: Educación, Tecnología y Justicia	67
Ponencia CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES– UNA ORGANIZACIÓN CENTRADA EN LA COMUNICACIÓN Y LA COOPERACIÓN	67
Título: El desafío de incorporar la tecnología en la capacitación	67
Ponencia del Centro de Estudios Judiciales del Chaco (CEJ)	70
Título: La experiencia del Centro de Estudios Judiciales del Chaco en relación con la inclusión de las tecnologías en la capacitación judicial y en su gestión interna	70
Ponencia Centro de Especialización y Capacitación Judicial - Poder Judicial de Tucumán	72
Título: JUSTICIA ÁGIL: LA FORMACIÓN EN MARCOS DE TRABAJO ÁGILES EN EL PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN	72
Ponencia Centro de Capacitación y Gestión Judicial del Poder Judicial de Misiones.	76
Título: La incorporación de la IA en el desarrollo de las capacitaciones	76
Ponencia Instituto de Formación del Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba.	79
Título: “Herramientas Tecnológicas y su impacto en la formación desde el Ministerio Público Fiscal (MPF) de Córdoba”.	79
Ponencia Centro de Perfeccionamiento Ricardo Núñez. Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.	82
Título: Tecnología y formación: nuevas dimensiones de lo educativo	82

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



OBJETIVOS DEL CONGRESO

- Analizar las vinculaciones entre gestión, educación, ética y justicia y sus diferentes implicancias en los Poderes Judiciales.
- Generar un ámbito de intercambio sobre las temáticas para promover mediante ellas, la búsqueda de alternativas de trabajo vinculadas a la capacitación, investigación y extensión que favorezcan un diálogo en los actuales procesos de transformación.
- Reflexionar críticamente sobre las prácticas que se desarrollan en las Escuelas Judiciales respecto a la educación y la tecnología.

EJES TEMATICOS

Eje 1: Gestión, Tecnología y Justicia

Este eje propone el intercambio de ideas respecto a cómo se configura o reconfigura la gestión en los Poderes Judiciales en un contexto de una sociedad tecnológica.

Disparadores posibles: ¿Qué decisiones y acciones implicaron en los Poderes Judiciales la inclusión de la tecnología?, ¿Cómo se valora la gestión a partir de la inclusión de la tecnología?, ¿Beneficios, dificultades, posibilidades?, ¿Implicó cambio a nivel institucional?, ¿Qué proyección se plantea respecto a la relación gestión, tecnología y justicia en los Poderes Judiciales en una sociedad tecnológica?, ¿Deshumaniza la tecnología a los Poderes Judiciales?, ¿Relacionamientos posibles, fortalecidos, debilitados de la tecnología y la ética judicial?

Eje 2: Habitantes, Tecnología y Justicia

Este eje se orienta a reconocer la perspectiva de los habitantes internos de los Poderes Judiciales respecto a la tecnología.

Disparadores posibles: ¿Entienden la tecnología como innovación transformativa?, ¿Ventajas/Desventajas de reconocer la tecnología como un mero instrumento?, ¿Qué requerimientos corresponde hacer a los habitantes?, ¿Nuevas habilidades: técnicas, profesionales, éticas, no-epistémicas?, ¿Cuáles dificultades se han reconocido en esta materia?, ¿Qué acciones se propusieron los Poderes Judiciales por intermediación de las Escuelas Judiciales?, ¿Qué reflexiones se generaron a nivel institucional y personal respecto a la temática?, ¿La implicancia tecnológica ha generado nuevas, diferentes o semejantes vinculaciones entre los habitantes?

Eje 3: Educación, Tecnología y Justicia

En este eje se plantea intercambiar y analizar, la manera en cómo se incorpora la tecnología en cuanto a la dimensión educativa en los Poderes Judiciales.

Disparadores posibles: ¿Como algo creativo o disruptivo?, ¿Cómo se utilizan las plataformas tecnológicas?, ¿Ha habido o requerido capacitación específica sobre este tema en los Poderes



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Judiciales?, ¿Se definió el sentido pedagógico de la tecnología?, ¿Qué nuevos logros en términos de formación se aporta con la tecnología?, ¿Cómo se conjugan estos aspectos?

Eje 4: Comunicación, Cooperación, Equipos y Empatías

En este eje se propone abordar los aspectos que permiten organizar y gestionar de una manera particular las Escuelas Judiciales.

Disparadores posibles: ¿Cómo se aborda la comunicación, la cooperación, las empatías y el trabajo en equipo?, ¿Tales aspectos, se han modificado en el tiempo?, ¿Razones de ello?, ¿Qué decisiones se requieren desde las Escuelas Judiciales para enfocar el trabajo como colaborativo, cooperativo y empático?, ¿Algunos de estos aspectos tiene mayor importancia o prioridad que otros?, ¿Se establecieron líneas de trabajo en relación a estas temáticas en las Escuelas Judiciales?



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



PRESENTACIÓN DE TRABAJOS/PONENCIAS

La presentación de los trabajos/ponencias que se incluyen a continuación, se organizan de acuerdo a los Espacios de Intercambio. Este criterio de organización se debe a la cantidad de trabajos/ponencias en cada eje temático.

En el **Espacio de Intercambio 1** se incluyen los trabajos/ponencias de los Ejes 1 y 2.

En el **Espacio de Intercambio 2** se incluyen los trabajos/ponencias del Eje 4.

En el **Espacio de Intercambio 3** se incluyen los trabajos/ponencias del Eje 3.

En el **Espacio de Intercambio 4** se incluyen los trabajos/ponencias del Eje 3.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Espacio de intercambio 1

Eje 1: Gestión, Tecnología y Justicia

Ponencia Escuela de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de Catamarca

Título: La aplicación planificada de las Tecnologías de la Información integradas para mejorar la gestión del sistema de justicia. Potenciar, desde la capacitación y el perfeccionamiento, su implementación.

Autora: Ab. Paola Andrea Vittore - Escuela de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de Catamarca.

1. a. La transformación digital de la Justicia.

Nuestro Poder Judicial no se vio exento a la experiencia disruptiva por la que atravesaron las instituciones públicas y privadas con la pandemia que afectó a todo el mundo. Tal como sucedió en muchas actividades, esta situación obligó a acelerar la introducción de las herramientas tecnológicas y la digitalización en los procesos judiciales, una oportunidad para mejorar la eficiencia en nuestro sistema.

Estos cambios paradigmáticos nos plantearon importantes dilemas y desafíos, frente a los cuales, la decisión del rumbo político institucional de nuestro Poder Judicial fue acelerar los procesos, adaptar los recursos humanos e informáticos y gestionar acciones con proyección.

El desarrollo de las audiencias virtuales, la implementación definitiva del Sistema de Expediente Digital, la comunicación interna por redes y el acceso de los ciudadanos a la información judicial, fueron parte de la experiencia que tuvo que afrontar nuestro Poder Judicial, lo que dio lugar a grandes cambios en la forma de gestionar la justicia.

Con el eje establecido en mejorar la gestión y el desempeño de nuestra institución a través de herramientas tecnológicas, nos enfocamos en adaptar los sistemas que nos permitan acelerar y facilitar la tramitación de causas, para una mayor calidad de la información, facilitando la toma de decisiones judiciales. A corto plazo pudimos advertir una mejora en el vínculo existente entre nuestra institución y la ciudadanía, mejorando su nivel de acceso a diversos servicios judiciales.

Las herramientas tecnológicas nos han demostrado que son un medio fundamental para ayudar a canalizar los procesos dentro de nuestro Poder Judicial, lo que nos plantea el gran desafío de definir cómo se seguirán utilizando para mejorar la eficiencia sin dejar de brindar las garantías necesarias a todas las partes involucradas.

Mientras la pandemia nos modificaba las formas establecidas en los procesos tradicionales de la administración de justicia, muchas actividades llevadas a cabo de manera cotidiana, se adaptaron a la nueva virtualidad generando ventajas, desventajas y retos, obligando a los recursos humanos



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



afectados a la implementación de estos cambios a capacitarse y establecer un nuevo piso a la altura de los requerimientos.

1. b La capacitación y el proceso de adaptación a los nuevos avances tecnológicos en la Justicia.

La modernización tecnológica propuesta y actualmente en ejecución en todo nuestro Poder Judicial, está basada en parte por la experiencia que la pandemia obligó a profundizar. Esta modernización surgió desde la necesidad generada por la coyuntura que atravesamos y que impulsó un cambio que no estaba planificado estratégicamente generando, sin lugar a dudas, un cambio de paradigma y una ventana de oportunidades para promover una transformación más profunda, aprovechando el potencial de la tecnología actual para optimizar los recursos con los que contamos.

Si observamos en el día a día, aún existen métodos de trabajo que son anticuados y lentos, con predominio del culto a lo escrito, la tarea artesanal y rutinaria, en detrimento del desarrollo de las capacidades de las personas, tanto a nivel productivo como creativo. Este tipo de procesos retrasan la resolución de los casos en tiempo oportuno. También subsisten ciertos actos procesales que requieren de su tramitación en papel.

Este tipo de tareas y procesos se beneficiarían considerablemente con la incorporación de otras tecnologías: permitirían que las diferentes personas que hoy las llevan a cabo puedan enfocarse en aquellas actividades que agregan valor al proceso judicial, logrando así maximizar su potencial.

Ante este nuevo escenario y con la implementación de las tecnologías integradas, la capacitación se volvió una necesidad imperiosa. Los actores técnicos y los recursos humanos que se disponen a ejecutar estos nuevos sistemas, encontraron en nuestro Centro de Capacitación el lugar que dispone de los medios para llevar a buen puerto las innovaciones necesarias.

Tanto en la Circunscripción cabecera de nuestra provincia como en las dependencias del interior, los operadores tuvieron las herramientas necesarias para la adaptación a los nuevos procesos de trabajo, como la transformación de la cultura y el entorno informático. Personal calificado, perteneciente a nuestro Poder Judicial y profesionales técnicos de otras provincias, determinaron los ejes principales para materializar lo que la innovación tecnológica requería y conseguir el desarrollo de habilidades de gestión más eficientes, que acompañen una verdadera transformación de la justicia.

Durante los encuentros continuos de capacitación, quedó en evidencia que la colaboración, cooperación y coordinación, son claves en la innovación pública, siempre desde un enfoque de trabajo colectivo, siendo conscientes de que somos parte fundamental de un servicio que se presta a la comunidad, por lo que el éxito de una reforma judicial con innovación tecnológica depende en buena parte del desarrollo de habilidades de gestión judicial transparente, eficaz, eficiente, sostenible e inclusiva.

Es necesario entonces fortalecer las capacidades, de modo tal que los y las agentes judiciales cuenten con las herramientas necesarias para acompañar la modernización tecnológica en proceso de implementación y lograr un desempeño eficaz del servicio.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Para integrar a todos los partícipes del proceso en esta nueva realidad, debe fortalecerse la capacitación de los operadores jurídicos y, en especial, de los profesionales que no están adaptados a las nuevas tecnologías, para que estén en condiciones de mantener su práctica profesional en este nuevo entorno.

Resulta necesario encontrar el equilibrio para obtener una reforma judicial basada en la innovación tecnológica, simplificando los procesos y fortaleciendo las capacidades, permitiendo reducir los tiempos judiciales, optimizar los escasos recursos públicos disponibles, democratizar la información generada, promover mayor transparencia, generar un mayor acceso de las personas más vulnerables, promover la participación ciudadana, garantizar derechos y, en definitiva, acercar el servicio de justicia a aquel ideal para el cual fue pensado.

Si nuestro Poder Judicial logra generar este cambio de paradigma, indefectiblemente estaremos en el camino correcto, iniciando un proceso de construcción de institucionalidad, imprescindible para recuperar la confianza de la ciudadanía en la justicia.

Fuentes de información:

Información recabada de las oficinas de Informática Jurídica, de Superintendencia Institucional, de Prensa y Ceremonial y de la propia Escuela de Capacitación Judicial de nuestro Poder Judicial.

Ponencia Escuela Judicial Angélica Barreda, Provincia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S.

Título: “El rol de las escuelas judiciales en un paradigma de justicia moderna y accesible”

Autores:

- Dra. Edith Miriam Cristiano (Ministra del Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S. y Directora de la Escuela Judicial)
- Mag. Alejandro Sherriff (Secretario de Superintendencia y Administración del Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S. y Secretario Académico de la Escuela Judicial)

Autores:

Dra. Edith Miriam Cristiano (Ministra del Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S. y Directora de la Escuela Judicial).

Mag. Alejandro Sherriff (Secretario de Superintendencia y Administración del Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S. y Secretario Académico de la Escuela Judicial).

Colaboraciones:

Mag. Zarina E. Ross, Prosecretaria del Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S., miembro del Consejo Académico y Directora de la revista de la Escuela Judicial).

Ana Pazos, colaboradora de la Secretaría de Superintendencia y Administración del Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S.

Dra. María Eugenia Scazzola, Prosecretaria del Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego, A.e.I.A.S.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



No es una novedad que en las últimas décadas se produjeron cambios que impactaron por completo en diversos aspectos sociales. Tampoco, que el cambio que supo ser lineal y en oportunidades lento y silencioso, ya no lo es. Hoy, nos encontramos frente a un proceso de modificación e innovación constante en diversos órdenes de nuestra vida cotidiana. En el decir de varios autores, el cambio mismo ha variado: mutó de lineal a exponencial (Echeverría, 1994).

Esta exponencialidad del cambio encierra numerosos y crecientes desafíos adaptativos en el orden individual y colectivo y no escapa a ningún sistema social.

Si bien probablemente estemos en presencia de un fenómeno multicausal, diversas investigaciones coinciden en que la clave de estos procesos de innovación -sin precedentes en la historia de la humanidad- está dada por la aparición de nuevas herramientas tecnológicas. En especial internet y las tecnologías de información y comunicación, que transformaron las formas de hacer del ser humano en sus diversos ámbitos de actuación (Schwab, 2016).

A modo de ejemplo, la inmediatez se convirtió en una moneda de cambio social, impulsada por la rapidez con la que podemos acceder a la información, comunicarnos con los demás y satisfacer nuestras necesidades más básicas. Este fenómeno moldea hoy nuestras expectativas, relaciones y hasta nuestras identidades.

Los Poderes Judiciales nacionales y provinciales, en cuanto prestadores de un servicio público llamado a promover la paz social, no son ajenos a esta realidad. En este sentido, se verifican crecientes demandas de todos los actores del sistema –incluyendo destinatarios del servicio, sus representantes técnicos y en muchos casos los propios empleados y funcionarios judiciales- que claman por poderes judiciales distintos.

Hay demanda de respuestas. Y, en consonancia con lo expuesto en los primeros párrafos, no de *cualquier* respuesta. En otras palabras, pareciera que diversos actores sociales identifican determinados “cómo” esperan que los poderes judiciales aborden sus problemas y les den respuesta, definiendo lo que esperan de la justicia actual.

Conforme a lo anterior, pareciera haber quedado obsoleta la noción de poder público aplicador de un sistema de leyes y regulaciones, de cualquier manera y en cualquier tiempo. Desde nuestra mirada, en contraste, las sociedades están demandando hacer realidad la promesa de “que se haga justicia” cuando algún equilibrio se rompe y por lo tanto se insta la actuación del Poder Judicial.

En este sentido y en el contexto al que hicimos alusión en los párrafos iniciales, entendemos que todos los Poderes Judiciales están compelidos a evolucionar, adaptarse y transformarse para cumplir su misión de manera más efectiva y significativa.

Desde este enfoque, mayor celeridad, cercanía para con las personas usuarias, empatía y atención a las vulnerabilidades son pilares ínsitos a la noción de justicia y debieran moldear el tipo de respuestas que se dan a los ciudadanos. Por lo tanto, debieran ocupar gran parte de las agendas de todos los operadores judiciales.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



En este andarivel, la implementación de nuevas modalidades de gestión deviene imprescindible. La tecnología se constituye hoy no sólo en facilitadora de las tareas diarias, sino en motor de cambio, con el enorme potencial de modificar la forma en que interactúan los actores sociales en general (Schwab, 2016).

La pandemia SARS – COVID 19 jugó un importante papel como aceleradora de determinados cambios que se instalaron. Basten como ejemplos el avance del expediente digital, el avance de la virtualidad en ciertas intervenciones, la merma en la circulación de personas en edificios judiciales, el avance de la oralidad, entre otras circunstancias actuales.

En este contexto cobra importancia la pregunta acerca de cómo los poderes judiciales acentúan su modernización, cómo se logra que los actores del sistema adopten nuevas prácticas y herramientas. Además, cómo trabajar en dispositivos organizacionales que promuevan esos cambios y los hagan sostenibles (Senge, 2011).

En respuesta al párrafo precedente, desde nuestra mirada las escuelas judiciales tendrán un rol protagónico en el futuro de corto, mediano y largo plazo para que eso suceda.

En efecto, las escuelas judiciales debieran ocupar un papel crucial a los fines de garantizar un servicio efectivo y moderno de justicia. En los tiempos que corren, estas instituciones están llamadas no solo a formar a quienes desempeñan funciones en el Poder Judicial, sino también a funcionar como nexos vitales entre los poderes del Estado y la comunidad que sirven. A ser los centros de aprendizaje que ayuden a cultivar las mentes y los valores de aquellos que administrarán la justicia del mañana.

Esto incluye una importante contribución de las escuelas en la instalación de temas actuales y futuros, en desafiar prácticas obsoletas, en generar consciencia sobre temas candentes. También, en proponer abordajes alternativos a temas ya instalados o a nuevos emergentes.

Desde esta óptica, concebimos a las escuelas judiciales como verdaderos centros de conocimiento, generadores de contenidos y abordajes actuales y novedosos, y por lo tanto en agentes de cambio e impulsoras de un servicio de justicia más efectivo y sensible a las demandas de la sociedad moderna.

Ahora bien, especialmente por la velocidad de la vida actual y la multiplicidad de estímulos y demandas cotidianas, así como por los hábitos de consumo y aprendizaje de nuevas generaciones, el desafío será llegar a todos los actores involucrados y generar participaciones y aprendizajes activos. En este sentido, la adopción de canales innovadores, que puedan interpelar a diferentes generaciones y profesiones es un aspecto clave a considerar.

En este punto, una vez más, hay un enorme potencial en aprovechar las posibilidades que dan las nuevas tecnologías de la información para capilarizar los contenidos, maximizando su alcance y accesibilidad.

Desde este enfoque conceptual es que la Escuela Judicial María Angélica Barreda se ha propuesto cuatro ejes estratégicos focales: (i) competencias técnicas y transversales para la moderna



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



prestación del servicio judicial; (ii) habilidades 4.0; (iii) derechos humanos y atención a las vulnerabilidades; y (iv) Poder Judicial y comunidad.

Como se observa, nos hemos propuesto una combinación de generación de formaciones de índole técnico con otras que *-a priori-* podrían parecer extrañas al tradicional enfoque judicial. Se trata, por ejemplo, de introducir al operador judicial a las metodologías ágiles de gestión, a generar consciencia sobre la necesidad de mejorar experiencias de usuario, de introducir elementos de excelencia operacional.

En la misma línea, los contenidos serán transmitidos a partir de experiencias vividas de aprendizaje, utilizando una estrategia multicanal: *mix* de formaciones experienciales presenciales, talleres prácticos de trabajo, contenidos sincrónicos y asincrónicos. Habilidad de posibilidad de aprendizaje al propio ritmo y construcción de trayectorias autodiseñadas de aprendizaje.

En la era de las obsolescencias, entendemos que las escuelas judiciales no escapan a la necesidad de adaptarse y generar en su propio seno hábitos de aprendizaje y adaptabilidad continuos (Senge, 2011). Sólo así podrán liderar la discusión sobre temas contemporáneos y futuros, desafiando las prácticas obsoletas arraigadas en el sistema judicial. Sólo así tendrán más posibilidades de trascender la mera reflexión, y en su lugar proponer enfoques realmente aplicables e innovadores tanto para temas ya establecidos como para los desafíos emergentes de los poderes judiciales contemporáneos.

Auguramos escuelas judiciales flexibles, modernas y dinámicas, que brinden a todos los actores del sistema judicial las herramientas intelectuales, prácticas y éticas necesarias para adaptarse a un entorno legal y social en constante evolución.

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

Avent, R. (2016). *The Wealth of Humans: Work, Power and Status in the Twenty-First Century*. St. Martin's Press.

Echeverría, R. (1994). *Ontología del Lenguaje*. Dolmen Ediciones.

Senge, P. M. (2011). *La quinta disciplina*. Editorial Granica.

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Penguin Random House Grupo Editorial España.

Taylor, C. (2006). *Cultura del ejemplo*. Aguilar.





XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Eje 2: Habitantes, Tecnología y Justicia

Ponencia Escuela de Capacitación Judicial de Santa Cruz

Título: Implementación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) por medio de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial.

Autores: *Jorge Gabriel Astegiano | Alfredo Gustavo Fernando Costabel*
jorgeastegiano@gmail.com; fcostabel@jussantacruz.gob.ar

1. La necesidad del uso de las TIC en la actualidad.

El surgimiento de las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a partir de la aparición de Internet, hicieron emerger una serie de herramientas tecnológicas tendientes a satisfacer necesidades sobre todo en relación con el *servicio de administración de justicia*.

2. La importancia de la interrelación entre los habitantes internos, la Tecnología y la Justicia.

En la actualidad este Poder Judicial cuenta con una página web, desde donde se puede ingresar a las diversas alternativas de información que debe contener y proveer un servicio de justicia provincial. Dentro de este también existen: intranet -para uso de los operadores judiciales-, correo electrónico oficial y espacio de almacenamiento (nube).

En igual sentido, la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial cuenta con su sector de difusión e información dentro de la web y este año ha puesto en funcionamiento el Aula Virtual; todo ello a fin de que los operadores judiciales puedan efectuar capacitaciones de manera sincrónica o asincrónica, según les permitan sus actividades.

La reciente pandemia de alcance mundial, precipitó la incorporación de herramientas tecnológicas que se encontraban en vías de desarrollo, habilitándose como formas de establecer una vía de comunicación recíproca entre todos aquellos operadores de la justicia (abogados, policía, organismos gubernamentales).

Este hito fue claramente disruptivo. Es que la dinámica con la cual avanza la tecnología, hace que la administración pública constantemente persiga alternativas para adecuarse, pues tiene la potencia para transformar la relación en el ámbito laboral.

Entre las utilidades podemos considerar su uso para alcanzar a todos los operadores judiciales en relación a las capacitaciones, con una clara finalidad de mejorar la calidad del servicio de justicia, la eficacia, eficiencia y productividad, incluso pudiéndose reducir el tiempo de trabajo de los recursos humanos, hasta la disminución de los costos.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Por el contrario, como punto negativo, puede incurrirse en la pérdida de información debido a ataques externos (virus, ransomware, etc.) ante la escasa inversión en seguridad informática, falta de control en la información brindada por los operadores, incluso generándose una brecha desigual con aquellos que no cuentan con recursos tecnológicos para acceder a la posibilidad de informarse de sus trámites judiciales.

Es aquí donde irrumpen las Escuelas Judiciales, como parte de la organización judicial, encargada de la capacitación en temas de gestión e innovación de la tecnología, pero también utilizando la misma para llegar a todos: magistrados, funcionarios, empleados, profesionales; estableciéndose la obligatoriedad del uso de las herramientas y sistemas para comunicarse, compartir y en pos del avance del servicio de justicia.

Hoy la tecnología nos permite comunicarnos y acceder a información de todo el mundo, desde cualquier aparato con conectividad, con más razón corresponde a la justicia utilizar dicho medio como herramienta para acortar la brecha con los justiciables, destinatarios del servicio, permitiéndole el acceso a información sobre los procesos judiciales en los cuales se encuentran involucrados, haciéndolos más eficientes y accesibles.

3. Un paso más, para lograr un mejor servicio de Justicia.

El próximo desafío que tiene este Poder Judicial en general y la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial en particular, es lograr que la información llegue al usuario sin la necesidad que éste deba ingresar al portal web o buscarla dentro de la Intranet. Pues aún hoy existen usuarios que no crearon el hábito de ingresar a los distintos accesos disponibles para mantenerse informado de las novedades referentes a capacitaciones e información institucional.

Lo que se pretende lograr es que, con un único ingreso del usuario al sistema Intranet, la información relevante le sea proporcionada en forma particular, amigable y a tiempo. Consideramos que de esta manera se podrá superar la barrera de aquellos usuarios que aún son reticentes a utilizar los medios que el Poder Judicial pone a su disposición.

Concretamente, proponemos la utilización de un ChatBot que sirva como comunicador institucional, buscador universal (de leyes, resoluciones, jurisprudencia, tasas, guía judicial, etc.) y capacitador exclusivo de la dependencia de la cual el usuario forma parte.

Evidentemente este proyecto excede el ámbito de competencia de la Escuela de Capacitación, pero qué mejor que esta para comenzar a usar el servicio y capacitar intuitivamente a los usuarios hasta lograr su completa implementación.

Por eso entendemos que en la primera etapa es la Escuela Judicial quién debe informar la implementación del ChatBot, explicar su funcionamiento y comenzar a comunicar las futuras capacitaciones por este medio; notificando exclusivamente a los usuarios que sean destinatarios de la misma y permitiendo que los usuarios accedan a los formularios de inscripción por esta vía.

Posteriormente la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial será quien notifique el recordatorio del evento al usuario inscripto, así como las fechas de vencimiento de posibles



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



evaluaciones. De esta forma se estaría dando inicio a la segunda etapa de implementación que es la información direccionada exclusivamente a un determinado usuario.

En este punto, como forma de capacitación al usuario, se le comenzará a notificar, en forma gradual y amigable, información útil que sirva para el trabajo cotidiano (por ej. días no laborables del próximo mes a fin de que sean tenidos en cuenta para no fijar audiencias), continuando con las resoluciones del Tribunal Superior de Justicia, etc., y finalizando con la implementación del buscador exclusivo del Poder Judicial, el cual se alimentará con toda la información que hoy se encuentra diseminada en las diferentes plataformas (Web, Intranet: RyCDoc, Nube –owncloud-, Sistema de Casos, etc.).

De este modo se logrará brindar información importante y específica -en forma general y particular- para el área en el cual se desempeña cada usuario, convirtiéndose gradualmente en un exclusivo canal de comunicación de todas las áreas que integran este Poder Judicial.

Con esto queremos cambiar el enfoque de cómo se obtiene la información, ya que no será el usuario quien ingrese a buscarla, sino que será la información la que vaya en su búsqueda. Esto nos dará la seguridad de que la información llegó a tiempo a todo el Personal Judicial y que contarán con la posibilidad de inscribirse en igualdad de condiciones en las capacitaciones y/o concursos, que habitualmente cuentan con plazos y/o cupos.

En esta Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial estamos convencidos que con esta forma de comunicación podremos lograr una mayor cantidad de inscriptos en las capacitaciones -sincrónicas o asincrónicas- que se publiquen.

Conforme se desprende de los informes anuales elaborado, durante el año 2022 se han capacitado aproximadamente 600 personas entre Magistrados y Funcionarios; Cuerpos Periciales, Profesionales y Técnicos, Cargos Administrativos y Personal de Maestranza, sobre un total 1.526 empleados judiciales. Entendemos que este porcentaje se debe a que los usuarios no tienen la costumbre de acceder diariamente al portal web y/o al aula virtual.

En esta segunda etapa la Escuela de Capacitación junto con el área de Gestión Estratégica realizarán diferentes encuestas para conocer el grado de satisfacción de los integrantes del Poder Judicial respecto a la implementación de esta herramienta tecnológica y conocer sobre qué otras herramientas desearían recibir capacitación.

En una tercera etapa la Escuela de Capacitación junto con la Dirección de Informática y el área de Gestión realizarán una capacitación a los magistrados y funcionarios para que aprendan a utilizar esta herramienta y lo implementen como medio de comunicación, capacitación directa -orientado más específicamente a que el usuario conozca los criterios del magistrado en determinados temas o formas de desenvolvimiento de la oficina- y repositorio exclusivo de modelos de dictámenes o resoluciones para con sus dependientes.

Con la implementación de esta última etapa se lograría un circuito de información que vincule a los habitantes internos del Poder Judicial con el Tribunal Superior de Justicia y las diferentes áreas que lo componen -entre la que se encuentra la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial-; y un círculo más reducido entre estos habitantes y su propia dependencia.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Consideramos que se podría realizar una cuarta etapa de implementación como medio de comunicación entre el Poder Judicial y los usuarios externos que ingresen al portal web para facilitar el acceso a la justicia.

FUENTES DE CONSULTA

- ChatBot del Portal www.jussantacruz.gob.ar, proyecto presentado ante la Dirección de Informática del Tribunal Superior de Justicia, basado en el trabajo expuesto en el marco de la Diplomatura en Innovación y Gestión Judicial Tecnológica, dictado por la Universidad de Champagnat (2001):
- Datos estadísticos brindados por la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial del TSJ de la Pcia. de Santa Cruz.

Ponencia Poder Judicial de la Provincia de Formosa

Título: La Tecnología en la Justicia desde el Usuario

Autor: Fernando Daniel Ortiz- videoconferencia_formosa@jusformosa.gob.ar

La Tecnología en la Justicia desde el Usuario.

La incorporación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en las instituciones de los sistemas de justicia, desde el punto de vista del Usuario.

En la última década, y producto de una serie de factores que escapan a lo netamente judicial, la utilización de herramientas tecnológicas ha crecido enormemente, tanto a nivel del mundo privado como en las instituciones públicas.

Desde servicios públicos más eficientes y a menores costos económicos, la potencialidad de las nuevas tecnológicas hoy parece tender hacia la provisión de servicios al ciudadano. Desde la renovación de equipamiento, la interrelación entre organismos, la simplificación de procesos internos, hasta la provisión de servicios al ciudadano, los beneficios que puede brindar la tecnología parecieran ser variados.

La tecnología ha tenido un impacto significativo en el sistema de justicia en muchos aspectos. Por un lado, ha mejorado la eficiencia y la accesibilidad al permitir la digitalización de documentos legales, la automatización de procesos y la creación de plataformas en línea para facilitar trámites legales, sobre todo, acortando distancias y tiempos en los procesos.

Sin embargo, también existen desafíos y preocupaciones relacionadas con la tecnología y la justicia. Por ejemplo, la brecha digital puede excluir a ciertos grupos de personas, ya sea por su edad o por no estar familiarizados con las herramientas tecnológicas.

Es importante abordar estos desafíos y garantizar que la tecnología se utilice de manera ética y justa en el sistema de justicia. Esto implica la capacitación adecuada de los profesionales del derecho, como también de Magistrados y Funcionarios en el uso de tecnología y la promoción de la inclusión digital para garantizar que todos tengan igual acceso a la justicia.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



En resumen, la tecnología puede ser una herramienta poderosa para mejorar el sistema de justicia, pero también plantea desafíos que deben abordarse para garantizar la equidad y la justicia para todos.

La brecha digital se refiere a la desigualdad en el acceso y uso de las tecnologías digitales. Hay personas que no tienen un acceso adecuado a los recursos digitales debido a diversos factores como el ingreso, el nivel educativo o cuestiones generacionales. Esto puede generar inequidad, ya que el espacio digital es cada vez más importante para el acceso a la información, la educación, las oportunidades laborales y otros recursos.

La brecha digital también afecta al sistema judicial. En un mundo cada vez más digital, muchos procedimientos judiciales y servicios legales están disponibles en línea. Si las personas no tienen un acceso adecuado a estas plataformas digitales, pueden verse en desventaja y tener dificultades para hacer cumplir sus derechos o acceder a apoyo legal.

Es importante que se tomen medidas para reducir la brecha digital y garantizar que todos tengan igual acceso a las tecnologías y la información digitales. Esto se puede lograr ampliando la infraestructura digital, promoviendo la educación digital y proporcionando un acceso asequible, tanto para los nativos digitales y los inmigrantes digitales y la importancia de distinguirlos, Marc Prensky (2001) señala que los primeros —niños y jóvenes que nacieron y crecieron en la era digital— se caracterizan por una continua y prolongada exposición a los medios digitales y por el grado en que los integran (naturalmente) a sus actividades cotidianas. Los inmigrantes digitales, en cambio, son aquellos que no nacieron en el mundo digital y han tenido que adaptarse al nuevo entorno. Sólo así se podrá garantizar una participación justa en las ventajas del mundo digital. Hacer un énfasis en la capacitación de los inmigrantes digitales, esta categoría incluye a las personas mayores que vienen de un “entorno” cultural distinto y han tenido que lidiar con las innovaciones tecnológicas para tratar de incluirlas en su vida diaria como lo definiría Alejandro Piscitelli (2009).

Selwyn (2003) sostiene que el acceso a los medios digitales y su utilización dependen de las características particulares de cada persona. El autor examina diversos factores que pueden influir en la decisión de quienes no son usuarios (o “no están en línea”) de no utilizar medios digitales. Estos factores incluyen: discursos de deficiencia material y cognitiva, tecnofobia, rechazo ideológico y teoría de la difusión, la capacitación adecuada debería buscar eliminar estos factores y así poder acortar dichas brechas.

Referencias

Neil. Selwyn, “Apart from technology: understanding people’s non-use of information and communication technologies in everyday life”, *Technology in Society*, vol. 25, N° 1, Amsterdam, Elsevier, 2003.

Piscitelli, A. (2009), *Nativos digitales: dieta cognitiva, inteligencia colectiva y arquitecturas de la participación*, Buenos Aires, Santillana.

Prensky, M. (2001), “Digital natives, digital immigrants”, *On the Horizon*, vol. 9, N° 5 [en línea] <http://www.marcprensky.com/writing/Prensky%20-%20Digital%20Natives,%20Digital%20Immigrants%20-%20Part1.pdf>





XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Ponencia Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba

Programa de tutorías para integrantes del Ministerio Público Fiscal

Título: Una experiencia de formación entre pares

Autores: María Lourdes Compagnucci, Matias Federico Gattesco y María Emilse Pizarro.

1. El programa de tutorías como reconocimiento institucional de una práctica

Cuando hablamos de nuestros primeros pasos en la institución, invariablemente, todos recordamos aquella persona que fue la primera en orientarnos y guiarnos en lo que se erigía ante nosotros como un mundo totalmente desconocido. Nuestra experiencia en el Instituto de Formación, y en todas las oficinas en las que nos ha tocado trabajar, nos indica que esto se repite en cada una de las oficinas del Ministerio Público Fiscal. Cada nuevo integrante debe adaptarse a los procesos de trabajo y a las condiciones de su entorno aprendiendo a realizar las tareas a su cargo. Sin embargo, nadie aprende en soledad, mucho menos en el momento de su ingreso, del inicio de sus tareas; y allí, en ese momento, están nuestros compañeros que nos orientan en el desarrollo de las actividades y sus modalidades. Esta **praxis es útil, potente y valiosa**, no solo para quien recientemente ingresó, sino también para la oficina en conjunto. Pero también sucede que esta práctica informal puede traer aparejados algunos inconvenientes. Al desarrollarse en forma aislada en cada oficina, no genera un aprendizaje homogéneo que esté asociado a los objetivos institucionales, ni toma en consideración la complejidad e integridad que conllevan estos procesos de trabajo más allá de los límites de cada oficina en particular. Por otro lado, al realizarse sin control ni seguimiento, puede ser un catalizador y reproductor de buenas prácticas, pero también de prácticas que necesitamos mejorar y de aquellas que no queremos transmitir.

Estas dificultades motivaron el diseño del programa de tutores, como oportunidad de fortalecer esta capacitación entre pares y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de la formación y el desarrollo de los nuevos integrantes del MPF. Para ello ofrecemos a los tutores y tutoras herramientas que permitan facilitar un aprendizaje más completo para todos los miembros de la oficina, a la vez que **visibilizamos y reconocemos la función** que desarrollan aquellos compañeros y compañeras con más experiencia, que ayudan y acompañan a sus pares. Por ello, el objetivo principal de este programa es proveer y garantizar una formación que asegure a cada persona las competencias necesarias para el desempeño del servicio que presta en su dependencia y generar colectivamente un compromiso institucional.

2. El programa de tutorías como una propuesta de capacitación entre pares y como espacio para crear comunidad hacia el interior del MPF

Por ello el programa es una propuesta de capacitación entre pares, ratificando y mejorando la experiencia de acompañamiento que realizan los más experimentados hacia a los miembros más recientes. El programa de tutorías tiene como destinatario a todos los integrantes de las diferentes oficinas que integran el MPF, con la intención de impartir los conocimientos necesarios y lineamientos

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



generales a los integrantes más antiguos, para luego transmitirlos a los más nuevos, lo que por seguro repercutirá en el resto de sus pares. Se trata en definitiva de **formar formadores** que, bajo un esquema de réplica, estén en condiciones de transmitir no solo los saberes propios de la oficina sino también contenidos más generales del funcionamiento de nuestra institución.

3. El programa de tutorías como forma de actualización de contenidos

El programa de tutorías busca que los conocimientos que se impartan estén alineados con los objetivos del MPF y no solo con lo necesario para realizar los procesos de trabajo específicos de la oficina en cuestión.

Es por eso que la primera etapa del programa está destinada a formar a los y las tutoras, es decir formar a quienes serán formadores. Esta capacitación se diseñó de acuerdo a las metas que el MPF tiene consagradas en su Plan de Desarrollo Institucional. Estas actividades incluyeron la generación de materiales didácticos adaptados para ser utilizados en la formación de los participantes del programa, focalizados en la práctica diaria y los procesos necesarios para un correcto desempeño laboral.

Así, el primer logro de este programa es haber actualizado los contenidos necesarios para trabajar de forma homogénea por parte de los interesados en ingresar al programa, y también generar contenidos y habilidades mínimas que posibiliten un correcto funcionamiento de la oficina. En conclusión, el programa de tutorías es una herramienta eficaz para la actualización de contenidos y el desarrollo de habilidades, lo que contribuye al mejoramiento del desempeño laboral en el MPF.

4. Diseño del programa de tutorías

El programa de tutorías tiene dos etapas. La **primera** es la de formación de formadores y se estructura en encuentros presenciales y virtuales de contenido teórico, con una duración total de treinta horas reloj y con evaluación. La **segunda** etapa consiste en la asignación de las personas destinatarias a un tutor o tutora designado, con una duración de seis meses, con seguimiento permanente por parte del Instituto de Formación (IF) del MPF, tanto del tutor como de los destinatarios.

Pueden ser postulantes a tutores y tutoras, todas las personas que se desempeñan en las distintas oficinas del MPF con una antigüedad mayor a dos años. Los destinatarios son los miembros con una menor antigüedad y todo aquel que posee una antigüedad mayor y solicite ser acompañado por un tutor o tutora.

Los contenidos están enfocados en **ratificar la vinculación institucional** de la oficina, desarrollar más acabadamente los procesos de trabajo y las **buenas prácticas** para realizarlos y brindarles herramientas que faciliten la transmisión del conocimiento a los destinatarios por parte de los tutores y tutoras.

La primera edición estuvo dirigida los integrantes de las Unidades Judiciales (UJ) de toda la Provincia de Córdoba y el Centro de Recepción de Procedimientos con Personas Aprehendidas (CRPPA), pero se espera repetir la experiencia con las demás oficinas que integran el MPF.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



5. Resultados preliminares de la experiencia

Esta primera edición resultó exitosa en varios aspectos. En primer lugar, por el nivel de convocatoria: se inscribieron 203 personas, de las cuales 161 reunían las condiciones necesarias (pertenecían a las oficinas destinatarias y antigüedad). Logramos representación de unidades judiciales de la ciudad de Córdoba, tanto de distrito como especiales; del Centro de Recepción de Procedimientos con Personas Aprehendidas y de las sedes de Laboulaye, Morteros, Villa Dolores, Río Tercero, Huinca Renanco, Las Varillas, Arroyito, Río Cuarto, Cosquín, Alta Gracia, La Falda, Jesus Maria, La Calera, Río Ceballos y Villa Allende.

Los y las participantes recibieron una formación acorde a los procesos de trabajo actuales de esas oficinas y se les aportó materiales de lectura actualizado, que quedaron a su disposición en un aula virtual de acceso público. En cada encuentro se fomentó la participación, escuchando aportes, preguntas y comentarios de los participantes. Luego de cada encuentro se destinó un espacio para dejar comentarios de valoración de cada clase.

La **valoración de las y los participantes** sobre esta primera etapa fue muy favorable, destacando entre los comentarios los siguientes: *“Me alegra que se visualicen y reconozcan tantas tareas y destrezas no jurídicas imprescindibles para la labor diaria”*; *“Es un gran incentivo este reconocimiento y capacitar al personal ingresante evitará el futuro desgaste jurisdiccional innecesario y mayor éxito en las investigaciones”*; *“Interesante espacio de intercambio con pares”*; *“Considero que es un gran avance institucional capacitar a los empleados para que capaciten a sus nuevos colegas”*; *“Me parece fundamental este tipo de capacitación para los miembros del poder judicial, ya que fuera de la capacitación individual, es necesario una capacitación colectiva en la que se pueda desarrollar contenido práctico”*; *“Me alegro que estén desarrollando este programa por la soledad que significa ingresar a las uj”*; *“Seguir fortaleciendo los conocimientos, no solo ingresantes sino también de quienes ya están realizando la tarea desde hace tiempo”*; *“Fantástica propuesta. Me hubiese gustado tener un tutor cuando ingresé”*; *“Era muy necesario una propuesta como ésta”*; *“¡¡¡Muy buen curso a pesar de tener muchos años en uj me sirve para seguir sumando conocimientos y espero poder transmitirlos a mis pares en la uj, gracias por todo !!!”*; *“Los disertantes son muy claros en la manifestación de sus conceptos. Son espacios en los que se adquiere conocimiento jurídico y concreto.”*; *“Considero a las tutorías extremadamente positivas y enriquecedoras”*; *“Valoración altamente positiva del curso en general”*; *“Los encuentros fueron excelentes, ojalá sigan con las tutorías. Sumamente agradecida”*; *“Muy acertado con la realidad de UJ”*; *“Muy buena charla sobre todo al abordar las prácticas reales de UJ.”*

Ponencia Centro de Perfeccionamiento “Ricardo Núñez”. Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

Título: Habitantes y tecnologías: Una relación en construcción permanente.

Autores: Centro de Perfeccionamiento “Ricardo C. Núñez”



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Abordar el eje de **Habitantes, tecnología y justicia**, supone especificar el sentido de habitantes y tecnología. Por habitantes se remite a los que habitan el lugar, del latín *habitare* que es ‘ocupar un lugar’ y ‘vivir en él’. El acto de habitar supone un escenario, un acontecimiento, una experiencia y un acto simbólico (Pedrero, 2018). El objetivo de este trabajo es describir las relaciones entre habitantes y tecnología en el contexto pandemia-pospandemia.

El término tecnología es un concepto con varias aristas. Remitir a su etimología, es incorporar la palabra griega *téchne*, que refiere a arte, oficio o destreza. Bijker (2005) en su texto *¿Cómo y por qué es importante la tecnología?* especifica niveles en la tecnología, el más básico refiere a un conjunto de objetos físicos o artefactos, en otro nivel se hace referencia al diseño, la fabricación y el manejo de máquinas, y otro refiere a aquello que la gente conoce de lo que hace con las máquinas y los procesos de producción relacionados. En relación a estos niveles se reconoce como proceso y la capacidad para combinar o transformar algo.

Desde el Centro Núñez se entiende a la tecnología retomando el aporte de la UNESCO, que la tecnología como “*el saber hacer y el proceso creativo que puede utilizar recursos, herramientas y sistemas para resolver problemas y para acrecentar el control sobre el ambiente natural y artificial, con el propósito de mejorar la condición humana*” (Ferreya, 1994, p.2), con un sentido educativo que ayude a comprender al mundo, al otro y a sí mismo (Delors, 1996).

Comprender la relación entre habitantes y tecnología conlleva a una contextualización, que se plantea en términos de pandemia-pospandemia e instaló una revisión las acciones de la sociedad, de la educación y de las escuelas judiciales.

El 2020 se trató de un año atípico en todos los ámbitos a raíz de la aparición de la pandemia ocasionado por el COVID-19 e implicó cambios para la educación y la sociedad en general. Pedró (2020) expresa que el pasaje a la educación a distancia fue una solución de emergencia, no planificada previamente y para la que no existían las capacidades requeridas (en Torrego González, A. y Fernández Manjón, B. 2022).

En América Latina al igual que en otros países a nivel mundial ha tenido una repercusión en el sector educativo (Camacho-Marín et al. 2020) poniendo en evidencia la deficiente formación docente en el uso de herramientas tecnológicas, a pesar de las diversas medidas adoptadas. También se reconoce que los sistemas educativos se adaptaron para dar continuidad educativa. En este sentido, Rivoir (2022) expresa que los estudios reconocen el aumento del uso de las TIC, internet y diversidad de iniciativas creativas para continuar con el vínculo educativo en la adversidad y en todos los niveles del sistema educativo (Rivoir, Ana, & Morales, María Julia, 2022).

El “Centro de Perfeccionamiento Ricardo Núñez” asumió este contexto de adversidad y avanzó en respuestas continuas para atender a las demandas de los procesos de capacitación, investigación y extensión. Requirió del traspaso de actividades al universo digital y articular y retomar con la presencialidad, lo que de algún modo impuso otras perspectivas de tiempos, espacios y actividades.

La inclusión de las herramientas tecnológicas y el uso de plataformas tecnológicas permitieron mantener la comunicación y la interacción como aspectos esenciales de los procesos humanos, en un contexto de aislamiento y progresivo paso a la modalidad combinada de trabajo. Se trató de transiciones entre nuevas prácticas y prácticas instituidas que exigieron otros modos de trabajo,



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



desde la presencialidad pura a la virtualidad única y a la combinación entre presencialidad física con recursos virtuales. Estas acciones condujeron a la recuperación de actividades que estaban en suspenso y a la continuidad de otras, dando cuenta de un trabajo continuo y fructífero. También se avanzó en propuestas bajo las categorías de lo asincrónico y sincrónico que conjugó acceso y un trabajo regulado por parte de los participantes. La incorporación de actividades bajo el eje sincrónico/asincrónico implicó la tutorización, el seguimiento y la evaluación de los capacitados y de los capacitadores.

La relación entre habitantes y tecnología se planteó en un contexto de urgencia e incertidumbre, que en un comienzo se caracterizó por lo no planificado y a través del tiempo se transformó en una oportunidad de trabajo y de conocimiento. Lo esencial es reconocer el proceso que se da entre el pasaje de conocimientos construidos en otros ámbitos a conocimientos re-trabajados en situaciones de aprendizajes intersubjetivos. Se produce una circulación de conocimientos, que son resignificados por los sujetos implicados directa o indirectamente y sus circunstancias (Achilli, 2008).

Edwards (1993) en relación con las formas de relación con el conocimiento, las denomina de exterioridad y de interioridad. Esta autora entiende que el conocimiento es una producción social e histórica y surge de un interés. Además, que la apropiación del conocimiento se liga a las propias historias, y es el sujeto quién transforma y redefine el conocimiento (Edwards, 1994). Una relación con el conocimiento es de exterioridad cuando éste le resulta problemático e inaccesible a los sujetos y por lo tanto se produce una simulación de la apropiación del contenido. En el caso de la relación de interioridad el sujeto establece una relación significativa porque puede interrogar al conocimiento, busca su propio punto de vista, lo elabora y por lo tanto se genera una apropiación del contenido (Edwards, 1994).

Reflexionar sobre las acciones asumidas en el Centro Núñez desde el 2020 es decir el paso de una presencialidad a una virtualidad en contextos no planificados, se observa un tránsito que se desarrolla desde una relación de exterioridad a una de interioridad. Es una relación que está en construcción permanente y se sostiene en articulación entre las condiciones institucionales, los habitantes, los objetos de conocimiento y los recursos tecnológicos. Una construcción que transitó desde el no saber y la incertidumbre a la producción de alternativas de trabajo. Es por ello que retomando Bijker en relación con los niveles de la tecnología se reconoce como eje tanto el proceso como la posibilidad de combinar o transformar algo, lo que da cuenta que -desde el 2020 a la actualidad- los habitantes del Centro Núñez lograron generar -desde la necesidad y la preocupación- un nuevo modo de habitar ese escenario. Ese modo se plasma en la diversidad de posibilidades y en la resignificación en contextos específicos como capital e interior. El habitar se configuró como experiencia potente a través de las relaciones entre los habitantes, el contexto y las tecnologías.

Bibliografía

- Achilli E. L. (2008). Investigación y Formación Docente- Colección Universitas. Laborde Editor .6° Edición. Rosario.
- Bijker, W. E. (2005). ¿Cómo y por qué es importante la tecnología? *Redes*, 11(21), 19-53. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/57>
- Camacho-Marín, R., Rivas Vallejo, C., Gaspar Castro, M., & Quiñonez Mendoza, C. (2020). Innovación y tecnología educativa en el contexto actual latinoamericano [Innovation and Educational



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Technology in the current Latin American context]. *Revista De Ciencias Sociales*, 26, 460-472. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i0.34139>

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Recuperado de: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Documento de la UNESCO. París, 1994.

Edwards, V (1994) Los sujetos y la construcción social del conocimiento escolar: un estudio etnográfico. México- DIE.

Edwards, V. (1993) La relación de los sujetos con el conocimiento. No.27 II SEMESTRE 1993 - UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL Digitalizado por RED ACADEMICA

Esperanza C., Saavedra B, Figueroa C., Sánchez Cubides PA. Acercamiento teórico al concepto de tecnología desde la educación en tecnología REVISTA BOLETÍN REDIPE 10 (5): 110-120 - MAYO 2021 - ISSN 2256-1536 Colombia

Rivoir, Ana, & Morales, María Julia. (2022). Educación en contexto de pandemia: retos y dilemas de la intensificación del uso de tecnologías digitales. *Revista de Ciencias Sociales*, 35(51), 7-11. Epub 01 de diciembre de 2022. Recuperado en 22 de octubre de 2023, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382022000200007&lng=es&tlng=es.

Pedrero C (2018). Habitar. EURE, vol. 44, núm. 132, pp. 293-296, 2018 Pontificia Universidad Católica de Chile.

Torrego González, A. y Fernández Manjón, B. (2022): "Tendencias didácticas y tecnológicas en un contexto de pandemia y pospandemia COVID-19", *Documentos de trabajo* nº 68 (2ª época), Madrid, Fundación Carolina.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Espacio de intercambio 2

Eje 4: Comunicación, Cooperación, Equipos y Empatías

Ponencia Área de Capacitación del Poder Judicial de la Provincia de Corrientes

Título: La capacitación como eje para el fomento del Bienestar Laboral en el Poder Judicial de la Provincia de Corrientes.

Autores: María Fátima Gómez y Pablo Andrés Peris Alemany

1. Introducción

El presente trabajo tiene por objeto comunicar la experiencia del Área de Capacitación de la Provincia de Corrientes en la promoción del bienestar laboral de los agentes judiciales a través de las capacitaciones.

Puntualmente, se hace hincapié en dos actividades formativas que se han implementado en el ciclo 2023, en el entendimiento de que compartir las experiencias de cada escuela judicial puede ser un semillero de ideas sumamente valioso.

2. Capacitación y Formación para el Bienestar Laboral

El concepto de calidad de vida en el trabajo surge por la necesidad de humanizar los entornos laborales, con especial atención en el desarrollo del recurso humano y la mejora de los ambientes de trabajo (Patlán Pérez, 2017). El bienestar laboral se refiere a la sensación de satisfacción y realización en y a través del trabajo; se trata de un concepto integral que va más allá de la prevención o resolución de conflictos.

El Programa de Bienestar Laboral de la Dirección de Recursos Humanos fue aprobado por Acdo. 6/22 del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, en fecha 22 de marzo de 2022. El Programa se compone de los siguientes espacios: a) clima laboral; b) condiciones y medio ambiente de trabajo; c) talleres y capacitaciones y d) beneficios.

A partir del 18 de octubre del mismo año por Acdo. 28/22 el Área de Capacitación se suma al Programa de Bienestar Laboral, en la convicción de que la capacitación es un eje fundamental para la promoción del bienestar laboral. Por eso, implementamos el programa denominado “Capacitación y Formación para el Bienestar Laboral”, con el objetivo de desarrollar competencias psico-sociales transversales a toda nuestra organización, que tengan impacto positivo en las relaciones interpersonales diarias a fin de promover el bienestar laboral.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Los contenidos del programa son planificados teniendo en cuenta la información, análisis y resultados de los distintos subsistemas de la Dirección de RRHH: encuesta de clima laboral, evaluación de desempeño, entrevistas de refuncionalización interna, entre otros.

Según estas fuentes de relevamiento de necesidades, el 38% de los conflictos suscitados en el ámbito de nuestra institución tienen su origen en cuestiones atinentes al liderazgo, el 41% a problemas de comunicación y el 13% a deficiencias en la gestión de las emociones.

Esto nos ha llevado a reconocer la necesidad de diseñar nuestras capacitaciones apuntando principalmente a dos tipos de público objetivo, con el fin de generar un efecto multiplicador que transforme el clima laboral de nuestras dependencias. Primeramente, decidimos trabajar con los magistrados, secretarios y jefes de área, por ser los que más influyen en el clima laboral de acuerdo a la información proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos. En segundo término, hemos decidido trabajar con los formadores internos, ya que son los principales generadores de propuestas de capacitación.

3. Academia de Liderazgo

La mayor cantidad de conflictos diarios pueden resolverse si las autoridades aprenden a conducir a sus equipos hacia una vinculación sana y armónica. Según Goleman (2016) cuando los líderes encauzan las emociones en una dirección positiva movilizan lo mejor de las personas y provocan un efecto multiplicador al que llama resonancia. Por el contrario, cuando lo hacen en una dirección negativa, generan una disonancia que socava los cimientos emocionales del equipo en los que se asienta todo posible desarrollo.

Por eso, un gran logro que podemos mencionar en pos de la mejora del clima laboral, es la instauración de la Academia de Liderazgo como un espacio formativo para magistrados, funcionarios y jefes de área. Dicho espacio parte de la premisa de que quienes participen de una formación en liderazgo deben atravesar un proceso de clarificación personal que les permita entenderse a sí mismos, antes de pensar cómo conducir equipos.

Este proceso formativo se sustenta en la concepción de que una formación en liderazgo no puede limitarse a enseñar herramientas tales como la capacidad de manejar una reunión, cómo delegar tareas, cómo resolver conflictos, cómo dar una retroalimentación de desempeño. Para poder utilizar efectivamente estos conocimientos técnicos, deben estar acompañados por un conocimiento profundo de aspectos referentes al autoconocimiento, la comunicación, la mente y sus sesgos, entre otros.

Por eso, el primer curso de la Academia de Liderazgo, “Conducción de Equipos – Nivel 1”, abarca doce dimensiones que deben tenerse en cuenta a la hora de interpretar los conflictos que se presenten y de intervenir para su sana resolución. Estas dimensiones son: la mente; las emociones; los valores; los conocimientos teóricos sobre liderazgo; las capacidades; los vínculos; el cuerpo; el discurso; la consciencia; la disciplina; las aspiraciones; la personalidad.

El entrenamiento en la consideración de cada una de estas dimensiones presentes en toda vinculación humana, brinda a los participantes los contenidos necesarios que todo líder utilizará en



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



el análisis de situaciones, dinámicas interpersonales y conductas individuales en el ejercicio de su rol.

En esta primera etapa, se ha implementado el primer nivel del curso de Conducción de Equipos únicamente en la Capital correntina. Entre los egresados del curso, tenemos a 12 jueces, 23 secretarios y 39 jefes de área. Todos manifiestan haber experimentado un verdadero cambio transformador tanto en sus vidas personales como en su perspectiva a la hora de conducir sus equipos de trabajo.

4. Formación de Formadores en Habilidades Psicosociales

En segundo lugar, se ha diseñado una capacitación para los formadores desde una perspectiva específica: el entrenamiento en habilidades psicosociales. El objetivo central del curso de Formación de Formadores en Habilidades Psicosociales es generar en los asistentes nuevos conocimientos, habilidades, actitudes y conductas que no solo mejoren su desempeño como formadores dentro del Poder Judicial, sino que también los lleve a liderar proyectos formativos que generen cambios institucionales positivos.

Dotar a nuestros formadores de este tipo de contenidos y herramientas, nos permite ampliar nuestra oferta de capacitaciones incluyendo temas de esta índole. En efecto, la cartera de propuestas debe incluir temas de gran relevancia para la convivencia armoniosa, como ser: la comunicación asertiva, el manejo de los conflictos, la escucha empática, etc.

Además, se les enseña que la educación es un proceso fundamentalmente humano en el que es imprescindible tener en cuenta las emociones del alumnado, así como desarrollar habilidades emocionales en el formador para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Gracias a este tipo de formación, se han obtenido 13 propuestas de capacitaciones para este ciclo lectivo, todas desde un abordaje que incluye la perspectiva emocional.

5. Conclusión

La formación puede ser una herramienta poderosa para la mejora del clima laboral de nuestras instituciones. En la especie, proponemos el abordaje formativo teniendo en cuenta el efecto multiplicador de dos tipos de destinatarios: los formadores y los encargados de liderar equipos de trabajo. En la experiencia de la Provincia de Corrientes, se han obtenido resultados positivos en el trabajo con ambos grupos. Nos queda por delante el desafío de seguir convocando a estas personas en el interior de nuestra Provincia para seguir ampliando el rango del impacto.

Bibliografía

Goleman D., Boyatzis R., Mckee A. (2016). El líder resonante crea más. Penguin Random House Grupo Editorial.

Patlán Pérez, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno S.A.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Escuela de Especialización para Magistrados y Funcionarios y Capacitación para el Personal Judicial Dr. Juan Crisóstomo Lafinur” del Poder Judicial de San Luis.

Título: Reconfigurando los Poderes Judiciales: la comunicación

Autora: Mgter. Gabriela Campana Domínguez: Consejera Académica de la Escuela de Especialización para Magistrados y Funcionarios y Capacitación para el Personal Judicial Dr. Juan Crisóstomo Lafinur del Poder Judicial de San Luis.

Objetivos:

- Invita a crear espacios de articulación, mediación y capacitación incorporando- tanto como en el tratamiento de la comunicación en sus dinámicas como en la capacitación sobre la misma- a la comunicación como uno de los tópicos de relevancia e importancia para una reconfiguración deseada.
- Propone organizar y gestionar la información y su dinámica en las Escuelas Judiciales desde la articulación. En estos tiempos de cambios en la dinámica jurídica, donde se suma a pleno la tecnología y donde el caudal de información causa desinformación, se propone incorporar a la comunicación como una ciencia y abordarla desde sus múltiples dimensiones a fin de crear espacios de articulación entre los actores judiciales para ordenar y construir de sentido la información y la circulación de esa información.
- Acompañar a las Escuelas judiciales, desde su filosofía (visión-misión-identidad) para reconfigurar sus nuevas dinámicas despertando el sentido de pertenencia acompañada del trabajo en equipo, cooperación y empatía provocando así, el resultado deseado con un cambio profundo y mancomunado desde el consenso.

1 ¿Contextualizando la reconfiguración de los poderes judiciales?

Visto que, desde la mirada jurídica, resulta necesario evidenciar que, debido a los cambios sociales, el derecho se encuentra obligado a cambiar para adaptarse a las distintas necesidades de la sociedad dinámica por la que adquiere su sentido.

“...la crisis del derecho moderno está inextricablemente ligada a la insuficiencia del modelo de racionalidad empleado por el derecho, un modelo que corresponde a necesidades funcionales de una sociedad distinta de ésta en la que vive el hombre contemporáneo y que exige mecanismos nuevos, mecanismos reflexivos de resolución de conflictos” (Morales de Setién, 2000, p.18 y19).

Y visto que, en la actualidad con la incorporación de la tecnología; la digitalización y el procesamiento de bases de datos legales y las redes sociales donde las instituciones judiciales han sido beneficiadas en mejorar las necesidades e innovación de los servicios jurídicos: lo que evidentemente, conlleva a ventajas para todos los operadores que hacen uso de estas soluciones disponibles. Esto exhorta a los poderes judiciales a incorporarse a nuevos mecanismos de trabajo.

“...es dable destacar que estos avances y nuevas introducciones tecnológicas en el sistema judicial, no significa echar por tierra las formas de trabajo de tiempos anteriores, sino simplemente

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



perfeccionar y adecuar el sistema a las nuevas realidades y desenvolvimiento del mercado que hoy transitamos para brindar un mejor servicio de justicia a la sociedad.” (COOKE, 2020).

2. ¿Cómo abordar desde la comunicación la reconfiguración de los poderes judiciales?

Considerando que la comunicación es la base el motor para hacer funcionar cualquier dinámica, para crear conocimiento, creencias, ideologías, educar, modificar comportamientos, una actitud o adhesiones a una idea.

Entendiendo que la comunicación es una ciencia que atraviesa todas nuestras prácticas sociales y que es el espacio relacionante de la diversidad sociocultural se comprende entonces, que esta atraviesa a la organización... porque es su forma de relación, la manera en que cada organización trata con sus miembros-los actores judiciales-, se vincula con la sociedad y con las otras instituciones con las que interactúa” (Massoni, 2007).

Depende de esta ciencia la construcción de las relaciones y vínculos que podamos tener y no tan solo en su construcción sino también de esta ciencia depende la calidad de esas relaciones y el resultado de lo que se quiere obtener.

Las instituciones son creadas para lograr un bien común mediante acciones logradas a través de diversos recursos. Es por ello, que se hace necesario la construcción de sentido de la información con la que se trabaja. También es necesario ordenarla y atender su circulación. Esto debe ser establecido desde quienes la gestionan.

“Las organizaciones son instituciones sociales de significado. (...) Las organizaciones se consideran como orientadas hacia un fin, creadas y estructuradas para lograr eficiencia en el uso de recursos. Están fundadas en la razón y basadas en la información en la línea en que se han tomado las decisiones. (...) Se establecen reglas para guiar las acciones de aquellos que trabajan en la organización (los “miembros”)., (Middleton, 1981. p. 39)

La comunicación en las instituciones origina relaciones y produce efectos de acuerdo a la información que se comparte a través de un acto comunicativo lo que crea opinión pública y construye una imagen. *“La comunicación sirve a estas funciones sociales como un proceso que produce determinados efectos. Este proceso incluye, a nivel ínfimo, una relación en la cual la información se comparte a través de un acto de comunicación (...).” (Middleton, 1981, p 33).*

Es importante visibilizar dos aspectos relevantes para contar con una idea generalizada y comprender la comunicación en las instituciones y sus efectos. Tal como lo explica Middleton (1981), la información es el componente central del proceso de la comunicación. “La información es algo que influye sobre el nivel de certeza que tiene una persona en una situación”. El otro aspecto es la relación en la comunicación, el propósito de la relación, tienen efectos sobre la naturaleza del proceso de la comunicación, es decir, el objetivo de la misma.

Desde esta mirada y la de Grimson (2001) “Comunicar es poner en común, entonces cualquier proceso comunicativo presupone, simultáneamente, la existencia y la producción de un código compartido y de una diferencia”. Es decir que, “hay cosas que hacen sentido para determinadas culturas y ni siquiera se constituyen significantes para otras (...) hay signos que hacen sentido de

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



diferentes grupos y sociedades, pero de maneras distintas no opuesta”. (p.55). Esta teoría demuestra la necesidad de crear espacios de encuentro y articulación para dar a conocer, explicar y ponernos de acuerdo.

Porque la comunicación efectiva se produce cuando nos entendemos, cuando tenemos un punto de encuentro y compartimos el mismo concepto, la misma significancia, la misma simbología.

Para que esta puesta en común se lleve a cabo desde las organizaciones necesitamos una estrategia. Estoy convencida que, para poder encontrarnos con la sociedad primero debemos encontrarnos nosotros los actores judiciales y la institución el Poder Judicial -” primero en casa”- esto corresponde a eficientizar y efectivizar la comunicación interna. Trabajar en ello sería el primer paso.

Estamos acostumbrados a trabajar una sola dimensión de la comunicación que es la informativa, pero hay muchas otras. Por ejemplo, la ideológica, la interaccional, la del encuentro sociocultural. Operar con estas nuevas sería una propuesta.

A partir de esta reconceptualización que se pretende, se plantea un lugar de encuentro sociocultural con sus tres ejes: lo fluido, la complejidad y lo situacional, tal como lo define la autora Sandra Massoni (2007).

El diseño de estrategias de comunicación no es un plan, una fórmula a aplicar, sino un conjunto de dispositivos que mejoran la oportunidad de contacto con el otro. Tenemos, básicamente, que poder ponernos en el lugar del otro para reconocerlo. Sólo así podremos convocar a participar. (Massoni, 2007).

3. Consideraciones finales: Una propuesta estratégica.

La comunicación está íntimamente vinculada a la calidad de las prácticas institucionales y a su coherencia con los objetivos, metas de la organización, voluntades de diálogo y participación de sus miembros. La decisión sobre este componente se ubica en el nivel directivo ya que su aprovechamiento es el motor de la transformación institucional. No puede ser una responsabilidad sólo de los especialistas en comunicación. (Massoni, 2007).

Desde la mirada del considerando y la del párrafo anterior se propone crear espacios de encuentros que sean convocados por las autoridades de la institución dirigida a los grupos objetivos en esta puesta en marcha de reconfigurar dinámicas en los poderes judiciales y con la participación activa de un especialista en comunicación. Este recurso lograría un punto de encuentro donde todos tendrían la oportunidad de expresarse y conocer los proyectos, actividades, decisiones y las políticas de gestión que conducen el organismo. También se lograría comunicar lo pretendido asegurándose la recepción e interpretación del mensaje emitido (información y su valor). Llevar a cabo esta acción permitiría cumplir con los nuevos paradigmas de la comunicación; encontrar los mismos sentidos en las diferentes convergencias.

Lo que se intenta poner en común además de la información pertinente, son los sentimientos de trabajo en equipo, empatía y cooperación. Hacer emerger estos sentimientos hace que más allá de integrar un grupo, implique todo un sentido de pertenencia e identidad; la generación de vínculos afectivos, la adopción de normas y hábitos compartidos, un sentimiento de solidaridad con el resto



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



de los miembros. El autor Edgar Morín (2001) dice que “la identidad es un modo de ser uno que es a la vez un modo de cambiar conservando la unidad... Componentes míos que yo siento que soy. Aquello de lo que me siento parte” (p.4). Entonces, se puede decir que lo que se pretende es que los actores judiciales encuentren un interés en común, dentro de su ámbito laboral, que los identifique, que los haga parte de querer lo mismo y defenderlo, en este caso “reconfigurar” en equipo desde el consenso. Cuando la persona comienza a sentir, crea un sentimiento positivo por algo o por alguien y eso genera otros sentimientos positivos como la empatía, la solidaridad, la cooperación y todos estos valores confluyen en un trabajo en equipo con resultados deseados. (Campana Domínguez y Lucero Barzola, 2018).

La comunicación estratégica es entonces ante todo una invitación a repensar las formas de pensamiento y de acción comunicacional hoy dominantes. Es esta una perspectiva abierta a la multidimensionalidad propia del fenómeno de la comunicación. (Massoni, 2007).

En una estrategia de comunicación, la comunicación no es un objeto de eficiencia, sino el espacio de crisis de las tensiones presentes en una situación dada. Por eso cabe recordar para este desplazamiento que una estrategia de comunicación es la definición de un escenario para convocar a la acción de los actores relacionados con la solución del planteo.

Es por ello que, lo planteado propone la creación de espacios de articulación, mediación y capacitación incorporando- tanto como en el tratamiento de la comunicación en sus dinámicas como en la capacitación sobre la misma- a la comunicación como uno de los tópicos de relevancia e importancia para una reconfiguración deseada.

Referencias

- CAMPANA DOMINGUEZ, G (2023). Conciencia Comunicacional: Un aporte sobre comunicación judicial, estratégica, institucional, pública y responsable. Editorial: Eliva Press.
- CAMPANA DOMÍNGUEZ, G.- LUCERO BARZOLA, S. (2018) Sobre Comunicación Estratégica en el marco del Poder Judicial. La relación de los aportes de la comunicación estratégica / la planificación a las políticas públicas. Políticas Públicas y Comunicación: Una Cuestión Estratégica Compiladores: Sandra Massoni - Washington Uranga - Verónica Longo. Editorial: 2016 Nueva Editorial Universitaria. <https://docplayer.es/124431420-PoliticaspUBLICASycomunicacion-unacuestionestrategica-compiladores-sandramassoni-washingtonuranga-veronicalongo.html>
- COOKE, E (2020) La digitalización en el Poder Judicial: el anticipo de la despapelización definitiva- www.saij.gob.ar Id SAIJ:DACF200139 <http://www.saij.gob.ar/ezequiel-cooke-digitalizacion-poder-judicial-anticipo-despapelizacion-definitiva-dacf200139-2020-07-03/123456789-0abc-defq9310-02fcanirtcod?q=fecha->
- GRIMSON, A (2001) Interculturalidad y comunicación. Enciclopedia Latinoamericana de Sociocultura y Comunicación. Capítulo 2 –Dimensiones de la Comunicación. Santa Fe. Ed. Norma.
- MASSONI, S., (2007). Estrategias. Los desafíos de la comunicación en un mundo fluido. Argentina. Homo Sapiens. Ed. Rosario.
- MIDDLETON, J. (1981). Enfoques sobre la planificación de la comunicación. Ciespal-Unesco, Quito.
- MORALES DE SETIÉN, C (2000) La Racionalidad Jurídica en crisis: Pierre Bourdieu y Gunther Teubner, en: La Fuerza del derecho. Bogotá. Siglo del Hombre Editores.
- WEIL, P. (1992). La Comunicación Global: Comunicación Institucional y de Gestión. Editorial Paidós Ibérica.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Ponencia CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.

Título: Una organización centrada en la comunicación y la cooperación.

Autor: Dr. Carlos María PARISE

De acuerdo a la Ley orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires (ley 7, art. 53 y sig.), el Centro de Formación Judicial es un órgano del Tribunal Superior de Justicia, con *autonomía académica, institucional y presupuestaria*, que tiene como finalidad la preparación y formación permanente para la excelencia en el ejercicio de las diversas funciones judiciales, teniendo en cuenta lo previsto por el art. 58 de la Constitución de la Ciudad.

En tal sentido, desde las funciones y objetivos atribuidos legal y reglamentariamente, así como de su conformación institucional, surge claramente que **el Centro de Formación Judicial es una organización diseñada en pos de la cooperación y la comunicación para el cumplimiento de su misión**. En las líneas siguientes se señalarán dichas características: En cuanto a las funciones del Centro de Formación Judicial (art. 57, ley 7), son “realizar convenios de *colaboración y asistencia* con las instituciones universitarias y organizaciones no gubernamentales para el mejor cumplimiento de sus objetivos” (inc. c); “lograr un *intercambio fluido* con otros institutos, centros y escuelas judiciales” (inc. f); “*promover un eje comunicacional permanente* entre los diversos estamentos que participan en los espacios de capacitación, perfeccionamiento y actualización (inc. g); y “organizar cursos, talleres, seminarios o jornadas de capacitación jurídica *destinados a profesionales de abogacía y a auxiliares de la justicia*” (inc. j) (los destacados nos pertenecen). En relación con los objetivos del CFJ (art. 59 ley 7), los cursos y seminarios del CFJ están dirigidos a: “mejorar las destrezas y técnicas relativas a la gestión judicial, considerando la organización y eficiencia del funcionamiento del tribunal, y la conducción del procedimiento, en orden a optimizar la celeridad, inmediatez y oralidad del mismo; la *incentivación de una reforma cultural* en servicio de justicia que apunte a una gestión de calidad, teniendo en cuenta las expectativas de *los distintos operadores del derecho y la sociedad*” (inc. a); y que “ello debe efectuarse a través de una *metodología participativa, incentivando el trabajo en grupo* y el análisis crítico de las experiencias de magistrados y funcionarios” (inc. e) (los destacados nos pertenecen).

En cuanto a los **órganos de gobierno del CFJ**, éstos son el *Consejo Académico* y la *Secretaría Ejecutiva* (art. 54 ley 7). El primero está conformado por un (1) miembro del Tribunal Superior de Justicia; tres (3) magistrados elegidos por sus pares, que no podrán ser del mismo fuero y con representación de mayoría y minoría; un (1) representante de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires; un (1) representante del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires elegido del estamento de los abogados; los tres (3) titulares del Ministerio Público (Fiscal General; Defensor General y Asesor General Tutelar) y tres (3) profesores titulares y/o adjuntos designados por concurso, en representación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (designados por su Consejo Directivo). El miembro del Tribunal Superior es presidente permanente del cuerpo y, al igual que los representantes de los magistrados y del Ministerio Público, no es relevado de su función judicial.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Puede advertirse que en el Consejo Académico están representados, entre otros, los diversos estamentos que conforman el Poder Judicial y que para su correcto funcionamiento *se requiere de importantes instancias de diálogo y de consenso.*

Entre sus *atribuciones*, el Consejo Académico cuenta con la de “*aprobar la suscripción de convenios con universidades y organizaciones no gubernamentales, dentro de sus competencias*” (art. 56 inc. b, ley 7) (los destacados nos pertenecen).

En punto a la **vinculación institucional *propia*mente dicha**, además de ser **miembros de y participar en REFLEJAR**, el CFJ celebra dos tipos de **convenios**, de **cooperación** y de **descuento**. Los primeros son suscriptos con distintas instituciones respecto de las actividades en las que se desenvuelven, procurando a través de ello optimizar la prestación del servicio de justicia, propendiendo a la capacitación y perfeccionamiento tanto de los integrantes del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires como así también de las entidades cofirmantes, a través de la realización de actividades comunes. Se han celebrado cuarenta y tres (43) convenios. En tanto, los segundos, son suscriptos con distintas Universidades y Entidades educativas y se otorgan aranceles preferenciales para los agentes del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires (y en algunos casos sus familiares) para la realización de actividades académicas. Se han celebrado veintiocho (28) convenios.

Por su trascendencia e impacto en la comunidad jurídica se destaca el reciente convenio celebrado en 2022 con el **Colegio Público de Abogados de la Capital Federal**, que en el marco de cooperación general ha permitido la realización de dos importantes actividades de capacitación para aspirantes a la matrícula, la “Capacitación en género” y la “Capacitación en Ética profesional”. Ambas son obligatorias para aspirantes a la matrícula. Las actividades se realizan a través del Campus Virtual del CFJ; contenido, metodología y carga horaria son acordados en conjunto. El CFJ realiza la inscripción a la actividad, a través de su página web y emite las constancias correspondientes.

Asimismo, el CFJ viene realizando prácticamente desde su puesta en funciones, actividades de capacitación relativas a atención al público, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y demás *“habilidades blandas”*. A título enunciativo, se señalan algunas de las más recientes: “Justicia 5.0 Herramientas de diseño y comunicación”, “Comunicación persuasiva y empática”, “Mejores prácticas para gestionar la comunicación judicial”, “Juicios paralelos y construcción de mensajes de la judicatura”, “Habilidades comunicacionales”, “Profundización en habilidades comunicacionales”, “Comunicación y oratoria”, “Herramientas teatrales I y II”, “Inteligencia emocional”, “Oratoria, psicología y neurociencia”, “Taller de Escritura”, “Argumentación Jurídica”, “Lenguaje claro”, “Responsabilidad social en un mundo turbulento”, “Ética Judicial”, “Prácticas restaurativas en la justicia penal juvenil”, “La Víctima en el proceso penal”, “Conciliación de consumo”, “Vulnerabilidad en las RRCC”, “Teoría del Conflicto”, “Negociación”, “Estereotipos y decisión judicial”, “Disidencia Sexual”, “Liderazgo - Mujeres para el bien común”, “Convivencia por la inclusión”, entre otras.

Por último, el otorgamiento de **BECAS** por parte del CFJ desde 2003 (Res. CM N° 115/03), genera una relación de mucha empatía con los agentes del Poder Judicial concernidos. Se cuenta con un presupuesto asignado que se administra cuidadosamente, ya que las solicitudes son numerosas. Por un lado, existen las **Becas de Estudio** (régimen actual: Res. CACFJ N° 04/23 https://cfj.gov.ar/src/img_up/22052023.2.pdf), que es un beneficio consistente en el financiamiento total o



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



parcial del costo de distintas actividades académicas, y por el otro, como novedad para 2024, las **Becas de Investigación** (Res. CACFJ N° 13/23 https://cfj.gov.ar/src/img_up/12092023.5.pdf), que son un estipendio que, a título de promoción y sin que implique relación de dependencia actual o futura, el Centro otorga a un Equipo de Investigación. Están destinadas a promover la iniciación a la investigación y la formación de investigadores, mediante la financiación de proyectos relacionados con temas de interés para el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los Equipos, deben estar integrados por dos becarios y un director, con la posibilidad de contar, además, con codirector y también podrán participar de los Equipos, otros agentes del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en calidad de colaboradores *ad-honorem*.

Ponencia Escuela de Capacitación judicial “Joaquín V. González” La Rioja.

Título: Nuevos comienzos en nuestro hacer creer y crecer

Autores: Dra. Mónica Paola Bordón, Lic. María Cristina Balán y Lic. Nydia Beatriz Romero. Correo electrónico: escuelacapacitacion.tsj@gmail.com

OBJETIVOS

- Reactivar la Escuela de Capacitación Judicial “Joaquín V. González”.
- Conformar un equipo donde la escucha activa, empatía y colaboración sean los motores de la actividad diaria.
- Interactuar con las escuelas de capacitación judicial de Argentina, el Instituto de Capacitación Judicial de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (REFLEJAR) a fin ampliar nuestros conocimientos de trabajo.
- Concientizar sobre la necesidad de capacitar para transformar la justicia, sea en ámbitos internos como externos.

1. NUEVOS COMIENZOS EN NUESTRO HACER CREER Y CRECER

1.1. ABRIENDO UN NUEVO CAPITULO: Escuela judicial

En el año 1986 por Acuerdo del Tribunal Superior de Justicia, se pone en funcionamiento por primera vez la Escuela de Capacitación Judicial de la provincia La Rioja, durante los años subsiguientes la Escuela judicial tuvo actividad de forma activa y sistemática, pasando a través de los años a una actividad de forma esporádica.

El 26 de mayo del año 2022 la Escuela de Capacitación Judicial “Joaquín V. González” de la provincia de La Rioja, realizó la apertura del año académico con la finalidad de responder a las necesidades planteadas sobre la administración de justicia, ello en el entendimiento que la capacitación es fundamental para contribuir a la eficiencia de las personas que desarrollan su función en los distintos estamentos del poder Judicial.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



En ese entonces se conformó una estructura con un nuevo equipo de trabajo, abordando conjuntamente los aspectos organizativos, las gestiones de manera particular y las capacitaciones que se fueron desarrollando a lo largo de estos dos primeros años. Esta puesta en funcionamiento se instrumentó a través de conferencias y talleres, implementándose acciones en distintas capacitaciones para magistrados, funcionarios y agentes judiciales.

Así fue como abrimos las puertas a nuestra comunidad judicial e iniciamos nuestra actividad como escuela, sea en modo interno (capacitaciones del equipo) y como externo (capacitaciones en todas las áreas judiciales).

Al inicio, la escuela judicial, estaba conformada por solo cuatro integrantes, si bien éramos pocos, nuestras ansias y las ganas que conlleva toda actividad nueva, con proyectos, objetivos a largo mediano y corto plazo, fueron nuestro motor de arranque y nuestro trabajo consensuado. Se intentaba tener una mirada hacia una comunicación de escucha activa y comprometida, decisiva para lograr aprendizajes significativos, una formación democrática dentro del equipo y la construcción día a día de esta nueva forma de “capacitar para transformar”.

Fue necesario entonces desarrollar estrategias y mecanismo de escucha para lograrlo. Cuando hablamos de trabajo en equipo, hablamos de piezas diferentes que se unen para formar un todo y esa fue nuestra meta, cada uno de nosotros tenía su tarea específica y una vez a la semana nuestras reuniones grupales, plasmábamos estas piezas y armábamos el rompecabezas para dar la forma final y concretar esa capacitación.

Se analizaron a fin de dar identidad a nuestro equipo, los principales modelos teóricos y líneas de investigación respecto a liderazgo. Incursionamos también en diferentes teorías que nos permitieron responder eficazmente a nuevas necesidades de trabajo, como el diseño para el cambio y la innovación, la diversidad cultural, la complejidad, el trabajo basado en el conocimiento y las organizaciones virtuales. Las respuestas a nuestras demandas motivaron en nosotros nuevos enfoques, como emplear el ‘nuevo liderazgo’, un liderazgo auténtico, transcultural, complejo, compartido y remoto.

Obviamente que la empatía fue un ingrediente esencial en este proceso porque no solo un equipo funciona por las capacidades físicas, intelectuales, organizativas y de logística, sino que el factor humano tan complejo, pero tan real, necesita ponerse en el lugar del otro para poder respetar formas y modos de un actuar que trae consigo. Fue un proceso de aprendizaje continuo, de tanteo y error, pero de muchísimos aciertos que avivaban nuestro estímulo diario, que, si bien nos ayudaron a construir un camino de ida fructífero, la convocatoria, fue decreciendo con el tiempo. Esta situación nos llevó a replantear en equipo nuestra logística, selección y dinámica de las propuestas a la hora de capacitar.

Entendimos que debíamos cambiar el foco y centrar nuestra mirada en capacitaciones más específicas, centradas en temarios y hacia docentes especializados a áreas concretas.

1.2 NUESTRA ACTUALIDAD: Dinámicas de trabajo

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



En el año 2023 se incorporó más personal a nuestro equipo de trabajo, que permitió una reorganización, delineación y logística más enfocada en la sectorización de las temáticas, esta suma de individualidades fue lo que nos permitió consolidarnos como equipo en el sentido de construcción y pertenencia.

De esta forma nuestro grupo de trabajo se sostiene y crece en base a la comunicación gravitante como factor interno y aglutinante del equipo; como factor externo la comunicación hacia fuera, es fundamental para planificar y luego ejecutar. Asimismo, la cooperación, empatía, escucha activa, motivación y entusiasmo son nuestros lineamientos de trabajo.

Teniendo en cuenta que el diagnóstico es la pieza clave para el diseño de las capacitaciones, realizamos en una primera etapa una encuesta de satisfacción a los agentes, a fin de conocer las necesidades reales en cada área de la función judicial, obteniendo datos e indicadores significativos para la puesta en marcha de las capacitaciones.

Seguidamente se realizaron entrevistas personales con diferentes magistrados y funcionarios quienes nos advirtieron de la existencia de vacíos respecto a los conocimientos de las estructuras de las oficinas judiciales, modos de trabajos, actualización jurídica, normativas vigentes, trato en las áreas de atención al público, trabajo en equipo, etc.

Se conformó también un equipo de referentes de todas las circunscripciones, implementándose un grupo de red de comunicación en WhatsApp, con el fin de mejorar nuestra comunicación diaria, interna, directa y efectiva, mediante la cual se receptan sugerencias a fin de ampliar las temáticas planteadas en el calendario académico anual.

Nuestra modalidad de trabajo se centró en Talleres con desayunos laborales dentro de nuestro espacio institucional, sobre trabajo en equipo y coaching, violencia de género, proceso civil y comercial, derecho de familia, rol de notificadores y oficiales de justicia, jueces de Paz Lego, superintendencia: área sumarios, auditorías y mesa de entradas entre otros, con modalidad híbrida en todos los casos.

Paralelamente en el Auditorio del Tribunal Superior de Justicia, se realizan capacitaciones de profesionales destacados en su especialidad y de renombre nacional e internacional, dirigidas a todos los agentes judiciales haciéndose extensivo a las diferentes instituciones del estado y privadas que les interese la temática ofrecida.

Destacando en nuestro calendario académico anual las diplomaturas dictadas sobre el “Programa de Capacitación en nuevas destrezas y técnicas de litigación oral. Implementación del Nuevo Cpp La Rioja”, dictada por la Universidad de Palermo; “Actualización en Materia de Derecho Penal, Procesal Penal y Garantías Constitucionales” dictada por UCALP y la “Diplomatura en Ciberdelincuencia”.

Es menester aclarar que la Escuela cuenta con un área de comunicación que lleva a cabo toda la difusión en general a través de las redes sociales como la pág. oficial de la Función Judicial, Facebook, Twitter, Instagram, comunicaciones vía WhatsApp, medios masivos de comunicación social, y por último la red Reflejar que fue nuestro apoyo a la hora de divulgar información, afianzando nuestras propuestas formativas con el Aval Reflejar.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Ponencia Centro de Especialización y Capacitación Judicial de Tucumán

Título: Rompiendo paradigmas: la capacitación adaptada a los nuevos hábitos de consumo de contenidos

Autor: Mg. Santiago Patricio Cuello

Este “paper” tiene como objetivo generar dudas e incentivar (¿por qué, no?) replanteos sobre si estamos haciendo bien nuestro trabajo. Aclaro antes de comenzar, que mi formación no está relacionada a la pedagogía, sino a la gestión de organizaciones y a la comunicación institucional.

David Berlo (reconocido teórico de la comunicación estadounidense) postulaba que todo proceso de comunicación tiene un propósito u objetivo. En este sentido, la capacitación organizacional se da a través de procesos comunicacionales. Básicamente es la transmisión de contenidos, con un fin didáctico que cuyo propósito, de manera genérica, es aportar conocimientos, habilidades y actitudes “para trabajar mejor”. Es decir, capacitación es comunicación.

No podremos alcanzar los objetivos si es que antes no respondemos a dos interrogantes fundacionales: a quién afecta y de qué modo podemos captar su atención.

Entonces para responder estos interrogantes es un imperativo a conocer nuestras audiencias, y solo lo haremos teniendo una visión amplia de lo que esto implica. Aquí algunos datos:

- Según el estudio de Ikea, 3 de cada 10 personas miran el celular más de 100 veces al día. Es decir, una vez cada 10 minutos de media sin contar las horas de sueño. Las notificaciones de WhatsApp, Twitter, Gmail, medios de comunicación o plataformas como Spotify y Netflix son un bombardeo incesante diario.
- Está probado que la interferencia de mensajes, correos, redes sociales y otros generan una disminución de las capacidades cognitivas como la percepción, el razonamiento y la memoria, entre otras.
- Los hábitos de consumo de contenidos cambiaron radicalmente en los últimos años. Hoy los usuarios deciden el contenido que desean ver, el lugar, cómo y cuándo hacerlo.
- En la plataforma Meta los primeros el usuario promedio da hasta 10 segundos para saber si va a seguir consumiendo el contenido presentado.
- La incorporación masiva al mercado laboral de nativos digitales con nuevas formas de relacionarse y consumir contenidos. Éstos crecieron al ritmo de nuevas tecnologías de información y medios de comunicación, como *smartphones*, tabletas y portátiles.
- El entorno de aprendizaje ha cambiado. Los destinatarios reciben las capacitaciones en ambientes no preparados para ello. Convertimos nuestras casas en aulas, con las distracciones típicas de la vida hogareña.

La enumeración precedente quiere poner al lector en alerta respecto a lo difícil que es captar la atención de cualquier persona y en cualquier ámbito. Esta competencia -por la atención- nos propone el desafío de abordar una problemática recurrente, cuyo síntoma en las capacitaciones virtuales más visible, es el de las “pantallas negras” en el ZOOM.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Creo que las escuelas (de todo tipo, a las que incluyo a las Judiciales) vienen equivocando la manera en la que se acercan a sus audiencias, utilizando herramientas obsoletas de transmisión de conocimiento y trasladando dinámicas presenciales a entornos virtuales. Y aquí resalto que el mundo en el que crecieron los nacidos a principios de siglo y su consiguiente proceso de socialización y educación fue diferente a los que lo hicieron en las últimas décadas del siglo pasado. Los nacidos en la era digital crecieron dentro de un ambiente tecnológico dominado por las computadoras, los teléfonos móviles y las redes sociales, por lo que sus habilidades de aprendizaje son diferentes a los de generaciones anteriores.

Entonces, en este punto es que debemos preguntarnos cómo cambiar para poder cumplir con nuestro objetivo, desde el punto de vista organizacional como comunicacional.

Lo que planteo va más allá de realizar una clase en un entorno remoto (virtual) con herramientas que hoy son un *commodity* -aunque parezcan disruptivas para algunos de nosotros- como video clases grabadas, blogs, foros, canales de plataformas como *Telegram* o la incorporación de herramientas evaluación online.

Propongo utilizar herramientas usadas y conocidas por la mayoría de los nativos digitales y fáciles de socializar para los que no lo son como:

Podcasts: el podcast es un contenido en audio, disponible a través de un archivo o streaming. Su ventaja es que el usuario lo escucha cuando desea hacerlo. Y es utilizado para aprovechar los tiempos ociosos y escuchar su contenido en el auto, en el autobús, en el gimnasio, etc. Podríamos decir que muchos usuarios lo utilizan como reemplazo de la radio.

Juegos o gamificación: es una técnica de aprendizaje que traslada todo el potencial de los juegos al ámbito educativo para mejorar los resultados. Estos juegos pueden ser individuales o cooperativos y como muchas de las herramientas digitales pueden ser consumidos en un ámbito de aprendizaje con pocos distractores o en ambientes como el hogar, donde competirá con otros distractores hogareños.

Social Media (redes sociales): un usuario promedio en Argentina pasa en promedio 3 horas y 15 minutos de tiempo promedio de uso de redes por día. Para los adolescentes, y también para los millennials, son además su principal vía de contacto con el mundo exterior. Las redes más utilizadas por los argentinos de entre 16 y 64 años son: whatsapp (93,1%); Instagram (86%); Facebook (84%) y Tiktok(53,3%). Lo importante es entender que el aprendizaje como fenómeno social se realiza a través de estas plataformas y no soslayar su utilización como herramienta de capacitación.

Píldoras educativas: son vídeos de no más de 15 minutos, usados para explicar conceptos o temas muy concretos. Resumen de una manera ágil y didáctica los conceptos más importantes, generalmente con animaciones las que pueden ser generadas por plataformas online de muy fácil uso. En este caso, el material generado puede ser subido a plataformas como **Youtube** en donde los argentinos pasan 834 minutos en promedio al mes.

Berlo, decía que la televisión en sí misma, apela a "la exaltación de nuestros sentidos en el proceso de percepción" y que captura la atención del televidente por medio de la vista y el oído con todas las estrategias sensoriales posibles.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Propongo cambiar la palabra televisión por la palabra pantalla (cuyo dispositivo de convergencia es el *smartphone*), e iniciar el camino de la reflexión hacia una manera diferente de “entretener” para capacitar. No podemos seguir haciendo nuestro trabajo si no entendemos y conocemos a nuestros usuarios. El otro desafío, que no es objeto de este *paper*, será entonces la generación de contenidos de calidad teniendo en cuenta lo aquí descrito.

Si comprendemos que la Capacitación es una actividad comunicacional, que afecta la cultura organizacional, debemos apropiarnos de herramientas propias de la gestión de la Comunicación, del Comportamiento Organizacional, de las Relaciones Públicas y por supuesto de la floreciente Comunicación Digital, para así poder cumplir con nuestro objetivo que, parafraseando a Aristóteles, no es más ni menos que persuadir a nuestras audiencias, para trabajar mejor. Esto es, proveer un mejor acceso a Justicia.

Ponencia Instituto de Formación del Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba

Título: Formación, trayectoria pública y planificación estratégica. La experiencia del Instituto de Formación del Ministerio Público Fiscal.

Autores: María Lourdes Compagnucci y Gustavo A. Coppini

El Instituto de Formación fue incorporado en la ley orgánica del MPF en el año 2019 a través de la ley nº 10677 -modificatoria de la ley nº 7826-, con el objetivo de fortalecer el paradigma de formación y capacitación de la institución, incorporando nuevos enfoques que conjuguen la incorporación de destrezas y capacidades individuales, con una visión colectiva de servicio público y de pertenencia institucional. Esto último requiere, entre otras cosas, que las personas incorporen aptitudes para trabajar en equipo, y que identifiquen claramente los objetivos institucionales que trascienden la carrera personal.

Estos objetivos han quedado plasmados en el “**Plan de Desarrollo Institucional del MPF 2021-2026**”, que es el documento que recoge la planificación estratégica de la institución para la gestión del actual Fiscal General. La planificación estratégica implica siempre un proceso de **revisión, evaluación y reflexión** sobre una serie de aspectos críticos que se presentan en el horizonte institucional. En ese sentido, esta planificación busca recoger la experiencia y los aprendizajes que ha dejado el proceso inédito de transitar la pandemia; fundamentalmente, se orienta a **desarrollar y consolidar una institucionalidad más fuerte y más dinámica**, con mejores capacidades de adaptación y de respuesta frente a un contexto social cada vez más complejo. Pero, además, se enfoca en los **problemas estructurales** que requieren soluciones de largo plazo, como los factores que determinan el flujo, la distribución y el abordaje de los casos, **el sistema de formación y capacitación** o la necesidad de actualizar los dispositivos tecnológicos, entre otros.

En esta línea, y específicamente en lo vinculado con el proceso estratégico de la capacitación, el Plan de Desarrollo incorpora de manera expresa el **enfoque de trayectoria pública** tanto para la formación como para la progresión individual de las personas que transitan su carrera laboral y



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



profesional dentro de esta institución. Es así que uno de los objetivos del plan es “*desarrollar una política integral de formación y trayectoria pública para las personas que integran el MPF*”.

Este objetivo **pone el foco sobre las personas** que integran el MPF y en todas las políticas que impactan en su desarrollo personal y social dentro de la institución. Busca integrar en la planificación la formación y promover acciones que tiendan a mejorar la salud física y mental, como todos aquellos componentes que constituyen el acervo de derechos sociales, laborales y personales vinculados a su paso por la institución.

La implementación de la **trayectoria pública** supone superar el paradigma tradicional de la carrera administrativa, en el que la progresión dentro de la organización está enfocada sobre los conocimientos y las capacidades técnicas individuales. Por el contrario, el paradigma de trayectoria pública pone el foco **en los sistemas de ingreso y promoción**, en la incorporación de competencias y en operativizar **una ética de servicio público** que debe informar todo el recorrido de la persona en su paso por la institución.

Las **competencias para la gestión pública** son aquellos valores, conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que una persona pone en juego a la hora de actuar, asumir responsabilidades de gestión y lograr objetivos en el marco de un proyecto institucional determinado.

Para materializar esta política integral de formación y trayectoria pública el MPF ha regulado el funcionamiento del Instituto de Formación, a partir de **tres programas de formación permanente**:

El Programa **de Formación Interna Continua (FIC)**, que lleva el propósito de promover y garantizar una formación que asegure a cada agente las competencias necesarias para el desempeño del servicio a lo largo de toda su trayectoria pública en la Institución, procurando desarrollar un sentido de pertenencia con el MPF desde el momento en que ingresa. También es un objetivo de este programa lograr que las personas que integran el MPF adquieran un conocimiento orgánico de todas las áreas con las que se vinculan sus tareas. Asimismo, y en forma progresiva, se espera que los componentes de este programa adquieran incidencia sobre los procesos de selección y ascenso del personal. Entre otras actividades previstas en el marco de este programa, durante el 2023 se brindarán quince capacitaciones para ingresantes y personal que no contó con inducción al MPF. También se prevé la realización de talleres destinados a agentes de unidades judiciales, fiscalías y áreas técnicas y científicas en cada una de las sedes de la provincia. Las mismas serán diagramadas con criterio participativo dando espacio a que las personas integrantes del MPF participen como capacitadoras a través de la Red de Formación Provincial (RFP).

El Programa de Capacitación Abierta y Extensión (CAE), cuya finalidad es llegar a la comunidad a través del desarrollo de capacitaciones y actividades de extensión orientadas a colaborar y fortalecer la articulación con aquellas instituciones y organismos que intervienen en la persecución penal y la gestión del conflicto.

Finalmente, **el Programa de Investigación Aplicada (IA)**, orientado a brindar oportunidades a equipos de personas que tengan interés en realizar investigaciones aplicadas a la construcción de capacidades tecnológicas, a la resolución de problemas en los diferentes campos de intervención del MPF y en particular, al desarrollo de dispositivos técnicos que tiendan a fortalecer el servicio público de justicia.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



En definitiva, podemos aseverar que **la formación es un aspecto clave para la planificación de un servicio de justicia eficaz**. Como dijo Carlos Matus (Política, planificación y gobierno:1987):

*[...] **planificar no es otra cosa que el intento de las personas por crear su futuro y no ser arrastradas por los hechos**. Las instituciones o gobiernos que **renuncian a conducir** y se dejan conducir o arrastrar por los acontecimientos, renuncian a la principal libertad humana, que es la de **intentar decidir y luchar para alcanzar esos objetivos**.*

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Espacio de intercambio 3

Eje 3: Educación, Tecnología y Justicia

Ponencia Centro de Capacitación Judicial de la Provincia de La Pampa

Título: El formato CEFUJ: reporte de caso de un modelo de curricula formativa integral para la capacitación y el entrenamiento en la función judicial.

Autor: Gustavo Arballo. Secretario Coordinador Centro de Capacitación Judicial de la Provincia de La Pampa. carballo@gmail.com

Objetivos

El objetivo de esta ponencia es reportar las necesidades que se tuvieron en cuenta para diseñar y llevar a cabo un programa integral de formación judicial para aspirantes a funcionarios de la administración de justicia. Esto tiene su interés en cuanto no se trata de necesidades o circunstancias particulares, sino comunes a los espacios de formación jurídica con especificidad judicial, lo cual permite encontrar un contexto de interés general en este *estudio de caso*.

Además, este trabajo busca no solo documentar el *resultado final* de este formato, sino antes que nada ahondar en el *proceso* que llevó a su concreción, comenzando por las necesidades observadas y los problemas comunes en los trayectos de capacitación judicial. Ello se conjuga para definir -como respuesta y ajuste a estos problemas- los atributos especiales de un programa piloto, para confluir en una exposición general sobre los contenidos y la estructura del curso en la fase de implementación. Con ello se busca reportar la experiencia tanto como memoria de un proceso de innovación pedagógica, como guía para futuras iniciativas en este campo.

Algunos problemas comunes en la capacitación judicial: las preguntas que persisten en nuestra experiencia.

El diseño de actividades de capacitación, al momento de implementar el programa CEFUJ, nos mostraba diversos escenarios problemáticos, que surgen a partir de técnicas de observación en clase, encuestas anónimas de cierre, cuestionarios de sugerencias y demandas de capacitación, y testimonios focalizados:

- **Capacitación “disgregada”.** El encapsulamiento de los trayectos formativos en ideas muy puntuales (un concepto, una reforma legal, una técnica o problema, incluso temas “de moda”) genera que los cursantes dejen de apreciar el contexto general de sus funciones. También genera una agenda de cursos que se destaca por su diversidad, pero adolece de una visión integral o de conjunto.
- **Necesidad de implementar capacitación “compatible con la continuidad de la vida personal laboral”.** Esto implicaba la imposibilidad de requerir cargas horarias desmesuradas o sesiones continuas que los cursantes no podrían tomar o que les requerirían enormes sacrificios personales.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



- **Academicismo y cursos exclusivamente teóricos o técnicos.** Muchos cursos aparecen como una réplica de currículas académicas de grado o posgrado. Por esa razón, con frecuencia aparece en ellos ausente o minimizado el sentido integral de la función judicial y la resolución de problemas prácticos reales, resultando en una formación abstracta y descontextualizada.
- **Programas concentrados en aspectos expositivos o conceptos “desproblematizados”.** Los cursos no presentaban instancias en donde los participantes tuvieran que aplicar sus conocimientos, lo que limita su capacidad para desarrollar habilidades prácticas esenciales.
- **Falta de adaptabilidad.** Esta se percibía en varios sentidos. En primer lugar, a la aplicabilidad “local” de conceptos generales, en situaciones situadas del trabajo judicial. En segundo lugar, a los cambios que tiene el derecho mismo o la práctica a través de cambios normativos o de organización judicial.
- **Problemas en la retroalimentación y seguimiento del curso.** En muchos cursos impera una certificación sin evaluación o con una evaluación que se produce únicamente en el punto final del trayecto. Incluso los cursos que tienen varias evaluaciones no establecen una devolución pautada que permita a los participantes conocer sus fortalezas y debilidades.
- **Dificultades en el escalamiento cuantitativo.** Muchas alternativas requerían una amplia dotación de recursos de profesores e instructores, con la consecuente necesidad de aplicar limitaciones de cupo (y criterios de priorización que en la práctica determinan la exclusión de cursantes interesados).
- **Insularidad de la capacitación.** Con el predominio del formato virtual se han perdido los lazos de comunidad y las oportunidades de networking que eran un valioso efecto de las instancias de la capacitación. Por esa razón, el programa que propondremos buscará incorporar al “grupo” como eje central de la mayor parte de las actividades.

Estos constituyen ecos de los problemas que fueron detectados en la literatura sobre capacitación judicial, como los de Marensi (2002), Armytage (2015) y González Postigo (2017), que alertan sobre la problemática de una capacitación desconectada de los procesos de cambios que se producen en los sistemas judiciales penales y administrada a través de una modalidad de transmisión de información legal o normativa.

Del problema a la currícula: premisas de un modelo de formación integradora.

El hilo conductor de los problemas reportados demandaba una metodología integradora, en el que las actividades tuvieran integración orgánica y mutua a lo largo del curso.

Así, se partió de dos premisas:

- *todo concepto, doctrina, técnica, idea o concepto debe tener un “hacer” asociado (una actividad individual o grupal),*
- *y ese “hacer” tiene que estar situado en un contexto de posible aplicación judicial práctica y directa.*

Charles Claxton (1992) y Paul Li (1995) argumentan enérgicamente a favor de promover lo que se llama “aprendizaje activo”, donde la experiencia y la participación grupal impulsan el aprendizaje y el formador es casi un facilitador, en lugar de una figura de autoridad que es el depositario de la sabiduría.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Sobre esa base, se tuvo en cuenta una variedad de actividades propuestas -que mantenía un núcleo central de conceptos jurídicos, y lo complementaba con conceptos y competencias de gestión, comunicación y ética judicial, proporcionando una formación completa y contextualizada.

De la estrategia al “cómo hacerlo”: ideas de base para el programa propuesto

El Programa diseñado surge modelado desde las premisas descriptas en el punto precedente, como un trayecto de formación diseñado específicamente para proporcionar a los participantes una experiencia inmersiva y contextualizada de aplicación y construcción de competencias en la administración de justicia.

- **Formato 5/2/120.** Para fijar un módulo intensivo se estableció una duración de cinco semanas, de frecuencia bisemanal, con sesiones sincrónicas cortas (de 90 a 120 minutos), entendiéndose que ello permitía el mejor aprovechamiento del tiempo y maximizaba la oportunidad de dedicarle “tiempo de calidad” por parte de los cursantes.
- **Virtualidad “densa”.** El programa fue diseñado específicamente para que pueda ser implementado a través de sistemas de teleconferencias (zoom o similares) lo que permite que sea tomado en forma remota en su totalidad. Esa virtualidad también se compadece con la programación de sesiones relativamente cortas y puntuadas con consignas específicas que demanden participación activa e interacción entre los cursantes, evitando la pasividad y el tono “unidireccional” que suelen tener los formatos telemáticos.
- **Feedback activo y ajustes:** La inclusión de devoluciones y revisiones constantes permite una mejora continua, reforzando la retroalimentación activa entre participantes e instructores. **Teniendo en cuenta la replicabilidad del programa**, al cabo de cada edición se pueden incorporar ajustes, sumando o variando contenidos, afinando consignas y explicaciones, todo ello tomando en cuenta las experiencias de los instructores y las sugerencias e impresiones de los cursantes.
- **Actividades de práctica “en tiempo real”.** Ello busca además replicar el condicionamiento en “factor tiempo” que sucede en los espacios laborales judiciales, así como simular el modo de funcionamiento colectivo que -en vencimientos que se aproximan al “tiempo real”, donde las cosas tienen plazos semanales o de días- se implementa a través de la atribución de grupos formados aleatoriamente para que la simulación también implique el sentido de pertenencia, la asunción de roles y el trabajo en equipo.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



ACTIVIDAD	DESCRIPCION	FUNDAMENTO
1. Consignas Situadas	Desafíos semanales que requieren decisiones y análisis específicos de problemas propios.	Fortalece habilidades de toma de decisiones y simula la presión temporal en el trabajo judicial.
2. Taller de Resolución de Casos	Análisis de casos prácticos con síntesis justificativa de decisiones.	Evalúa comprensión de conceptos legales y fomenta la argumentación.
3. Coloquio de Doctrina	Introduce a textos de doctrina seleccionados para resumir y exponer.	Fomenta habilidad de síntesis y comprensión de la información.
4. Conversatorios Grupales e Intergrupales	Intercambio de experiencias laborales para el desarrollo de una visión compartida.	Fomenta el aprendizaje entre pares y obtención de perspectivas valiosas.
5. Revisión de Jurisprudencia	Actualización en jurisprudencia y práctica de lectura y análisis de fallos.	Promueve la crítica constructiva y la precisión en la comunicación escrita.
6. Estándares de Ética Judicial	Revisión del corpus deontológico y observación de dictámenes.	Refuerza la importancia de la ética en la función judicial y la reflexión crítica sobre cuestiones éticas.
7. Taller de Gestión Judicial	Uso de herramientas de gestión en el análisis de fueros y oficinas judiciales.	Exposición a la gestión práctica y difusión de prácticas más allá de los textos legales.
8. Alegatos	Simulación oral de espacios de práctica en competencias relevantes.	Desarrollo de habilidades de argumentación, integración de conocimientos jurídicos, práctica de la retórica, trabajo en equipo, reflexión y análisis crítico.
9. Resolución/Devolución	Resolución de casos seguida de la devolución para retroalimentación.	Contribuye a la mejora continua y al aprendizaje efectivo.
10. Incubadora de Proyectos	Preparación de propuestas para introducir cambios o mejoras en la gestión judicial.	Estimula la creatividad, la innovación y la colaboración, fomentando la imaginación y la creatividad en la función judicial.

Conclusiones

Se advierte que el formato propuesto es una pieza flexible y que no pretende sino ser integrado para ampliar la oferta de capacitación con un ciclo transversal, amplio e inmersivo, adaptable a necesidades específicas. Los resultados comprobados en su implementación muestran una valoración positiva del programa. Destaca su efecto "incubadora" como promotor y espacio de intercambio de buenas prácticas, así como la generación de jueces con "visión y perspectiva".

Bibliografía.

- Armytage, Livingston (2015), *Educating Judges: Towards Improving Justice : A Survey of Global Practice*. Brill Nijhoff: Boston, 2015.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



- Claxton Charles S. (1992), *Characteristics of Effective Judicial Education Programs*, en JUDICATURE, June/July, 1992.
- González Postigo, Leonel (2017), *Luces y sombras de las escuelas judiciales: ¿Cuál es el futuro de la capacitación?*, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Número 44, julio-diciembre de 2017, pp 65-106.
- Hudzik J.K. (1991), *Issues & Trends in Judicial Education*, Michigan State University:
- ---- *Judicial Education Reference, Information and Technical Transfer Project (jeritt)*, (1993)-
- International Organization for Judicial Training (IOJT) (2017), *Declaración de Principios para el Entrenamiento Judicial* de la IOJT (2017), disponible en https://ncfsc-web.squiz.cloud/_data/assets/pdf_file/0027/8865/english-declaration-of-judicial-training-principles.pdf
- Khan, Humayun R. - Butool, Falak (2017), *Impact of Judicial Training on Judicial Work Culture in District Courts : A case study of Uttar Pradesh*, Journal of the Indian Law Institute, Vol.59 : 2, p.187
- Li, Paul M (1995)., *How Our Judicial Schools Compare to the Rest of the World*, JUDGES J., Winter 1995.
- Marensi, Inés (2002), “Un nuevo enfoque pedagógico para la capacitación judicial en América Latina”, Revista Sistemas Judiciales, núm.1, ¿Crisis en la capacitación judicial?, CEJA-INECIP, 2002, pp. 26-27.
- Thomas, C. (2006), *Judicial Training and Education in Other Jurisdictions*, London, Judicial Studies Board.
- Wallace, J. Clifford, (2003), “Globalization of Judicial Education”, The Yale Journal of International Law, Vol. 28:355, p. 356.

Ponencia Área de Capacitación del Poder Judicial de la Provincia de Corrientes

Título: El abordaje del e- learning en el Poder Judicial de Corrientes

Autores: María Fátima Gómez y Pablo Andrés Peris Alemany.

1. Introducción

La Provincia de Corrientes cuenta con una superficie territorial de 88,199 km². A lo largo y ancho de todo el territorio, el Poder Judicial de Corrientes se organiza en cinco circunscripciones judiciales, en las que desempeñan sus funciones más de 2.800 agentes. Dicha realidad impone la necesidad de aprovechar al máximo todos los recursos tecnológicos disponibles para capacitar a nuestro personal; lo que nos lleva a recurrir a la enseñanza virtual.

El presente trabajo tiene por objetivo transmitir las acciones realizadas por el Área de Capacitación de la Provincia de Corrientes en los esfuerzos por promover una buena práctica del e-learning. Además, se pretende poner de relieve la importancia de que las escuelas judiciales trabajemos en este sentido.

2. El e-learning y el Poder Judicial



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Entendemos por e-learning a un subtipo de educación a distancia que se lleva a cabo a través de dispositivos electrónicos o digitales conectados al internet o una intranet (Gallego Rodríguez, 2010).

Las ventajas comparativas de este tipo de proceso formativo pueden resumirse en tres: a) más rendimiento del tiempo disponible y flexibilidad horaria; b) reducción notable de los costes; c) soluciona el problema de las distancias territoriales (Gallego Rodríguez, 2010).

Este tipo de enseñanza se destaca por facilitar la accesibilidad, ya que los procesos formativos se adaptan a las características particulares del alumnado a pesar de las limitaciones geográficas (Márquez Pérez, 2013).

En un trabajo que analiza el e-learning como mecanismo articulador de procesos de gestión del conocimiento y formación continua en las organizaciones públicas, Falivene (s.f.) asegura que la educación a distancia de funcionarios públicos mejora si los mecanismos de e-learning están incorporados como estrategia sustantiva de la gestión del conocimiento en las organizaciones, si están contextualizados para lograr impactos, y si se considera a la actividad propuesta en relación al tipo de competencia que se pretende desarrollar en los participantes.

Es por estas características que entendemos que el e-learning se convierte en una alternativa imprescindible para las escuelas judiciales. La realidad demográfica y geográfica de nuestras instituciones, requieren optimizar al máximo los recursos tecnológicos disponibles para asegurar una formación de calidad para nuestros clientes internos. Pero es importante resaltar que la enseñanza electrónica va más allá de la publicación o transmisión de contenido a través de las plataformas virtuales, ya que pretende fomentar la comunicación, interacción y el trabajo en grupo, generando una comunicación horizontal entre los estudiantes y promoviendo el aprendizaje colaborativo (Márquez Pérez, 2013).

3. Las necesidades que se imponen

Generalmente, la mayoría de nuestras capacitaciones se centran en el capacitador y en lo que este quiere transmitir, cómo quiere transmitirlo, cómo se siente más cómodo, etc. Las capacitaciones virtuales predominantemente consisten en la proyección de alguna filmilla mientras que los capacitadores exponen con el formato tradicional de clase magistral. Esto es así debido a que en general nuestros formadores provienen del ámbito jurídico y son doctos en las materias que desarrollan, pero poseen poca o nula preparación en enseñanza a distancia a través de medios electrónicos.

Pero esta metodología de enseñanza no atiende a las necesidades propias del alumnado que intenta aprender en un entorno virtual. Por eso trabajamos por fomentar un cambio de paradigma en este sentido dentro de nuestra institución.

No es suficiente con que la capacitación se realice en un entorno virtual, sino que es menester que el capacitador asuma el rol de facilitador, que oriente y acompañe al alumno en un proceso de descubrimiento y aprendizaje personal.

La perspectiva correcta del e-learning impone un diseño curricular centrado en el alumno, que le trace un camino por el cual pueda transitar por sí mismo, despertando su interés por explorar nuevos



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



conocimientos. El e-learning “centra el diseño curricular de contenidos y uso didáctico de recursos informáticos en la experiencia autónoma de aprendizaje por parte del estudiante” (Pérez Pinzón, 2020). “El alumnado se convierte en el centro del proceso de enseñanza – aprendizaje” (Márquez Pérez, 2013).

4. Los formadores que necesitamos

Es por ello que desde el Área de Capacitación hemos impulsado un curso específico de Formación de Formadores en e-learning. Dicho curso ha sido ofrecido específicamente a las personas que se desempeñan habitualmente como formadores propios de nuestra institución y a las cuales deseamos acompañar en su perfeccionamiento.

La propuesta de Formación de Formadores en E- Learning que implementamos, parte de la comprensión de la importancia del sistema tutorial para acompañar efectivamente al alumnado durante el proceso de aprendizaje.

Por ello se resalta la necesidad de que el docente no sólo ocupe el rol tradicional de contenidista por ser especialista en la materia de la que trate la capacitación, sino que además debe incorporarse el rol del tutor como enseñante.

El tutor es el encargado de orientar, motivar y guiar al estudiante en los contenidos, pero también en el cómo estudiar a distancia, orientándole, induciéndole y alentándole.

“El tutor no solo debe ser un especialista en su ámbito profesional, sino también tener formación en técnicas didácticas virtuales y el uso adecuado de la plataforma en la que su aula virtual se encuentre” (Moreira-Segura y Delgadillo-Espinoza, 2015).

El capacitador especialista y el tutor podrán confundirse en la misma persona o bien distribuirse estos roles en dos o más personas, pero de ninguna manera deberán faltar si se pretende asegurar el éxito de la educación por medios virtuales.

5. Tecnificación

El esfuerzo por generar este tipo de capacitaciones requirió de la tecnificación del Área de Capacitación. Fue necesario incorporar equipamiento específico de filmación y personal técnico que realice, en caso de ser necesario, grabaciones de excelencia, utilizando el croma o clave de color y edición de alta calidad.

Asimismo, se requiere de un esfuerzo especial por parte del equipo del Área de Capacitación para guiar y acompañar a los distintos capacitadores en el diseño de la actividad formativa, la preparación previa, y durante la ejecución de las capacitaciones. También se realiza un acompañamiento especial al alumnado a través de grupos de Whatsapp. Por eso se formó el Departamento de Formación y Desarrollo de Personas dentro del Área de Capacitación, el cual, desde un perfil técnico, tiene la función de acompañar el diseño y ejecución de las capacitaciones. El personal de este departamento también se vio en la necesidad de empezar a capacitarse específicamente en e-learning.

6. Conclusión



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



La enseñanza virtual constituye una excelente alternativa para las escuelas judiciales. Para lograr la efectividad de este tipo de enseñanza, nos propusimos implementar una formación a los formadores que considere las particularidades del e- learning, poniendo en el centro al alumnado y recuperando el rol del tutor. A su vez, el proyecto de profundizar en la enseñanza electrónica nos impulsa a tecnificar el Área de Capacitación conforme a los requerimientos propios de este tipo de educación a distancia.

Referencias

Falivene G. M., Gurmendi M. de L., Silva G.M. (s.f.). El e-learning como mecanismo articulador de procesos de gestión del conocimiento y formación continua en las organizaciones públicas: El caso del Sistema de Información Universitaria (SIU). Concurso Internacional Sobre Mecanismos de e-Learning para Mejorar la Educación a Distancia de Funcionarios Públicos en Iberoamérica.

Gallego Rodríguez, P. (2010). E – Learning y Derecho. *Colección de Derecho de Las Nuevas Tecnologías*, REUS S.A.

Márquez Pérez, I.M. (2013). E-learning en la Formación Profesional para el Empleo. IC Editorial, Primera Edición.

Moreira-Segura, C. y Delgadillo-Espinoza, B. (2015). La virtualidad en los procesos educativos: reflexiones teóricas sobre su implementación. *Revista Tecnología en Marcha*, 28 (1), 121-129.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0379-39822015000100121

Pérez Pizón, L. R. (2020). Orígenes y transformaciones del aprendizaje en línea (E-learning). *Innovaciones educativas mediadas por paradigmas tecnológicos*. DOI: <https://doi.org/10.22267/rhec.202424.74>

Ponencia Escuela Judicial del C.A.M. Tucumán.

Título: “Desafíos de la incorporación de tecnologías digitales en la formación judicial”

Autores: Adela María Seguí (Directora Académica)- María Isabel Rico (Secretaria) Felipe Cerisola (Prosecretario).

Objetivos:

- Relevar las oportunidades y dificultades de la incorporación de la tecnología en el programa de formación.
- Analizar los distintos componentes de las TICs durante el contexto pre y post pandemia y su impacto en la formación de aspirantes a la magistratura.
- Proponer alternativas superadoras a los dispositivos tradicionales mediante la incorporación de tecnologías digitales.

1.-Introducción. Impacto de su abordaje. Presupuestos teóricos.

La Escuela Judicial del CAM inició sus actividades en agosto 2015, con la puesta en marcha del Programa de Formación en Competencias para la Magistratura, programa creado a partir de la sanción de la Ley Provincial n° 8.579.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Durante los años 2015 a 2020, las clases se desarrollaron de acuerdo a un formato de encuentros presenciales semanales, con el uso de herramientas didácticas de apoyo, en formato escriturario y no escriturario.

Entre ellas, destacamos el uso de la plataforma Moodle que se diseñó para funcionar como Campus Virtual, con amplio acceso a recursos digitales a disposición de los alumnos del Programa.

Consideramos que las tecnologías digitales representaron un aporte creativo en la definición de metas y objetivos pedagógicos en las distintas etapas de avance de la implementación del Programa.

El proceso, era en general, similar a los de otros centros de capacitación y enseñanza, incluso de la enseñanza universitaria. Las tecnologías digitales acompañaban la enseñanza/aprendizaje centrado en la presencialidad hasta la crisis sanitaria que atravesó el mundo en el año 2020, que obligó al pasaje a la modalidad de enseñanza remota en una situación de emergencia para sostener la continuidad educativa.

Esa realidad, impuso a las autoridades, docentes, alumnos y todos los actores de los sistemas educativos a incorporar la tecnología a la práctica de la enseñanza. Se inició así, un periodo inicial en que la urgencia exigió la adopción de las clases remotas de emergencia por parte de todos los docentes que consistieron en general en la réplica de una clase presencial mediada por la tecnología. Después, nuestra institución se planteó la necesidad de incorporar progresivamente la tecnología como recursos y herramientas de acompañamiento pedagógico, a fin de transformarlas en auténticos *dispositivos pedagógicos*.

Pensamos que hablar de “dispositivos” en el contexto de las ciencias sociales constituye una “hibridación”, es decir aplicar un significado al campo de una disciplina distinta de su origen. En este caso, significamos que algunos componentes del proceso pedagógico, ensamblados de modo distinto, pueden alcanzar resultados igualmente óptimos.

Pero, como señalan Grinberg y Levy (2009), si modificamos los componentes o los ensamblamos de otro modo, obtendríamos resultados distintos y estaríamos en presencia de *dispositivos* diferentes.

Precisamente, la incorporación de dispositivos “tecnológicos” funciona como una alternativa y da cuenta de un cambio sobre las herramientas que la Modernidad legó a nuestros sistemas de formación, sobre las cuales todavía gravitan nuestras formas actuales de enseñar y aprender.

La incorporación de nuevas tecnologías, en efecto, cuestiona a los dispositivos tradicionales. Pone en interrogante su eficacia, y exige repensar nuestras prácticas y realizar una evaluación permanente de sus resultados.

Juan Carlos Tedesco (2015) ha señalado que existe consenso sobre la necesidad de universalizar el acceso a las TICs, pero ha advertido también que no existe idéntico consenso sobre el *significado* y el *contenido* de la cultura digital, así como sobre el uso de las TICs como dispositivos didácticos en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Por ello, precisamos conocer las voces y los posicionamientos de los docentes, así como verificar las experiencias institucionales, particularmente de los alumnos, que permitan brindar una comprensión de la tarea realizada para ubicar las prácticas como *prácticas en movimiento* y no estáticas ni definitivas.

2.- Algunas experiencias de implementación de tecnologías digitales

Nuestra Escuela Judicial formalizó la incorporación de instancias tecnológicas, como parte de los procesos de aprendizaje, para brindar un mecanismo de apoyo fundamental en los modos de gestionar los cursos y entrenamientos de la formación de los aspirantes a Magistrados.

En el año 2020, la Pandemia modificó sustancialmente estas prácticas, las condiciones de trabajo docente y los procesos áulicos y extra-áulicos (planificación de clases, preparación de materiales, producción de recursos didácticos, dictado de clases en modalidad virtual). El objetivo de migrar la presencialidad a la virtualidad tendió fundamentalmente a garantizar la continuidad del Programa, en la búsqueda de generar una nueva normalidad, frente a una anormalidad que amenazaba el futuro. Sabemos que los cambios tecnológicos desafían no solamente a las nuevas revoluciones sociales sino también a la capacidad de las instituciones para afrontar esos cambios y aprender cosas nuevas (“organizaciones inteligentes”, según Peter Senge) manteniendo el equilibrio en situaciones desconocidas.

Nuestra Escuela Judicial, desde su paradigma de formación en competencias, busca precisamente identificar y jerarquizar las situaciones de cambio y las respuestas superadoras para cada escenario, como el que nos tocó atravesar durante la Pandemia.

3.- Prácticas híbridas y capacitación intra-institucional

Dos son las acciones que podríamos relevar como respuestas dadas por nuestra Escuela Judicial a la necesidad de registrar el impacto de las nuevas tecnologías en educación: 3.1) La incorporación de metodologías híbridas para el diseño y realización de los cursos y 3.2) La apertura de un espacio de capacitación permanente para los docentes (“Curso de Formación de Formadores”).

3.1- Incorporación de metodologías híbridas

Nuestra Escuela Judicial ya venía utilizando herramientas digitales para el apoyo de los cursos de formación, sobre todo el Campus Virtual, que, si bien reviste la condición de una plataforma moodle, permitió funcionalizar numerosas tareas y con ello agilizar procesos y efficientizar recursos.

En el caso de la dimensión académica, la digitalización permitió resolver cuestiones de comunicación, mediante la publicación de agendas, cronogramas, modificaciones, avisos institucionales, y otros. Por otro lado, se recurrió a las distintas herramientas de virtualización (Meet, Jitsi, Zoom) que permitieron reestablecer el cronograma de clases durante la Pandemia mediante encuentros virtuales. De hecho, durante todo el año 2020 y 2021, se trabajó con clases y exámenes por zoom. Esta migración al entorno virtual de aprendizaje -lo sabemos- ha tenido impacto en las condiciones de enseñanza y en los aprendizajes, al generarse un nuevo dispositivo pedagógico que prescinde de los tradicionales (por ej. agrupamientos, corporalidad, gestualidad, tiempos materiales, formas de organización) con el consiguiente resultado que habrá que continuar evaluando.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



Paralelamente, algunas de esas prácticas se han mantenido en la post pandemia, generando así modalidades mixtas.

En la dimensión administrativa, se avanzó hacia prácticas de auto-gestión mediante inscripciones a exámenes, auto-matriculación en el campus, registros de asistencias digitales, notificación de resultados de evaluación, etc.

En estas dinámicas, la tecnología revela particularmente su beneficio, pues no solamente permite agilizar tiempos y recursos, sino que provoca un cambio *sustancial* del paradigma educativo al desarrollar capacidades y destrezas (“competencias”) en los alumnos, para las cuales no necesariamente estaban preparados. Al generarse situaciones complejas y cambiantes, se verifica la potencialidad de la competencia adquirida.

3.2- Curso de formación de formadores

Otra de las acciones implementadas durante el año 2022-2023 fue la apertura y puesta en marcha de un curso de formación de formadores. Esta propuesta pedagógica ha sido diseñada por la Directora de la Escuela Judicial junto con al Prof. Lucas Stambole Dasilva.

La propuesta constituye un espacio permanente de apoyo e intercambio de saberes respecto de la propia actividad de los formadores de la Escuela Judicial, cuyo objetivo es la capacitación y evaluación de la enseñanza por competencias, que propone enseñar, orientar y modelizar las competencias que se consideran necesarias para la concepción de una docencia articulada y la puesta en valor de buenas prácticas. La propuesta de clases se diseñó precisamente con modalidad mixta, con clases presenciales y virtuales, sincrónicas y asincrónicas, mediante instancias de acompañamientos permanentes y evaluación del curso con la entrega de certificaciones.

Conclusión

En un mundo polarizado y desigual, tener acceso a recursos tecnológicos, digitales, inteligencias artificiales y otras no será tarea fácil. Dependerá fundamentalmente de una decisión política de sostener económicamente las propuestas con recursos. Paralelamente, requerirá una gran capacidad de adaptación y de disponibilidad para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida.

La capacitación de magistrados requiere particularmente una observación de las situaciones desconocidas o cambiantes, frente a las cuales los actores judiciales deben dar respuestas con todas las herramientas disponibles. En su desempeño, se juega no solamente la eficacia de la acción judicial en su naturaleza constitutiva como poder del Estado, sino en su naturaleza práctica como servicio a los judiciables, con respuestas en tiempo y forma que garanticen la tutela judicial efectiva.

Bibliografía

GRINGBERG S. y LEVY, E. (2009). *Pedagogía Subjetividad y Currículo: entre pasado y futuro*. Universidad Nacional de Quilmes, Cuadernos Universitarios, Bernal.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



TEDESCO, J.C. (2015). *La Educación Argentina hoy. La urgencia del largo plazo.* Siglo Veintiuno editores, Bs. As. pag. 166.

SENGE, P. (1990). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.* Granica, España.

Ponencia Escuela Judicial del Poder Judicial de Formosa

Título: Analizando prácticas en la evaluación

Autores: Espinosa, Herberto Fermín, Obregón, Elda Judith y Pramparo, Francisco Daniel.

Objetivos:

- Conocer las características del adulto que trabaja en la construcción de conocimientos significativos.
- Analizar la importancia de la evaluación como parte fundamental de la capacitación.
- Distinguir las posibilidades de evaluación en el contexto del aprendizaje digital.

1.- Analizando prácticas en la evaluación.

Entendemos que el potencial de la capacitación y la tecnología actual puede contribuir, en cualquier ámbito, pero sobre todo en el de la justicia, al abordaje de múltiples cuestiones, en el apoyo de las capacidades de las personas, pero también en el ordenamiento y optimización de los recursos, para influir en la simplificación y transparencia de procesos, y en la agilidad de tareas, en una mejora del sistema, pero también de las personas que los integran.

Estas capacitaciones en sentido general tienen el propósito de que las acciones de aprendizaje que se planteen, marquen una diferencia en la mente de las personas, que inspiren, que sean efectivas, que promuevan su mejor rendimiento.

Debemos tener en cuenta que nuestros capacitandos son adultos, personas con mayores ocupaciones que no están dispuestos a “perder el tiempo”, que buscan experiencias de aprendizaje que les satisfagan y ayuden a cumplir sus metas, de forma rápida y eficaz. Es fundamental entender como procesan y aprenden la información. Dice la **andragogía** que son más autónomos, prácticos, y tienen una base de experiencia, e ideas muy claras acerca de lo que les es útil, son aspectos relevantes a la hora de diseñar propuestas formativas y materiales que les sean atractivos.

Los adultos como sujetos de aprendizaje, no son tan “fáciles” de entretener, esperan ir al fondo de la cuestión, y asegurarse de obtener los beneficios de conocimiento de la forma más rápida y sencilla, en cuestiones de motivación no es simple convencerlos o persuadirlos del porque necesitan capacitarse, entonces es importante alinear las propuestas con las experiencias previas y dejarles ver cómo pueden ayudarlos a alcanzar mayores y mejores conocimientos y habilidades, con un valor inmediato en su desempeño. Necesitan ser tomados en cuenta como sujetos activos, ellos tienen experiencia y pueden ser interactivos, colaborar y generar conocimiento entre ellos, es imprescindible tener en cuenta su participación a lo largo del proceso, pues sus vivencias y conocimientos previos están conectados; son su marco de referencia y fuente de recursos en el análisis y desarrollo de nuevas ideas.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Estos estudiantes aprenden mejor haciendo, por lo que rechazan largas jornadas teóricas, y tienen mayor predisposición hacia aquellas que tienen más relación con sus actividades cotidianas.

Muchas veces, se resisten a los cambios y sabotean su propio proceso debido a culturas fuertemente arraigadas en su mente y en su personalidad, por lo que en la idea de que el aprendizaje se logra cambiando radicalmente viejas ideas por nuevos conocimientos que motivan a ver las cosas de una forma distinta, introducimos la idea de la reflexión sobre lo aprendido. (MEZIROW, 1991)

Juega en esto, un papel protagónico, la evaluación. Y ello es así toda vez que la misma -por el perfil ya reseñado de los destinatarios- configura, además de una instancia del propio proceso de aprendizaje, un punto de reflexión para trabajar sobre los objetivos planteados en relación con los contenidos desarrollados, sin perder de vista que como todo proceso la evaluación debe ser un insumo para revitalizar (feed back) el perfeccionamiento tanto de los destinatarios de la capacitación como de quienes hacen las veces de capacitadores/as.

En este sentido el impacto de las tecnologías en los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro del Poder Judicial de Formosa, nos muestra muchos avances pero también la necesidad de ir profundizando en esta cuestión, sobre todo cuando de evaluar en un entorno virtual (aula) se trata apelando a los recursos técnicos que se poseen, desde la identificación de quién asiste al curso, la generación y socialización de los materiales didácticos, la participación en foros, etc., actividades todas que nos muestran además el imperativo de concebir a la misma evaluación no solo como un producto o resultado sino como un proceso que debe ser controlado. Ahora bien, en ese caso estamos ante una suerte de disyuntiva puesto que la evaluación no puede referirse solamente a la actividad formativa propia (capacitación) sino también en lo que atañe a la evaluación del impacto que tuvo -o no- dicha capacitación en el ámbito laboral, sin olvidarnos que el uso de las tecnologías tiene una profunda incidencia en ambos aspectos. Desde la Escuela Judicial venimos trabajando sobre la evaluación post-actividad, por ejemplo, con encuestas de satisfacción que contemplan, restando mucho para avanzar en una evaluación que tome de manera cuantitativa y cualitativa el impacto de la capacitación en el lugar de trabajo de cada agente que realizó la instancia.

Sin perjuicio de que podrían utilizarse las mismas herramientas para realizar evaluaciones en cuanto al desempeño de los magistrados, funcionarios y empleados en sus lugares de trabajo (por medio de las encuestas de satisfacción o con otros mecanismos de recolección de datos que aporten información de calidad al respecto), no es menos cierto que actualmente existe un problema o mejor dicho una debilidad, al menos en Formosa, que tiene que ver con que la capacitación es una actividad puramente individual que cada agente toma para sí como medio para aprender y también como herramienta para mejorar sus antecedentes laborales; ello en sí no es negativo, aunque el efecto que una capacitación puede tener en el marco de la organización resulte un tanto restringido como para pretender que el proceso de aprendizaje se traslade o se replique en los ámbitos macros de aquella estructura. Aun tomando como ejemplo capacitaciones que se hagan por fueros o especialidades, se debería avanzar hacia un perfil que apunte a la formación de cuadros o grupos de agentes (magistrados, funcionarios y empleados) que sirvan como replicadores o transmisores en los juzgados o dependencias, de modo que no quede como una iniciativa meramente personal, sino que tenga un trasvasamiento hacia el interior del sistema para mejorar su funcionamiento. Y ese mejoramiento debe ir necesariamente de la mano de una evaluación asertiva, ello en términos de permitir que dicho proceso se convierta verdaderamente en una herramienta válida y eficaz para mejorar nuestras prácticas andragógicas.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



(Rotger, 2017) plantea precisamente en torno a ese tema que es necesario buscar nuevos paradigmas a partir de los cuales se debe pensar la evaluación como la principal herramienta hacia el desarrollo de la comprensión, de modo que ello sirva para brindar a los estudiantes/capacitados mayores, competencias y que de ese modo el paradigma no sea solo estudiar (y ser evaluados) simplemente para aprobar una instancia determinada.

2.- ¿Y qué hay de la evaluación en el entorno virtual de aprendizaje?

Dada la creciente popularidad del aprendizaje digital, surge la necesidad de asegurarnos que tanto la teoría como la práctica, disponibles en entornos virtuales de aprendizaje, sean comprendidas por el usuario. El constante avance de las nuevas tecnologías de la información impulsa la evolución de la evaluación con el fin de mejorar su fiabilidad. Si bien es posible utilizar técnicas de evaluación tradicionales, también es necesario desarrollar nuevas herramientas que se adapten a la realidad actual.

Antes de llevar a cabo una evaluación, es esencial establecer los objetivos de aprendizaje a través de competencias e indicadores de desempeño. Estas competencias representan los diversos tipos de conocimientos, habilidades y técnicas necesarios para ejercer una actividad específica, y se dividen en uno o varios indicadores de desempeño que permiten evaluar el dominio de dichas competencias.

En el entorno del Aula Virtual, los instrumentos de evaluación más comunes para el aprendizaje digital incluyen tareas, exámenes virtuales, diarios de aprendizaje, portafolios electrónicos de evidencias, entre otros. El cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados y se emplea para evaluar el aprendizaje adquirido por los alumnos. Otro instrumento eficaz son los casos prácticos, que permiten a los alumnos integrar la teoría en la práctica y enfrentarse a situaciones del mundo real.

Los foros virtuales se convierten en espacios en línea para debatir temas y compartir ideas. Toda la información compartida en los foros queda registrada y disponible para su lectura posterior por otros miembros del grupo. Estos foros resultan especialmente útiles cuando los estudiantes no pueden coincidir debido a diferencias en sus horarios de aprendizaje. Proponen desafíos que requieren que los estudiantes utilicen sus conocimientos y habilidades para resolver problemas. También es posible generar discusiones en los foros, permitiendo que cada estudiante emita su opinión sobre el tema y aporte nueva información. (Garibay, 2013)

Los wikis son sitios web editables por múltiples estudiantes al mismo tiempo, fomentando la colaboración al permitir la creación y modificación conjunta de contenidos. Además, los wikis pueden funcionar como diarios de aprendizaje.

Los blogs son bitácoras y diarios personales en línea en los que los contenidos se presentan en orden cronológico inverso, es decir, las publicaciones más recientes aparecen primero. Los lectores pueden dejar comentarios, y el estudiante autor puede responder preguntas y aclarar dudas.

Por último, los e-portafolios consisten en un conjunto de actividades y evidencias que demuestran que un alumno ha adquirido las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para alcanzar los

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



objetivos de aprendizaje. Estos portafolios están compuestos por documentos digitales, ya sean de texto, audio o video, que el alumno desarrolla a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Cada uno de estos instrumentos ofrece una manera única de evaluar y fomentar el aprendizaje en línea, brindando flexibilidad y oportunidades para la colaboración. Es esencial que los capacitadores elijan las herramientas más adecuadas para sus objetivos y que los estudiantes estén familiarizados con ellas para lograr una evaluación efectiva en el entorno virtual. (Asinsten, 2020)

Bibliografía

- Asinsten, J. C. (2020). *Producción de contenidos para Educación Virtual. Guía de trabajo del docente-contenidista*. Obtenido de Educación y Derecho: https://virtualeduca.org/documentos/manual_del_contenidista.pdf
- Garibay, M. T. (2013). *El foro virtual como recurso integrado a estrategias didácticas para el aprendizaje*. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados.
- Mezirow, J. (1991). *Dimensiones transformadoras del aprendizaje de adultos*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rotger, M. (2017). *Neurociencia. Neuroaprendizaje. Las emociones del aprendizaje. Nivelar estados emocionales y crear un aula con cerebro*. Córdoba: Brujas.

Ponencia Escuela de Capacitación Judicial de Jujuy.

Título: Reflexiones sobre las capacitaciones obligatorias basadas en la experiencia Ley Yolanda

Autores: Dra. Sabrina Aylen de los Ríos - Ing. Emilio Nicolás Manero - Escuela de Capacitación Judicial de Jujuy- Email: sdelosrios@justiciajujuy.gov.ar – emanero@justiciajujuy.gov.ar

1. Objetivo

El objetivo del presente trabajo es presentar toda la experiencia del desarrollo e implementación de una capacitación masiva y obligatoria distinguiendo en cada etapa del proceso de administración del proyecto aquellas acciones más relevantes, necesarias e innovadoras que permiten lograr un mejor resultado de capacitación y respondiendo específicamente a la situación especial de los agentes que se desempeñan en la función judicial. El caso tratado será la capacitación Ley Yolanda en el Poder Judicial de la provincia de Jujuy (Certificada por Resolución 31/23 del Ministerio de Ambiente y Cambio Climático de la provincia de Jujuy).

2. El proceso de administración de proyectos aplicado a la capacitación Ley Yolanda

Todo proyecto empieza con un diagnóstico y en este sentido la Ley Yolanda nos plantea un desafío de capacitación a gran escala que debe abarcar a todas las personas que se desempeñan en la función pública. Profundizando la idea, estamos hablando de 2000 agentes judiciales desde personal de servicio hasta magistrados, distribuidos en distintos lugares de toda la provincia de Jujuy que de manera obligatoria deben capacitarse en una temática impuesta por ley (Ley Nacional 27592 y su correlativa provincial Ley 6222). Ahora lleguemos a fondo, no en **el qué**, sino en **el porqué**, y en este

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



punto recién entenderemos cuál es la tarea que la ley encomienda en realidad, cual es el espíritu que tiene esta ley: **lograr una sociedad más comprometida con el ambiente y más sostenible.**

A partir de este diagnóstico, elaboramos objetivos puntuales para alcanzar este objetivo general, el del espíritu de la ley. Estos objetivos se encadenan en tres etapas: que todos tengan el **conocimiento** exigido por la normativa y a través de la misma enfocarnos en la **sensibilización** en la temática hasta llegar a lograr **cambios de hábitos**, que son los que harán cumplir con el verdadero **espíritu de la ley.**

El puntapié para transitar el camino hacia el cómo está puesto en el uso de la **tecnología**, que es una herramienta fundamental para dar esta respuesta. La capacitación se implementó en un entorno virtual y asincrónico, lo que les da a los participantes la posibilidad de gestionar el tiempo y avanzar a su propio ritmo, adaptándose a sus otras responsabilidades. Recurrimos a distintas herramientas de tutoría virtual que realzan la interactividad y la dinámica del proceso formativo, y favorece la atención, la incorporación de conocimientos, y la retención del alumno a lo largo del curso. La incorporación de recursos de gamificación, elementos audiovisuales, enlaces a fuentes de información relevantes y material descargable adicional nos resultó fundamental para lograr esta concientización. Desde la perspectiva de la administración de la capacitación, la virtualidad ha suprimido la necesidad de infraestructuras físicas, desplazamientos y coordinación de horarios, lo cual resulta fundamental dada la magnitud de la tarea. Además, nos permite disponer de registros exhaustivos facilitados por las herramientas del entorno virtual, y nos posibilita un seguimiento detallado tanto a nivel de cohortes como de usuarios individuales.

La organización y presentación del contenido está hecha a partir de la propuesta de “prácticas innovadoras para la capacitación de Ley Yolanda”³ que pone su valor en cuatro pilares fundamentales que son: 1) itinerario personalizado; 2) regionalización; 3) campañas y voluntariado (fase práctica) y 4) caja de herramientas puesta a disposición en una página web. Ahora bien, para dar sustento a estos pilares son necesarias las actividades de soporte, que son transversales y están basadas en los objetivos de la capacitación; deben ser desarrolladas plenamente por los gestores (los responsables de las capacitaciones), pero impulsadas por los resultados de los participantes (feedback). Estas actividades de soporte se desarrollan en tres temas: la plataforma virtual, la mejora continua y la captación, motivación y soporte de gestores. Todo lo explicado anteriormente se muestra en el siguiente gráfico.

³ Proyecto que fue premiado por los Premios Reflejar 2022 con mención especial presentado por el equipo a cargo de la capacitación.

XXVII

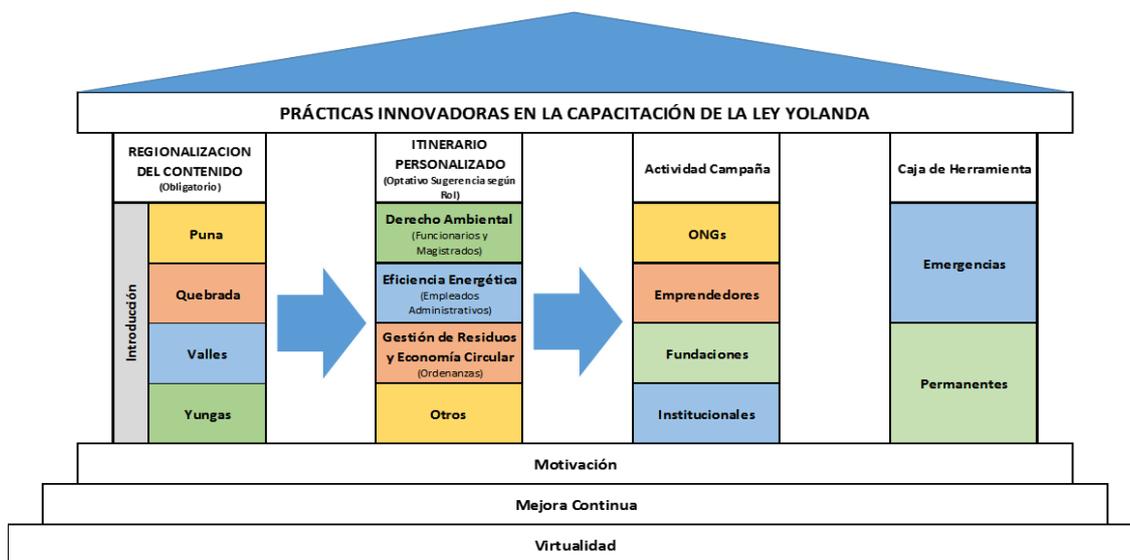
Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Cada uno de los pilares cumple una función esencial en la persecución de los objetivos propuestos. A continuación, veremos un breve resumen de ellos:

- El primer pilar es la **regionalización de los contenidos**. La propuesta es presentar los contenidos mínimos obligatorios de la Ley Yolanda, pero adaptados a la realidad de nuestra provincia. La intención de la regionalización es poder explicar todos los conceptos globales expuestos de forma dinámica para cada una de las regiones de la provincia (valles, quebrada, yungas y puna) mostrando que las cuestiones globales tienen impactos globales y afectan a todo el planeta y a todas las personas, pero que también todas las personas y en todos los lugares se pueden realizar acciones para cuidar los recursos naturales y el ambiente, en la búsqueda de la sostenibilidad. De esta manera pretendemos que el participante se identifique con su provincia, que conozca cuestiones autóctonas y que hacen a la cotidianeidad de la realidad ambiental y tome conciencia de todas las acciones que ya se están desarrollando desde el Estado y el sector privado y de todo lo que como



individuo se puede realizar en el ámbito laboral y particular. La virtualidad nos brinda la posibilidad de armar un mapa interactivo de la provincia, y visualizar los distintos temas de una forma mucho más dinámica y fácil.

- El segundo pilar de innovación se basa en adaptar la capacitación a los diversos roles e intereses de los usuarios. El curso cuenta con módulos básicos obligatorios para todos los participantes y la posibilidad de que cada usuario pueda elegir su propio itinerario de módulos optativos en razón del contenido. El sistema sugiere un itinerario propio para cada rol, pero cada participante podrá acceder al que considere más relevante o interesante.
- Las campañas ambientales y proyectos son el tercer pilar: la propuesta es que cada cohorte que finaliza la capacitación trabaje de forma participativa y en colaboración con la realización de distintas campañas de acción ambiental, logrando la sensibilización de los usuarios y generando conciencia ambiental e incrementando el compromiso de los alumnos en materia de residuos, compostaje y reciclaje. En otras palabras, lo que intentamos es ampliar el **impacto de la capacitación** a una acción real y concreta. En la provincia de Jujuy, para llevar esto a la práctica,

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



nos pusimos en contacto con distintos emprendedores que trabajan reciclando diferentes tipos de plásticos, y fabricando con ellos objetos con valor agregado. Pretendemos que el agente judicial se sienta parte de un proyecto, tome conciencia de cómo un pequeño esfuerzo, como por ejemplo puede ser separar los plásticos, ayuda a muchas personas en un esquema de economía circular y de triple impacto. Este es el pilar fundamental en la consecución de los objetivos de cambios de hábitos para el logro de resultados reales y continuos.

- El último, la caja de herramientas tiene como objetivo acercar soluciones reales al participante, y aprovechar la oportunidad de capacitación para asegurar que los usuarios cuenten con herramientas para la actuación ambiental. Apuntamos a buscar mayor utilidad para el usuario, que se incremente el compromiso y que se logre continuidad luego de terminar la capacitación.

La ejecución del proyecto es el pase de la teoría a la acción; en primer lugar, la creación del aula virtual y los contenidos, y luego la implementación del proyecto con la formación de las cohortes, seguimiento y la finalización de la capacitación.

Al momento de dar inicio a la capacitación, realizamos una charla informativa donde **buscamos motivar** a nuestros alumnos, el hecho de explicar y transmitir a cada participante el para qué de la capacitación, mostrarles vías de comunicación rápida para evacuar dudas sobre la utilización de la plataforma o del contenido, y que se sientan acompañados durante el proceso, nos da resultados muy positivos.

Finalmente llegamos al control y mejora continua del proyecto donde todas las herramientas de registros y seguimiento, los resultados de evaluaciones, las encuestas, y demás herramientas usadas son fuentes de información muy valiosa, que nos permite llevar adelante este proceso. Destacamos los aportes que los usuarios nos hacen para mejorar la capacitación, y la forma en que estos aportes van direccionando el cómo cumplir con la finalidad de la capacitación, en este caso particular nos orientan en las campañas. La virtualidad permite automatizar los procesos y mantener los registros, brindando no solo datos sino facilitando su análisis, por lo que la información que se puede obtener es mayor, y de mejor calidad.

3. Reflexiones finales

El desafío permanente de la capacitación ambiental a gran escala presenta una serie de oportunidades para lograr una **concientización masiva** sobre un tema transversal y central. La tecnología aplicada a la educación es una herramienta que propone múltiples ventajas, para usuarios, gestores y docentes.

El proyecto de capacitación debe considerar todas las etapas: el diagnóstico de objetivos debe ser claro, y se debe dedicar mucho tiempo y esfuerzo a pensarlos y poder definirlos. La planificación debe estar orientada al cumplimiento de estos objetivos y ser la ruta que lleva a su consecución. Todo el tiempo y esfuerzo dedicado en estas dos primeras etapas se verá reflejado con creces en los resultados y en las siguientes etapas. La implementación de capacitaciones obligatorias necesita de una fuerte **motivación** para lograr que los usuarios realicen la capacitación de manera comprometida. El control y la mejora continua permiten no solo ir verificando que la ruta trazada se recorre de la manera en que se planificó, sino además permite ir mejorando el camino y mejorando la experiencia del usuario.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



No basta con aplicar nuevas tecnologías, estas solo sirven para resolver el cómo, pero antes de pensar en **el cómo** hay que entender muy bien el verdadero sentido y determinar los objetivos de manera clara y precisa: **el qué** y el **para qué**.

4. Referencias bibliográficas

Hall Rose y Peter Bridgewater, O. (2003) Se necesitan nuevos enfoques para la educación ambiental y la sensibilización del público. *PERSPECTIVAS revista trimestral de educación comparada* N° 127 Dossier *La educación ambiental: pilar de un desarrollo sostenible oficina internacional de educación*, XXXIII.

Pita, E. M. (2006). La capacitación judicial. *Revista de la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia de la Nación - Número 39/40 - Enero/Junio 2006*.

Sosa, V., & Lorena-Troiani, G. (2017). La profesionalización de las escuelas de capacitación judicial. *Colección Centro de Formación Judicial - Editorial Jusbairens - Capacitar. Herramientas para la formación y la gestión judicial*.

Ponencia Centro de Especialización y Capacitación Poder judicial de Tucumán

Título: Educación y Tecnología: la disrupción de la atención en clases virtuales.

Autora: Dra. Lorena Díaz Lozano

1. Introducción

La educación ha sido un pilar fundamental en la sociedad a lo largo de la historia, pero, en la era actual, la tecnología está provocando una disrupción profunda en la forma en la que aprendemos y enseñamos, especialmente en el contexto que presentan las clases virtuales. Este fenómeno está redefiniendo los métodos pedagógicos y las estructuras educativas. Si bien las aulas virtuales ofrecen ventajas en términos de flexibilidad y accesibilidad y han roto barreras geográficas y temporales, también nos enfrenta a un desafío fundamental como es mantener la atención de los estudiantes en un entorno digital.

El objetivo de esta ponencia es reflexionar sobre la utilización de la tecnología como una estrategia para causar impacto y sostener la atención de los/as alumnos/as en el entorno educativo virtual. Asimismo, propongo plantear los desafíos y las oportunidades que presenta su implementación en nuestras capacitaciones.

2. Abordaje

La pandemia fue el empujón que necesitábamos para animarnos a incorporar tecnología en contextos que parecen no necesitarlo, como es el caso de las aulas. (Valero Cerdeño, n.d.) Las clases *on line* —asincrónicas y sincrónicas— vinieron para quedarse y rápidamente se acomodaron dentro del catálogo de herramientas pedagógicas que tenemos a nuestra disposición como alumnos y como docentes. (Barroso, 2018)



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



En este trabajo quiero referirme a dos experiencias de aprendizaje en las que pude participar, en una oportunidad como alumna y en otra como docente.

Durante el transcurso de este año, el Centro de Especialización y Capacitación Judicial realizó una convocatoria dentro del plantel de agentes del Poder Judicial de Tucumán que depende de la Corte Suprema, a fin de integrar un cuerpo docente propio que pueda ser autosuficiente a las necesidades académicas de esta institución.

Una vez concluido el llamado, el área Desarrollo Organizacional del Centro ideó un espacio de capacitación para que esos aspirantes a docentes aprendan a generar propuestas de aprendizaje que pongan el foco en el destinatario y que estén impregnadas de un sello docente que las haga únicas. Asimismo, esa capacitación animó a estos educadores incipientes a explorar y utilizar herramientas tecnológicas tendientes a generar una experiencia formadora atractiva dentro de las aulas.

En septiembre de este año me tocó dictar una experiencia de aprendizaje sobre los “Deberes y atribuciones del/la Funcionario/a del Poder Judicial de Tucumán”, dentro del marco del Programa de Actualización para Funcionarios Judiciales, que cuenta con la certificación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. En esa oportunidad, pude poner en práctica nuevos instrumentos tecnológicos que aquella capacitación para educadores nos introdujo.

La formación que brindé en calidad de profesora tuvo una extensión de cuatro horas divididas en dos encuentros virtuales. Se inscribieron 153 personas y asistieron 135 a ambas clases. Se mantuvieron conectados/as 134 personas hasta finalizar el primer encuentro y 126 estudiantes mantuvieron conexión cuando la segunda clase terminó.

Durante esos encuentros realicé dos actividades virtuales, una al comienzo de la disertación donde utilicé una aplicación denominada “wooclap.com”. Les propuse a los/as alumnos/as realizar juntos/as una lluvia de ideas teniendo en cuenta la siguiente consigna: “¿Qué palabra o concepto te viene a la mente cuando pensás en un funcionario/a judicial?”. Para invitarlos a participar, utilicé un código QR que se mostró en pantalla y permitió que los/as estudiantes lo pudieran escanear e ingresar. De los 135 asistentes, 123 respondieron exitosamente. (‘;;’, 2019) Esa actividad funcionó como disparador para adentrarnos a los temas de la clase, además de funcionar como reflexión.

Además, proyecté un video corto para presentar un ejemplo de un funcionario ineficiente y así discutir acerca de lo observado. (Cabrera, 2012) Numerosas personas participaron de la actividad, que sirvió para romper el hielo.

En el devenir de mi exposición presenté 29 placas creadas con la aplicación Canvas. Al respecto, recomiendo cambiar las diapositivas cada 1-2 minutos para mantener la atención de los estudiantes y utilizar, además, contenido variado y atractivo. Cada 3 placas, formulé preguntas con miras a comenzar una discusión académica en temas controversiales y mantener la atención de los/as participantes.

También incluí cambios en el tono y en el ritmo de mi voz con el objeto de evitar que la clase se vuelva monótona. La respuesta fue excelente. Los y las alumnos/as se mantuvieron atentos y participativos y el ritmo de la clase resultó esencial para una experiencia de aprendizaje efectiva.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Casi al finalizar, propuse ejercicios prácticos mediante la presentación de casos de aplicación en el mundo real, relevantes para fijar el contenido brindado. Con tal sentido, me serví de la herramienta que genera encuestas en la aplicación Zoom. El primer caso práctico tuvo respuesta por parte de 107 personas, mientras que el segundo, el tercer y el cuarto caso fueron contestados por 109 estudiantes. Es decir que un 91,11% de los presentes tomó parte en las consignas.

3.- Conclusión

La atención es un componente crítico del aprendizaje. La falta de ella puede resultar en la pérdida de contenido importante y en la disminución del rendimiento académico. Abordarla en clases virtuales es esencial para garantizar que los/as estudiantes aprovechen al máximo su experiencia educativa en línea.

La tecnología en sí misma puede ser una fuente de distracción y los/as estudiantes pueden verse tentados por las redes sociales, mensajes instantáneos y otros estímulos similares durante las clases virtuales. Esto dificulta aún más la tarea de mantener su atención.

Por ello, introducir recursos multimedia variados e interactivos en las aulas *on line* facilita la producción intelectual entre estudiantes y docentes, enriquece la forma de enseñar y aprender y hace que la experiencia de aprendizaje sea más atractiva y efectiva. Resulta necesario, entonces, adaptar las estrategias a nuestros objetivos de enseñanza y a las preferencias de los/as estudiantes de hoy para garantizar el éxito de una clase con esta modalidad.

Sin embargo, considero que la tecnología no debe reemplazar completamente a la interacción humana en la educación. La empatía, el apoyo emocional y la conexión interpersonal resultan elementos esenciales en un proceso educativo exitoso. Por eso considero que la combinación de ambas cuestiones -tecnología e interacción humana- deben coexistir para alcanzar resultados positivos en los/as estudiantes.

Referencias

- ;;'. (2019, March 9). ';;' - YouTube. Retrieved October 24, 2023, from <https://app.wooclap.com/events/JUFQQB/0>
- Barroso, J. (2018, 04 15). *COMUNICAR maqueta OK*. UA Journals. Retrieved October 24, 2023, from <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/viewFile/40/39>
- Cabrera, O. M. (2012, April 17). *El Secreto de sus Ojos - Sandoval al teléfono*. YouTube. Retrieved October 24, 2023, from <https://www.youtube.com/watch?v=oGyh9gtFJ-Q>
- Valero Cerdeño, N. J. (n.d.). *Retos de la educación virtual en el proceso enseñanza aprendizaje durante la pandemia de Covid-19*. Dialnet. Retrieved October 24, 2023, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8638160>



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Espacio de Intercambio 4

Eje 3: Educación, Tecnología y Justicia

Ponencia CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES– UNA ORGANIZACIÓN CENTRADA EN LA COMUNICACIÓN Y LA COOPERACIÓN

Título: El desafío de incorporar la tecnología en la capacitación

Autoras: Lucrecia Córdoba y Andrea Krawchik - cursos@jusbaire.gov.ar

Introducción

Enfrentar un desafío no es una tarea nueva para las escuelas judiciales, pero la era tecnológica que nos atraviesa es, sin lugar a duda, uno de los más grandes que nos hayamos encontrado hasta el momento.

No vamos a volver a hablar del Covid19¹ ya que mucha tinta corrió al respecto, sin embargo, sus consecuencias son las que hoy nos convocan.

En virtud de la **virtualización** de todas las actividades de nuestro Centro de Formación Judicial se produjo una modificación en la forma de organizarnos. Ahora ya no es necesario estar sentados/as lado a lado en un escritorio para conversar sobre una tarea, no hay que organizar la agenda de salones, salir corriendo para proveer a un/a expositor/a de marcadores y pizarras. No recibimos documentación física que deba ser clasificada, repartida y archivada para hacer lugar a nuevos papeles. Ya la conversación presencial no es la principal forma de atender a nuestro público. Nuestros presupuestos van disminuyendo en las cuentas como papelería y útiles de oficina, al tiempo que se van incrementado significativamente en equipamiento informático y suscripciones *on line*.

Por otro lado, se multiplicaron los **canales de contacto** con nuestros/as usuarios/as. Ayer primaba la atención presencial, telefónica y por correo electrónico; hoy, además, recibimos mensajes por WhatsApp² institucional, Telegram³, Instagram⁴, Facebook⁵, X⁶, página web⁷, campus virtual⁸ y seguramente seguiremos sumando otros.

Equipo de trabajo

Quienes integramos el CFJ, casi sin darnos cuenta en algunos casos o formándonos especialmente en otros, fuimos adquiriendo nuevas habilidades. Hoy somos todos/as YouTubers, Instagramers,

¹ La pandemia de COVID19 que azotó al mundo entre marzo de 2020 y diciembre de 2021

² Línea de telefonía celular que se utiliza para la difusión de las actividades con más de 2.000 personas adheridas y como canal de contacto

³ Utilizada para la difusión de actividades

⁴ Cuenta @cfjcaba, 8135 seguidores al 4 de octubre de 2023

⁵ Cuenta /cfjcaba, 11037 seguidores al 4 de octubre de 2023

⁶ Ex Twitter, cuenta @cfj_caba, 4876 seguidores al 4 de octubre de 2023

⁷ www.cfj.gov.ar, 25006 personas registradas al 4 de octubre de 2023

⁸ cfjvirtual.tsjbaires.gov.ar, 18203 usuarios al 4 de octubre de 2023

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Community Managers, soporte técnico, etc. Son muchas horas las que dedicamos a nuestra capacitación en estas nuevas aplicaciones que se volvieron de uso diario, sumadas a las tareas habituales.

Así, mantenemos reuniones de equipo semanales en las que aprendemos a utilizar las diferentes herramientas (manejo de las reuniones de Zoom⁹, conexiones y organización del canal de YouTube¹⁰, Moodle, Drive, Google Forms, Keep, Genially, Canva, etc.). Esas aplicaciones hoy forman parte de nuestro vocabulario diario y hasta hace muy poco desconocíamos. Y todo se dio muy rápido. La necesidad de contar con un equipo interdisciplinario permanente y no solo como soporte ya no es cuestionada por ninguno de nosotros; ni podría volver a serlo.

Pasamos muchas horas investigando sobre nuevas aplicaciones, funcionalidades de las ya conocidas y novedosas formas de implementación. Acá nos encontramos con el problema, al que seguramente nos enfrentamos todos, que muchos de estos programas o suscripciones sólo pueden ser adquiridos en dólares con pago en el extranjero y la legislación local (ley 2.095 de Compras y Contrataciones en el ámbito de la CABA) no prevé esta circunstancia, por lo que también nos ocupa la búsqueda de alternativas y soluciones. Porque todo ello vino para quedarse y difícilmente dejemos de usarlas.

Actividades académicas

Todas las tareas del CFJ se vieron de alguna manera afectadas. ¿Alguien puede discutir que se dio una gran revolución en las actividades de capacitación?

De tener a lo sumo dos cursos diarios¹¹, hemos llegado a cinco actividades simultáneas de lunes a viernes, más los que se realizan en el campus. Aquello que era excepcional y que se daba una o dos veces al año cuando teníamos cien asistentes, ahora resulta ser casi la regla y nos lamentamos de tener “apenas” setenta personas inscriptas.

Pero no solamente se incrementaron nuestros números, sino que, además, se multiplicaron nuestras formas de brindar los contenidos.

La clase magistral donde una persona exponía sus conocimientos ante otras que la escuchaban en silencio ya no funciona. Si bien podría considerarse que las clases por Zoom o que se transmiten en vivo por YouTube son una emulación de las antiguas clases presenciales, nos encontramos con una particularidad: quienes están de “oyentes” ya no permanecen en “silencio” sino que continuamente están participando a través del chat formulando preguntas o comentarios. Esto sería imposible o bastante más caótico en una clase de las “tradicionales” porque implicaría que se interrumpa al/la profesor/a a cada instante.

A ello, se le suman las actividades virtuales propiamente dichas, que son aquellas que montamos en nuestro campus. En el CFJ entramos un poco más tarde al mundo del *e-learning* ya que existía la convicción de que, teniendo un ámbito de aplicación más reducido por estar concentrados en una sola ciudad y con muy buenos medios de transporte, no era una complicación acercarse a las aulas físicas. Pero en el año 2019, con algunos cambios de la estructura se comenzó la senda de capacitar al personal y crear el campus en Moodle. En noviembre de 2019 lanzamos la primera capacitación

⁹ Contamos con diez cuentas institucionales activas

¹⁰ En la actualidad se armó un canal oficial y tres canales alternativos para la transmisión de clases en vivo simultáneas

¹¹ Anteriormente sólo realizábamos cursos de lunes a jueves en nuestras aulas.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



virtual del CFJ que fue nada más ni nada menos que en cumplimiento de lo establecido por la Ley Micaela¹² y con un aula creada para más de 350 personas.

Y con la implementación del campus llegó la necesidad de producir los contenidos, tarea que antes estaba a cargo del/la expositor/a y su PowerPoint pero que ahora hacemos desde el CFJ. Y no nos referimos solo a la grabación o edición de videos —tarea compleja en sí— sino además a la creación de los guiones, el acompañamiento para la filmación, la búsqueda de recursos, de material de apoyo con Padlet, Genially, Canva y fundamentalmente, el armado del aula.

En el campus tenemos, por supuesto, distintos tipos de modalidades de cursada: autoadministrada, con tutoría, con clases en vivo, etc. Y entonces aparece la tarea de quien ejerce la tutoría técnica (el personal del CFJ) y el constante monitoreo de las distintas aulas.

Y en la búsqueda de nuevos métodos que resulten más atractivos y adaptados a la vorágine con la que se viven estos días hemos sumado la modalidad de *Podcast* como una alternativa que, entre sus ventajas, nos proporciona un contenido que se puede consumir en cualquier parte, incluso mientras se hacen otras actividades y no se requiere más que un teléfono celular para llegar a él y además es de más fácil producción que los materiales audiovisuales que alojamos en el campus.

Nuestros/as usuarios/as:

Para ellos/as, la pandemia también trajo la obligación de adaptarse a grandes cambios.

Los/as destinatarios/as de nuestro trabajo se pueden dividir en dos grandes grupos:

Participantes: los/as participantes de nuestras actividades no provienen únicamente de la Ciudad de Buenos Aires, sino de toda la Argentina y varios países de Latinoamérica. Son quienes más fácilmente se adaptaron y ya no quieren volver a la forma “tradicional”.

Capacitadores/as: si bien la mayoría pertenece al Poder Judicial, solemos convocar expertos externos para brindar nuestras capacitaciones. Ellos/as se resisten un poco más a la adopción definitiva de la virtualidad y las nuevas herramientas tecnológicas al momento de dar las clases. Algunos/as no van más allá del uso del PowerPoint. Sin embargo, hay muchos/as que si están ávidos de aprender estas nuevas técnicas y dedican gran parte de su tiempo a preparar clases más interactivas.

Conclusión

La tecnología, en todas sus variantes, está instalada y va a ocupar cada vez un lugar más importante en las tareas de capacitación de las Escuelas Judiciales.

Sin embargo, hay un gran trabajo por hacer para compatibilizar los intereses de profesores/as y participantes para encontrar un punto medio común entre sus expectativas.

Como miembros de los equipos de capacitación tenemos un sinfín de posibilidades y la obligación de la capacitación continua para poder aprovecharlas.

¹² Ley 27.499 Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres. Disponible en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm> consultada en fecha 4 de octubre de 2023.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Ponencia del Centro de Estudios Judiciales del Chaco (CEJ)

Título: La experiencia del Centro de Estudios Judiciales del Chaco en relación con la inclusión de las tecnologías en la capacitación judicial y en su gestión interna

Autoría: Lic. Celina Gutiérrez, Prof. Maria Teresa Deschutter, Ing. Silvia Llanes, Abg. Maria Victoria Moro y Carolina Schoenemann - Correo electrónico: cej@justiciachaco.gov.ar

1. Importancia de su inclusión en el Eje

El Centro de Estudios Judiciales del Chaco cumple este año 2023, 45 años de labor ininterrumpida. En su larga trayectoria, ha ido incorporando nuevas metodologías y enfoques en todos los aspectos que hacen al desarrollo de la capacitación de magistrados, funcionarios y empleados judiciales, ampliando luego su accionar a todos los auxiliares de la justicia y a la comunidad en general. Las tecnologías han sido un soporte fundamental para su trabajo, pero debe considerarse que los problemas de ellas también impactan con la misma fuerza. Es que las tecnologías acarrear problemas de seguridad en el resguardo de la documentación, así como otras dificultades que deben ser previstas. De allí que la experiencia que se presenta en esta ponencia, si bien valora a la tecnología como algo muy positivo, disruptivo y generador de nuevos espacios de enseñanza-aprendizaje, debe ser contextualizada en la situación real actual de dificultades que necesitan ser previstas para evitar la merma de su valor práctico y la producción de daños irreparables.

2. La gestión de la capacitación

El desarrollo tecnológico impacta significativamente en las prácticas y la gestión de los poderes judiciales, las que se encuentran en constante revisión y evolución.

La gestión administrativa del CEJ Chaco es mayoritariamente digital. Se utilizan herramientas principalmente de software libre y las otorgadas por la suite gratuita de Google; además de los reportes (acceso/seguimiento/tiempo de conexión) proporcionados por las plataformas utilizadas (Zoom y MOODLE).

Toda la información se organiza en una estructura de carpetas/directorios dispuesta en un servidor común, al que se accede a través de cuentas de usuario configuradas en un Active Directory (justiciachaco.gov.ar). La estructura de organización de los archivos es anual, donde se va desarrollando paulatinamente la Planificación Anual, en cada una de las Actividades, separadas por áreas de capacitación, investigación y extensión. Dentro de cada actividad se despliega el menú de planificación, desarrollo y evaluación de cada una.

La digitalización facilita el trabajo colaborativo y el trabajo a distancia, ordena y otorga celeridad a los procesos en general. Lo que se encuentra pendiente es el diseño de un sistema de gestión que permita automatizar procesos simples que hasta hoy se realizan por fuera del sistema tecnológico, así como un sistema de comunicación interna. La coexistencia del e-mail con los celulares es

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



indiscutida, y aún cuando se realizan capturas y copias para registros, el sistema es insuficiente para poder desarrollar todo de manera digitalizada, a falta de software específico, así como de hardware que permita su implementación.

3. La capacitación mediada por las tecnologías

El uso de herramientas tecnológicas en la dimensión educativa del Centro de Estudios Judiciales implicó la democratización en los alcances de la capacitación y la masividad de la participación, con la superación de limitaciones tales como las capacidades edilicias o las distancias geográficas hacia el interior y fuera de la provincia. Pasamos de un promedio de entre 80 a 120 personas por encuentro a la asistencia de entre 120 y 350 personas que van de Resistencia hasta el impenetrable chaqueño y muchas veces con participación de otras provincias y países. Se observa una reducción en el número de actividades necesarias sobre una cierta temática, lo que conlleva una reducción en las tareas de gestión administrativa y en simplificación de la ejecución de las mismas. Las actividades que se replicaban por circunscripción, al realizarse hoy de manera virtual o bimodal, reducen no solo los costos de ejecución, sino que permiten otros beneficios mayores vinculados a la unificación de criterios y la mejora lograda desde la riqueza propia del intercambio de las y los actores. La incorporación de recursos tecnológicos en la organización y en la gestión constituyó un salto cuantitativo y cualitativo hacia instancias más inclusivas y accesibles.

La implementación de las plataformas digitales demandó el desarrollo de nuevas habilidades en quienes intervienen en los procesos educativos: asistentes, capacitadores y personal del centro, conforme al rol que desempeñan.

La formación en competencias digitales en la labor educativa de capacitadores significa un cambio en las concepciones y prácticas de la enseñanza, en los enfoques de aprendizaje, en las formas de organizar los contenidos curriculares y en el diseño de los recursos didácticos. Es una capacitación para el manejo de las TIC que va más allá de la instrumental básica. Desde el CEJ se realiza el entrenamiento a capacitadores en forma personalizada, de acuerdo al nivel y requerimientos de cada persona. Sin embargo, hay que reconocer una cultura generalizada sobre la forma de uso en los espacios de formación jurídica en general, que limita de alguna manera grandes innovaciones.

El sentido pedagógico de la tecnología se va desarrollando de forma implícita en el diseño de espacios de capacitación, en los que se introdujeron diferentes recursos digitales para cumplir los objetivos propuestos y responder a necesidades planteadas durante el desarrollo de las actividades, que son propuestas por el CEJ a las y los capacitadores. Tales recursos tecnológicos se implementaron en el aula virtual del CEJ (Moodle gratuito) y en las diferentes plataformas utilizadas, facilitando un aprendizaje más interactivo, participativo y la construcción colectiva de conocimientos entre asistentes y capacitadores.

4. Nuevos desafíos

El desafío actual debe enfocarse en ofrecer respuestas a las demandas de los/as usuarios/os en relación con la disyuntiva entre presencialidad y virtualidad. El CEJ realiza relevamientos de manera constante desde hace más de 20 años, surgiendo de los realizados, que más del 80 por ciento de nuestras/os usuarias/os elige las actividades en línea, al tiempo que enumeran las ventajas comparativas que les implica esta modalidad.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Del análisis del relevamiento, se destacan las ventajas de la virtualidad, y por otra parte, se impone la necesidad de revalorizar la presencialidad para el desarrollo de habilidades blandas indispensables en el mundo actual.

Las TIC han respaldado la creación de ambientes virtuales de aprendizaje basados en un modelo pedagógico que promueve el aprendizaje de usuarios/as utilizando innovadoras estrategias, con el objeto de elevar el nivel de motivación y fomentar la participación.

El rediseño de los espacios de capacitación está enfocado entonces en realizar actividades con modalidad híbrida, entendida como la combinación óptima de lo mejor de lo presencial y lo virtual, y en generar entornos de realidad virtual que recreen el contexto para una experiencia de aprendizaje más flexible y efectiva.

En este marco de evolución tecnológica permanente, los desafíos del Centro de Estudios Judiciales son la construcción de nuevas alternativas, la especialización permanente de sus integrantes, la formación específica de formadoras/es y de usuarias/os, así como la inversión en tecnologías (hardware y software), con el objeto de promover el perfeccionamiento continuo de quienes intervienen en el servicio de justicia, bajo la convicción de que ello coadyuvará a garantizar la tutela judicial efectiva, y el acceso a una justicia eficiente y adaptada a los tiempos actuales.

Bibliografía consultada

Castro, Santiago; Guzmán, Belkys; Casado, Dayanara Las Tic en los procesos de enseñanza y aprendizaje Laurus, vol. 13, núm. 23, 2007, pp. 213-234 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.

Mirete Ruiz, A. B. (2010). "Formación docente en TICs. ¿Están los docentes preparados para la (r)evolución TIC?" en *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 4, núm. 1, p. 35-44.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI) Y BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CAF) (2023). *Transformación digital en las Administraciones Públicas Educativas en América Latina y el Caribe: análisis y perspectivas Informe de resultados. Informe de resultados*. Disponible en: <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/transformacion-digital-en-las-administraciones-publicas-educativas-en-america-latina-y-el-caribe-analisis-y-perspectivas-informe-de-resultados> [Consulta: 22 de septiembre de 2023].

Orthusteguy, F. (2008). *Tecnología y Calidad en la Educación a Distancia*. Tesis. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Matanza.

Ponencia Centro de Especialización y Capacitación Judicial - Poder Judicial de Tucumán

Título: **JUSTICIA ÁGIL: LA FORMACIÓN EN MARCOS DE TRABAJO ÁGILES EN EL PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN**

Autor: Mg. Lic. Diego Carlos Denegri - ddenegri@justucuman.gov.ar

1.- Objetivos

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



- Compartir una experiencia de formación sobre metodologías ágiles en el Poder Judicial de Tucumán.
- Reflexionar sobre la utilidad de estos marcos de trabajo y las aplicaciones Web y móviles relacionadas en la formación de funcionarios y empleados judiciales.

2.- Importancia de su abordaje en el marco del eje

El desarrollo de este trabajo apunta a mostrar cómo se pueden seleccionar conceptos y herramientas de las metodologías ágiles, que originalmente fueron pensadas para ayudar al desarrollo de software, y generar un espacio de aprendizaje que posibilite aplicarlas al trabajo en las oficinas judiciales, enfatizando la preponderancia del cumplimiento de expectativas de servicio por parte del usuario.

3.- Conceptos, prácticas y reflexiones

En 2001 dos ingenieros norteamericanos definen 4 valores para crear mejor software. En 2015 estos ingenieros redefinieron estos principios y lo llamaron el corazón de la agilidad. En 2016 *Harvard Business Review* publicó el artículo “*Embracing Agile*” (Rigby et al., 2016). En el reporte *State of Scrum 2017* (Scrum Alliance, 2019) –la encuesta que realiza la *Scrum Alliance* entre 2000 personas en más de 90 países– además de los equipos Scrum trabajando en Desarrollo, Operaciones, I+D o IT, el 25% de los participantes respondió que existía en su organización algún equipo trabajando con Scrum para Ventas y Marketing, el 24% para Gestión de Contenidos, el 22% para Consultoría y 19 % para Recursos Humanos.

En la encuesta *Pulse of the Profession 2018* (*Project Management Institute*, 2018) el 72% de los 4500 profesionales consultados respondió que aplicaba en su organización prácticas de gestión ágil / iterativa de proyectos entre "siempre" y "a veces".

Esta tendencia hacia enfoques ágiles para la gestión del talento es tan relevante que Forbes la incluyó en su lista de las 10 tendencias en RRHH para 2017, en el artículo *The Employee Experience is the Future of Work* (Meister, 2017) donde cuenta la experiencia de General Electric o IBM con “*Agile Recruiting Scrum Masters*”, facilitadores dedicados a la selección y capacitación de personal.

Los marcos de trabajo ágiles son una filosofía, un *mindset*, un ser-hacer en donde los equipos, según *el corazón de la agilidad*, primero **colaboran** (trabajan cocreando y de manera autogestionada), luego **entregan valor** (un mínimo producto o servicio), inmediatamente después **reflexionan**, y, a partir de aquí, pueden **mejorar** ese valor que entregaron. Cumplir con estos cuatro pasos parece algo simple, pero no es fácil: las metodologías ágiles vendrían hacer algo así como el Tao. Ese libro fundacional del taoísmo escrito por Lao Tse, en el cual se deja en claro que el Tao no se puede explicar. Es esa fuerza que mueve el mundo y a lo que todo tiende: no se puede explicar si no que se experimenta y se vive. Salvando las diferencias obvias, las metodologías ágiles serían algo parecido: en la medida que uno y su equipo van adquiriendo conocimiento, trabajando en los equipos, desarrollando productos y los va poniendo a prueba y chequeando con el usuario, es que uno puede adquirir este *mindset* y esta filosofía que posibilita el asimilar y aprender las metodologías ágiles.

Si bien todo esto es un desafío, el principal está relacionado con uno de los cuatro valores de las metodologías ágiles: *Individuos e Interacciones sobre Procesos y Herramientas*. ¿Qué quiere decir

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



esto? Qué si bien los procesos nos sirven de guía sobre cómo hacer las cosas y las herramientas facilitan ese cómo hacer, es decir la realización de nuestro trabajo, aquí lo más importante es nunca perder de vista la perspectiva del usuario. Es decir, siempre tenerlo en foco y estar en continua interacción con ese usuario final de nuestro producto. No es dejar de lado todas las reglas, procesos y procedimientos, ni hablar de lo jurídico, sino adaptar todo lo que se pueda a las necesidades del usuario.

Pero el desafío no queda ahí: hay dos cuestiones fundamentales que se suman a las anteriores, por un lado, el principio fundamental sobre las metodologías ágiles: **no hay que enamorarse de las soluciones sino de los problemas** y por otro lado la posibilidad de que uno vaya creando un **mínimo producto viable** para poder ir entregando a los usuarios y que estos puedan probar, testear, nuestro producto o servicio. ¿Cómo sería esto del mínimo producto viable? Básicamente que en base a ese problema que identificamos y que tenemos que resolver, los usuarios, mediante las iteraciones continuas con ellos, puedan ir haciendo una pequeña prueba de la entrega, es decir, no esperar hasta el final para entregar algo, si no brindar parciales, pero que se puedan ir probando: en el caso de una capacitación, la idea sería ir haciendo entregas parciales de la actividad de formación para ir cotejando con el usuario el cumplimiento de expectativas y satisfacción de sus necesidades de formación, lo cual es distinto a que recién se lo entreguemos cuando estén sentados como participantes.

Hasta aquí hemos presentado de manera muy superficial y muy escueta de qué se tratan las metodologías ágiles; ahora faltaría la parte más interesante: ¿cómo utilizamos esto para un mejor servicio de justicia, partiendo desde acciones de formación?

Para nosotros, el problema a resolver sería cómo podemos empezar a formar al personal judicial en metodologías ágiles. Parte de la solución estaría en, por un lado explicar cuál es el corazón de la idea, y por otro lado dejarle algunas herramientas como para que directamente lo puedan experimentar, empezar a vivir.

Ya en este punto, cumplida la primera iteración con los usuarios (presentar la idea sobre el contenido de la capacitación), pasamos al siguiente: utilizar también plataformas tecnológicas al brindarle la experiencia de capacitación. Tenemos así tres componentes: la formación en sí, herramientas y plataformas tecnológicas y el foco en la mejora del servicio de Justicia. La aplicación que elegimos es Miró (<https://miro.com/es/>), que es un espacio de trabajo online, con varias alternativas para desarrollar y fomentar el trabajo colaborativo, las revisiones, las lluvias de ideas, y mucho más.

Nos comprometimos con el principio sobre enamorarse del problema y no de la solución: si bien para nosotros, especialistas en formación, un problema de capacitación vendría a estar dado por la aparición de una necesidad de capacitación, es decir que en algún lugar de la organización alguien no sabe, o no puede hacer una tarea con la calidad esperada, aquí el problema está en cómo, desde capacitación, brindar herramientas para una justicia más ágil. La respuesta fue en línea con esta metodología: de menos a más, pensando en un producto mínimo viable. Es así como incorporamos formación de este tipo primero, a nivel de funcionarios, y luego a nivel de empleados. No desde cuestiones teóricas -más allá de un esbozo de las cuestiones más importantes- sino directamente desde el beneficio y la practicidad de su uso. El que muchas de las oficinas del PJT estén trabajando en certificación de normas ISO de alguna manera facilita nuestro trabajo de esta primera entrega: la reflexión sobre lo que hacemos. Si bien en el corazón del pensamiento ágil sería el tercer paso,

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



decidimos empezar por aquí, porque consideramos que el análisis de lo que se hace comienza por ahí, por lo que se hace, y luego desbordada al cómo se hace y al por qué se hace. Ahí aparece el sentido de la tarea, el propósito, que no debe dejar de ser nunca el de proveer un servicio de justicia que esté a la altura de las expectativas de los usuarios.

Para brindar estas herramientas nos servimos desde dos lugares, como dijimos antes: desde una plataforma y desde conceptos. La utilización de la plataforma es también una capacitación en sí misma, ya que desarrollamos un instructivo para poder loguearse trabajar con Miró, que dentro de sus plantillas predeterminadas tiene a la *Retrospective*. *Retrospective* o retrospectiva, es una herramienta fundamental en los ciclos de trabajo de Scrum, en donde cada *sprint*, termina con una reflexión en retrospectiva sobre lo que se hizo, pero a la vez con un análisis de lo que hay que mejorar: valoramos lo que se hizo bien, mal, las ideas para mejorar y las acciones para mejorar. Todo en un lugar y en una reunión.

En la formación al estamento de empleados decidimos dar un paso más: dentro de las capacitaciones sobre la gestión del cambio, en donde hacemos énfasis en el posicionamiento subjetivo individual sobre el cambio en nuestro lugar de trabajo, no sólo les damos esta herramienta, sino 4 más para que puedan reflexionar un caso real desde distintas perspectivas.

4. Conclusión y proyección

En definitiva, lo que buscamos, introduciendo la agilidad en el PJT a partir de nuestros espacios de formación, es, por un lado, no perder de vista la coherencia de nuestra oferta de formación -es por eso que buscamos brindar a todos los estamentos líneas de formación similares-, y desde otro lugar, el tomar el estandarte de las metodologías ágiles y empezar pensando en el problema: ¿cómo hacemos una justicia *ágil*?

El haber comenzado desde aquí, nos dio la posibilidad de, a partir de nuestra propia retrospectiva, llevar la agilidad también a nuestra práctica como Centro, empezando por el principio: el relevamiento de las necesidades de formación que son el *input* principal de la planificación de capacitación anual, pero pensadas desde el momento uno desde los marcos de metodologías ágiles: la experiencia del empleado (o *employee experience*), la colaboración y cocreación, y los testeos. Además, partiendo de aquí, también se decidió reconvertir todo el proceso de *on boarding* (o inducción) de los ingresantes. Pero antes sigamos a las metodologías ágiles: reflexionemos para mejorar.

5. Referencias

Meister, J. (2017, 03 9). *The Employee Experience Is The Future Of Work: 10 HR Trends For 2017*. <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2017/01/05/the-employee-experience-is-the-future-of-work-10-hr-trends-for-2017/?sh=3e8a521d20a6>. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2017/01/05/the-employee-experience-is-the-future-of-work-10-hr-trends-for-2017/?sh=3e8a521d20a6>

Project Management Institute. (2018, 01 01). *Pulse of the Profession 2018: Success in Disruptive Times*. PMI. Retrieved October 23, 2023, from <https://www.pmi.org/-/media/pmi/documents/public/pdf/learning/thought-leadership/pulse/pulse-of-the-profession-2018.pdf>

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Rigby, D. K., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2016, 05 01). *Embracing Agile*. Harvard Business Review. Retrieved October 23, 2023, from <https://hbr.org/2016/05/embracing-agile>
Scrum Alliance. (2019, 01 01). *STATE OF SCRUM 2017-2018*. Scrum Alliance. Retrieved October 23, 2023, from [https://www.scrumalliance.org/ScrumRedesignDEVSite/media/ScrumAllianceMedia/Files%20and%20PDFs/State%20of%20Scrum/2017-SoSR-Final-Version-\(Pages\).pdf](https://www.scrumalliance.org/ScrumRedesignDEVSite/media/ScrumAllianceMedia/Files%20and%20PDFs/State%20of%20Scrum/2017-SoSR-Final-Version-(Pages).pdf)

Ponencia Centro de Capacitación y Gestión Judicial del Poder Judicial de Misiones.

Título: La incorporación de la IA en el desarrollo de las capacitaciones

Autora: Dra. Rosanna Pía Venchiarutti Sartori, Directora Ejecutiva del Centro de Capacitación y Gestión Judicial del Poder Judicial de Misiones.

1. Introducción

En los últimos años las tecnologías han tenido un alto impacto en el Poder Judicial de Misiones, y consecuentemente en el Centro de Capacitación y Gestión Judicial. Han significado un profundo cambio y mejora en nuestra forma de brindar servicio, tanto a los integrantes del Poder Judicial, que son nuestros principales usuarios, como a las instituciones que trabajan articuladamente y al ciudadano.

Así podemos nombrar entre otros, la implementación de desarrollos propios como el Sistema de Gestión de Expedientes Digital, las Notificaciones Electrónicas, el System Doc para Gestión de Calidad, el Sistema de Gestión de Legajos Electrónico Único (diseñado para capacitación), como también incorporando al trabajo diario diferentes herramientas colaborativas, entre ellas, la Suite Colaborativa Zimbra, las google apps y más.

Para el Centro de Capacitación, ha sido esencial desde los inicios mantener un alto estándar de calidad en cada una de nuestras actividades, por lo que la innovación es una búsqueda constante. En este sentido, presentamos el tema que nos convoca hoy, la incorporación de las IA en el desarrollo de las capacitaciones.

2. El desafío

Nada ha sido tan disruptivo y desafiante como la incorporación de este grupo de tecnologías denominadas IAs a nuestros procesos de trabajo. Por un lado, por lo vertiginoso de sus cambios, *si implemento algo hoy seguramente mañana ya habrá alguna funcionalidad o herramienta que la supere*, como también por la velocidad de readecuación de las tareas y capacitación interna para su uso que implica, desafío éste, que hemos asumido dada la gran cantidad de beneficios que nos brinda y hemos cosechado en tan poco tiempo.

3. Uso de la inteligencia artificial en el Centro de Capacitación y Gestión Judicial

En la actualidad, estamos haciendo nuestra experiencia en el uso de las IA en todas las áreas del Centro de Capacitación y Gestión Judicial y a lo largo de todas las etapas que abarca el desarrollo de un curso.



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Independientemente de la modalidad de cursado y tomando algunas de las etapas típicas que atraviesa la elaboración de una capacitación u oferta académica, estos son algunos ejemplos para los cuáles nos brinda soporte.

3.1 En la etapa de diseño, en base a los objetivos de aprendizaje y el grupo de destinatarios/as, entre otros, la utilizamos para generar estructuras de cursos y temas, como también definir las mejores prácticas de diseño instruccional (Recomendaciones de contenido).

Una vez definida la curricula, utilizamos la IA para crear contenido o materiales de enseñanza como, resúmenes de lectura, preguntas de prueba y ejemplos prácticos, listados de preguntas frecuentes, a partir de fuentes de información disponibles (Generación de contenido).

También la hemos incorporado para la elaboración de contenidos multimedia como videos instructivos, presentaciones, imágenes multimedia, tutoriales paso a paso, ejercicios interactivos, podcast, entre otros.

A partir de allí y en lo concerniente al diseño instruccional, la utilizamos para adaptar el contenido y las actividades según el nivel de competencia de los participantes (Personalización del aprendizaje), como también generar preguntas de evaluación adaptadas a los objetivos de aprendizaje del curso (Generación de preguntas de evaluación).

3.2 En la Etapa de Difusión, se utiliza para la creación de banners, flyers, videos publicitarios, armado de texto e imágenes para noticias, entre otros.

Nos referimos concretamente a “Clara, la ayudante virtual en lenguaje claro en español”, producto del Instituto de Ingeniería del Conocimiento de España, que mide la posibilidad de que un texto sea claro. Si bien se encuentra en fase experimental, permite distinguir entre textos claros y oscuros en base a nueve criterios lingüísticos. Esta herramienta (Machine Learning) permite utilizar el lenguaje claro en la lengua española, y puede servir a modo de observador externo en un programa de formación judicial, brindando anonimato en el control y revisión de textos jurídicos.

Por su parte otra herramienta es el sistema Art Text Claro, desarrollado por la UNED también de España, es un asistente virtual que ayuda a la redacción de textos en ámbitos especializados, que se puede aplicar a las resoluciones y sentencias, en la idea de hacerlos más breves, con adecuado uso de los recursos lingüísticos. Es nuestra idea, incorporarlo a las ofertas de capacitación que se realicen para los magistrados/as y funcionarios/as, pero en esta etapa, implementarla en el área de comunicación, para obtener mensajes claros hacia la ciudadanía, por parte de nuestra oficina, en el manejo de la información en página web, redes y demás canales de difusión.

3.3 En la Etapa de Gestión y Seguimiento, y especialmente para los cursos online las incorporamos para mejorar los textos de las comunicaciones, como ser mensajes en los foros, correos electrónicos y retroalimentaciones a los/as participantes, entre otros.

La IA tiene el potencial de automatizar tareas repetitivas, mejorar la personalización del aprendizaje y proporcionar datos analíticos útiles para la toma de decisiones. Sin embargo, es importante

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



recordar que debe utilizarse de manera cuidadosa y ética para garantizar que el proceso de enseñanza y aprendizaje siga siendo efectivo y beneficioso para los/a participantes.

4. Entre las herramientas más utilizadas de IA por el Centro se encuentran:

Canva: una plataforma en línea que permite la creación de una amplia variedad de diseños gráficos de manera sencilla e intuitiva en base a plantillas predefinidas y modificables. Presenta una versión gratuita y la utilizamos para elaborar flyers, tarjetas, presentaciones, reels, historias, contenido para feed, diseñar currículas y más. En su versión paga permite la creación de carpetas de trabajo, la colaboración, mayor variedad de plantillas y recursos gráficos, entre otros.

Genially: una plataforma en línea que nos permite crear material multimedia interactivo de forma visual y atractiva como ser presentaciones, infografías, pósters interactivos, mapas conceptuales y más, en base a plantillas personalizables. Tiene una versión gratuita y en su versión paga permite la creación de carpetas para organizar el trabajo, la colaboración y mayor cantidad de plantillas y recursos.

Chat GPT y Bard: este chat conversacional en su versión gratuita lo utilizamos para la generación de contenido, traducción de idiomas, elaboración de resúmenes y análisis de texto, entre otros.

Whisper de OpenAI: Esta IA se utiliza para transcribir grabaciones de audio, como entrevistas, conferencias o reuniones.

Adobe Audition o Audacity: Esta aplicación de edición de audio profesional incluye una función de reducción de ruido que puede utilizarse para eliminar el ruido de fondo de las grabaciones de audio. La utilizamos para mejorar videos cortos, ya que la versión gratuita no nos permite la edición de videos largos, pero sin dudas nos sirve ya que nos suelen enviar videos realizados de manera amateur que no cumplen con los estándares de calidad necesarios y debemos mejorarlos.

-Cabe destacar que todas las producciones en las que interviene la IA, las hemos podido implementar en el Campus Virtual de Centro (Moodle), que además provee diferentes tipos de informes para seguir el progreso de los participantes de un curso, como también a la página del Centro de Capacitación (Joomla) y distribuir en nuestras redes sociales de manera sencilla y directa.

-Somos conscientes que en la actualidad existen IAs generativas como Chat GPT4, que a través de diferentes plugins, como Smart slides (presentaciones); Vox Scripts (transcribir videos) y AI PDF (analizar pdf), ChatOCR: Extrae texto de PDFs escaneados, Aaron Docs™ Chat: permite leer documentos de Google Docs, Access Google Sheets: permite leer documentos de Google Sheets de gran utilidad para realizar análisis de jurisprudencia, que podrían unificar la mayoría de las IAs que estamos utilizando, pero debemos tener en cuenta que por el momento y en el caso del ejemplo mencionado, son pagas y se deben considerar y analizar aspectos como la protección de los datos.

5. Conclusión

Es necesario reconocer que la inteligencia artificial (IA) está transformando el mundo del trabajo y el sector de capacitación no es una excepción. Este grupo de tecnologías libera a los creativos para que se concentren en tareas más complejas y desafiantes que las simples y repetitivas.

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO
RICARDO C. NÚÑEZ
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA



Sin embargo, es importante tener en cuenta que las IA no son perfectas y que pueden cometer errores. Por eso, trabajamos en la innovación, pero también en la concientización de los integrantes del equipo, a efectos de que estén dispuestos a cuestionar el trabajo de las IA y a realizar cambios si es necesario.

Lo mejor que tenemos para compartir, es que la IA ha despertado mucho interés en nuestro equipo, generando una buena comunidad de prácticas compartidas, que acelera exponencialmente los usos de la IA en cada sector del Centro de capacitación.

6. Autores/as

Dra. Rosanna Pía Venchiarutti Sartori, Directora Ejecutiva del Centro de Capacitación y Gestión Judicial del Poder Judicial de Misiones.

Colaboran

Mgter. Alejandra Elizabeth Barrionuevo- Secretaria Administrativa del Centro de Capacitación y Gestión Judicial del Poder Judicial de Misiones. Lic. Ivonne B. Roa, responsable del Campus Virtual. Sr. Marceo Atencio, responsable del Área de Difusión.

7. Referencias

https://es.wikipedia.org/wiki/Inteligencia_artificial

En base a recursos de la Diplomatura en Innovación y Gestión Judicial Tecnológica-2022, sobre la temática Nuevas Tecnologías para la gestión y el acceso judicial.

https://www.canva.com/es_ar/help/

<https://genial.ly/es/>

<https://help.openai.com/en/collections/3742473-chatgpt>

<https://support.google.com/bard?sjid=11339256037451265492-SA#topic=13194540>

<https://openai.com/research/whisper>

https://www.adobe.com/ar/products/audition.html?gclid=CjwKCAjwnOipBhBQEiwACyGLupNilG0OcxPh5PS7Kz6NUPKo2Dz1DGyPXgulin4H6TdM1oHfFTyP3ihoCD20QAvD_BwE&ssid=KQPRW&mv=search&ef_id=CjwKCAjwnOipBhBQEiwACyGLupNilG0OcxPh5PS7Kz6NUPKo2Dz1DGyPXgulin4H6TdM1oHfFTyP3ihoCD20QAvD_BwE:G:s&s_kwcid=AL!3085!3!459896364628!e!!q!!adobe%20audition!630551407!10721891742&qad_source=1

<https://audacity.es/>

Lectura sugerida, Presencias imperfectas. El futuro virtual de lo social de Roberto Igarza, La Marca Editora, 2020.

Ponencia Instituto de Formación del Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba.

Título: “Herramientas Tecnológicas y su impacto en la formación desde el Ministerio Público Fiscal (MPF) de Córdoba”.

Autores

Alejandra Martínez (asmartinez@justiciacordoba.gob.ar)

Matías Meza (mjmezaa@justiciacordoba.gob.ar)

María Emise Pizarro (mpizarro@justiciacordoba.gob.ar)

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



María Jimena Strasorier (mstrasorier@justiciacordoba.gob.ar)

OBJETIVOS

- Presentar el Impacto de la Tecnología en la formación del Ministerio Público Fiscal de Córdoba.
- Demostrar la adaptación hacia un sistema híbrido (presencial-virtualidad).
- Promover el *uso de la tecnología* en la formación del Ministerio Público Fiscal de Córdoba.

PRESUPUESTOS TEÓRICOS QUE SOSTIENEN LA EXPERIENCIA O PRÁCTICA Y LAS REFLEXIONES

El Instituto de Formación (IF) del Ministerio Público Fiscal (MPF) de Córdoba es un espacio destinado al desarrollo de actividades de formación, capacitación, investigación aplicada y extensión. Su misión fundamental es proveer una formación integral que acompañe la trayectoria pública de integrantes del Ministerio Público Fiscal, haciendo foco en las competencias prácticas. En razón de ello, las actividades se desarrollan en base a tres programas: FIC (Formación interna continua), CAE (Capacitación abierta y extensión) e IA (Investigación aplicada). Una de las características fundamentales de las actividades de formación del IF es la diversidad de las personas destinatarias. En ese sentido, podemos identificar tres espacios de *acción directa*: el ámbito jurídico, el ámbito forense y el ámbito técnico; y, dos espacios de *acción indirecta*: el personal policial y la sociedad en general. En ese sentido, es un desafío constante pensar en plataformas tecnológicas que sean aplicables a todos estos contextos. La pandemia de COVID 19 marcó un punto de inflexión en el mundo y las actividades de formación no fueron la excepción por lo que, en razón de ello, el IF MPF tuvo que adaptarse a los nuevos desafíos de la virtualidad.

La búsqueda e implementación de herramientas informáticas se convirtieron en acciones indispensables para innovar en la formación. Actualmente, el IF dispone de diversas herramientas formativas. En este documento, nos centraremos en tres aspectos que consideramos significativos por producir un impacto en la reconfiguración de los procesos formativos, teniendo en cuenta el eje *Educación, Tecnología y Justicia*.

Herramientas tecnológicas utilizadas por el IF

Campus virtual: El Instituto de Formación cuenta con una plataforma diseñada para facilitar la enseñanza y el aprendizaje a través de Internet. Al campus virtual del MPF tiene acceso no sólo el personal judicial sino también policial y personas contraventoras. Entre los recursos de libre acceso al público se encuentra una "Medioteca" con material de consulta permanente como también videos interactivos y guías prácticas de instrucciones, los que permiten acercar la virtualidad al ejercicio de la práctica diaria.

Videos interactivos: Teniendo en cuenta la diversidad del público destinatario, se presentó la necesidad de generar diversidad de contenidos planteando un formato original, atractivo y efectivo. Para ello, se conformó un equipo de trabajo interdisciplinario entre especialistas en producción audiovisual, en ciencias forenses, diseño, entre otros. Lo más destacable es el proceso creativo por generar una línea disruptiva que pretende salir de la transmisión de información y conocimiento de forma tradicional (clase magistral) a una que considera las necesidades de la persona y un proceso

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



de aprendizaje (en etapas). El contenido a transmitir se abordó desde todos los recursos posibles: visual, simbólico, auditivo, etc.

Herramientas de Google: entre las más utilizadas en el IF se encuentran los *Forms*, que permiten recabar información de manera ágil, ordenada, realizando una medición cuantitativa y cualitativa de los resultados obtenidos en cada una de las formaciones. Así mismo, la utilización de *Classroom* permitió optimizar y agilizar el procedimiento tanto para requerir la capacitación como para las personas destinatarias, que a través de esta herramienta se automatizó el trámite dejando atrás los oficios con muchas veces información innecesaria y poco sistematizada para el cumplimiento de las tareas propias del IF. En cuanto la herramienta de *Drive*, permitió compartir, producir y modificar contenidos, documentos y proyectos de manera simultánea con las personas involucradas, facilitando la producción de textos académicos con las diversas áreas que componen el MPF, de modo ordenado y en tiempo real. Esto incrementó la realización de materiales de formación, que conllevó a una disposición más accesible y ágil de los contenidos digitales producidos desde la Institución.

CONSIDERACIONES Y RESULTADOS ALCANZADOS

Ampliación del acceso a la formación: La introducción de herramientas tecnológicas como ser el campus virtual, ha permitido el acceso a la formación hacia un público más amplio, incluyendo el personal judicial, forense, técnico, policial y comunidad en general, dando lugar a que un mayor número de personas se beneficie de la formación ofrecida por el IF.

Mayor flexibilidad y conveniencia: La implementación de I+D ha brindado flexibilidad de acceder a los recursos de formación en línea en cualquier momento y desde cualquier lugar, permitiendo una adaptabilidad orientada a las necesidades del público destinatario.

Personalización del aprendizaje: La posibilidad de ofrecer tareas y evaluaciones personalizadas con una retroalimentación específica a través de recursos tecnológicos, ha tenido como resultados una formación efectiva contrastada a través del feedback obtenido de las personas asistentes.

Aumento de la motivación y el compromiso: La inclusión de elementos multimedia ha hecho que la formación sea más atractiva y motivadora.

Mejora de la eficiencia en la gestión de la formación: La implementación de recursos de Google, como *Forms*, *Classroom* y *Drive*, ha optimizado la gestión de los procesos de formación. Esto simplificó la recopilación de información, la comunicación y la colaboración entre las personas involucradas.

A modo de cierre y para generar propuestas de debate y nuevos desafíos, desde el Instituto de Formación del Ministerio Público Fiscal de Córdoba resulta interesante preguntarnos: ¿Cómo podemos garantizar que todas las personas, incluyendo aquellas en áreas remotas o con limitado acceso a la tecnología, tengan igualdad de oportunidades para beneficiarse de la formación tecnológica? ¿Cuáles son las implicaciones a largo plazo de la transición a la formación virtual? En un entorno educativo cada vez más tecnológico y con la diversidad de plataformas de formación en el MPF, ¿Qué estrategias se pueden utilizar para fomentar la participación y el aprendizaje activo en este contexto?

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



Bibliografía

García, José Miguel. "LAS TECNOLOGÍAS EN (Y PARA) LA EDUCACIÓN." *LAS TECNOLOGÍAS EN (Y PARA) LA EDUCACIÓN*,

https://www.flacso.edu.uy/publicaciones/edutic2020/garcia_garcia_tecnologias_en_y_para_la_educacion.pdf

Plan de desarrollo institucional 2021-2026, (2021). Ministerio Público Fiscal de Córdoba.

<https://www.mpfcordoba.gob.ar/plan-desarrollo-institucional.pdf>

Sistemas Judiciales, una administración integral sobre la administración de la justicia. Publicación semestral del Centro de Estudios de Justicia de las Américas - CEJA -(2012) Año 9 N° 16.

<https://inecip.org/wp-content/uploads/Inecip-Sistemas-Judiciales-N%C2%BA-16.pdf>

Ponencia Centro de Perfeccionamiento Ricardo Núñez. Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

Título: Tecnología y formación: nuevas dimensiones de lo educativo

Autores: Centro de Perfeccionamiento Ricardo C Núñez.

La tecnología en las últimas décadas configuró nuevos espacios y modalidades en el ámbito de la educación y la cultura (Castells, en Gisbert Cervera y Johnson (2015). Abordar la tecnología según Burbules y Callister (2000) no es únicamente la cosa, además implica su uso, la forma en cómo la piensa las personas, los problemas y las expectativas que la misma genera. Por lo tanto, en el ámbito de este congreso, además de asumir la complejidad de la tecnología como objeto se le agrega la cuestión formativa, como un desafío para las escuelas judiciales. El objetivo de este trabajo es explicitar las nuevas dimensiones de lo educativo, que devienen de la vinculación entre tecnología y formación.

En el contexto de pandemia se generó una instancia particular que implicó otros modos de trabajo, y términos de Maggio (2022) se podría identificar como una especie de sismo, porque se trata de un predominio de la urgencia y de inestabilidad para crear propuestas en tiempos escasos. Las condiciones de coyuntura en las actividades académicas implicaron la modificación de los formatos de trabajo y plantearon desafíos pedagógicos, comunicaciones, cognitivos y éticos, que generaron por un lado tensiones y por otro lado nuevas dimensiones de lo educativo.

La incorporación de tecnología y específicamente la virtualidad llevó a un trabajo conjunto, en un espacio y tiempo situado y en constante revisión. Esta instancia requirió el abordaje de objetos específicos de conocimiento (Fueros y temáticas vinculadas a la justicia) en articulación con las decisiones pedagógicas, que hacen posible que un objeto de conocimiento se transforme en objeto enseñable. La experimentación, el análisis y la reconstrucción entre los integrantes del Centro Núñez orientó la perspectiva de trabajo.

Mota K, Concha C, Muñoz N (2020) proponen un proceso de la educación virtual combinando una serie de tareas, referidas a diferentes áreas como la organizacional, tecnológica, educativa y la de impacto social. La primera corresponde al seguimiento y control de la formación de docente y

XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



estudiantes, la segunda remite a los instrumentos para el desarrollo de las actividades, la tercera son las decisiones sobre la planificación, objetivos, contenidos respecto en relación con los procesos de enseñanza y aprendizaje. La cuarta comprende los valores y opiniones de la práctica educativa. En este sentido, las cuatro áreas se plasmaron en las decisiones del Centro Núñez.

En cuanto al área organizacional se planteó la modalidad de formación, que, desde lo etimológico, según Anijovich (2009) “formación” deriva del latín “formationis” y refiere a la “acción y efecto de formar o formarse”, y tiene como base la forma, entendida como la ‘configuración’ externa o modo de proceder en algo”. Por lo tanto, comprende la articulación de diferentes prácticas como las de enseñanza, de aprendizaje, de objetos de conocimiento, de evaluación y el contexto institucional. En cuanto a la segunda que corresponde a los instrumentos, la virtualidad permitió el desarrollo de las actividades a través de la implementación de las tecnologías de la información y comunicación con dinámicas particulares. Se incorporaron sistemas de videollamadas, plataformas como meet o zoom que facilitaron las reuniones entre equipos de trabajo y capacitadores y grabaciones de las capacitaciones para disponerlas en el entorno del Centro Núñez.

Así, la virtualidad generó diferentes escenarios en los procesos de formación, como la presencia de un docente de manera sincrónica, asincrónica y a través de la plataforma con un diseño de forma que los capacitandos participen de forma continua e independiente en la lectura de los materiales, en la resolución de las actividades y en la evaluación. A continuación, se presentan algunos datos de las acciones realizadas por el Centro Núñez durante los años 2020 a 2022:

- **2020:** 23 encuentros con video conferencias por webex y 56 clases en líneas.
- **2021:** 118 capacitaciones asincrónicas, 47 capacitaciones sincrónicas y 56 clases en líneas.
- **2022:** 79 cursos presenciales, 96 capacitaciones asincrónicas, 18 capacitaciones sincrónicas (videos conferencias y seminarios por webex) y 40 clases en línea.

En relación con la tercera área, que se vincula a los objetivos y contenidos, se trabajó en el proceso de planificación con el consejo directivo en la determinación de las temáticas y específicamente en un diseño diferente de la capacitación. Con respecto a la cuarta área que refiere al impacto social, se implementaron encuestas de valoración de las acciones realizadas, las cuales permiten identificar los beneficios y dificultades de las propuestas educativas diseñadas en el Centro Núñez.

Otro aspecto a considerar por la importancia que tiene para las decisiones educativas, es el planteo que Sigalés (en Tapia Cortés, 2020) realiza respecto al interés por parte de los profesores sobre el uso de la tecnología. Este autor señala dos enfoques: el primero denominado como transmisivo donde las TIC son utilizadas para la transmisión de contenidos y el segundo entendido como activo donde las tecnologías son utilizadas para generar actividades de indagación, trabajo autónomo y colaborativo. En relación con estos enfoques en el Centro Núñez se reconoce una combinación de ambos, en cuanto que en las clases en líneas se desarrollan/transmiten contenidos, en las propuestas asincrónicas y sincrónicas se articulan los aspectos activos porque requiere de los capacitandos: lectura, resolución de actividades y evaluación a través de las acciones orientadas a su propio aprendizaje.

Vargas (2008) en referencia a la experiencia con la tecnología, plantea una relación desde tres dimensiones: *la instrumental* que concibe que el instrumento potencia las actividades sin reflexión sobre el proceso, *la mediación* para interactuar con la vida diaria y las personas y *la afectiva* que se



XXVII

Congreso nacional de capacitación judicial

9 y 10 de noviembre 2023 - Córdoba



constituye en un componente cultural. En el Centro Núñez de acuerdo a las decisiones asumidas en las propuestas formativas desarrolladas en diferentes momentos -desde la pandemia a la actualidad-, se observa un tránsito desde una dimensión instrumental pasando por la mediación para constituir en un componente cultural en tanto permite relaciones y dinámicas de trabajo en un contexto específico. Lo interesante de la última dimensión que, como componente cultural, permitió la incorporación/vinculación con otros, particularmente la inclusión de las sedes del interior a las capacitaciones realizadas en forma presencial en Córdoba, por medio de webex.

De acuerdo a lo expresado, plantear el sentido educativo entre la tecnología y la formación implica nuevas dimensiones de lo educativo, porque admite la revisión y reflexión respecto a los siguientes planteos: qué se define como contenido, con qué intencionalidad, quiénes son los destinatarios, para qué, en qué momento, con qué modalidad de trabajo, cómo se evalúa y en qué contexto, además de las decisiones respecto a cómo se entiende la tecnología, cómo se plantea su uso (transmisivo/activo), cómo se articulan las áreas (la organizacional, tecnológica, educativa y la de impacto social) en el diseño y en la implementación y las decisiones sobre la evaluación. Aspectos que se fueron definiendo en un trabajo colaborativo entre autoridades, consejo directivo, coordinadora e integrantes del Centro Núñez. Esto marca el sentido de la propuesta formativa, en tanto define los modos de comunicación entre los diferentes integrantes, la forma de planificación, de gestión, de implementación y de evaluación. Es por ello que desde el sentido pedagógico se propone -desde una perspectiva flexible y reflexiva- diferentes formatos/modos que permitan el acceso al conocimiento. Las combinaciones posibles constituyen en puertas que abren nuevas formas educativas de la formación con la finalidad de posibilitar aprendizajes significativos y mejorar de los procesos formativos.

Bibliografía

- Anijovich, R. (2009) Transitar la formación pedagógica. Dispositivos y estrategias, Paidós, p.26.
- Burbules, N. y T Callister (2000) Educación. Riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información. Granica, Barcelona.
- Gisbert Cervera, M. y Johnson, L. (2015). Educación y tecnología: nuevos escenarios de aprendizaje desde una visión transformadora. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 12(2). págs. 1-14. doi <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v12i2.2570>.
- Maggio, M., Lion, C. & Jacobovich, J. (2022). Las prácticas de la enseñanza en entornos virtuales: dimensiones didácticas emergentes en el contexto de aislamiento. *Voces de la educación, número especial*, 83-115.
- Mota K, Concha C, Muñoz N (2020) Educación virtual como agente transformador de los procesos de aprendizaje-. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, vol. 24, núm. 3, pp. 1216-1225. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências e Letras.
- Tapia Cortes, C. (2020). Tipologías de uso educativo de las Tecnologías de la Información y Comunicación: una revisión sistemática de la literatura. *EduTec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa*, (71), 16-34. <https://doi.org/10.21556/edutec.2020.71.1489>.
- Vargas, G. (2008). Filosofía, Pedagogía, Tecnología. Universidad Pedagógica Nacional.