

ADM 3443/18

PROTOCOLO DE ACUERDOS 2018

**ACUERDO N° 856.**- En la Provincia de San Luis, a NUEVE días del mes de NOVIEMBRE de DOS MIL DIECIOCHO, los Sres. Ministros del Superior Tribunal de Justicia, Dres. MARTHA RAQUEL CORVALÁN, LILIA ANA NOVILLO y CARLOS ALBERTO COBO.-

**DIJERON:** Vista la presentación del Programa Anual de Capacitación para todo el personal del Poder Judicial, efectuado por la Dirección de Recursos Humanos, en cumplimiento de la política de capacitación continua del Superior Tribunal de Justicia, con la finalidad brindar un servicio de justicia más eficaz y eficiente.-

Que el desarrollo de capacitaciones en el marco de un plan estratégico, que permita una implementación organizada y sistemática posibilitará que los sujetos destinatarios de las mismas adquieran o desarrollen conocimientos y habilidades específicas relativas a su puesto de trabajo, que potencien los recursos humanos con los que cuenta el Poder Judicial Provincial.-

Que por Acuerdo N° 450/17, se determinó como función del Departamento de Desarrollo Institucional, de la Dirección de Recursos Humanos, detectar necesidades de capacitación internas y diseñar programas en función de las mismas, elaborando planes que respondan a las particulares necesidades de las diferentes dependencias.

Por ello;

**ACORDARON:** 1) APROBAR el Programa Anual de Capacitación para el año 2019, para todo el personal del Poder Judicial, que como Anexo forma parte del presente Acuerdo.-

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

DRH

## ANEXO

### PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019

El Programa Anual de Capacitación 2019 (PAC) pone énfasis en una política integral de desarrollo institucional orientado a generar oportunidades de mejora en el desempeño de tareas y de desarrollo personal de cada agente judicial involucrado en el proceso jurídico.

El PAC debe ser el resultado de un trabajo en conjunto de distintos actores, entre ellos, Responsables de cada organismo o dependencia, la Dirección de Recursos Humanos, donde se logra establecer pautas metodológicas y lineamientos para el diseño, elaboración y evaluación de los distintos entrenamientos implementados para todos los integrantes del Poder Judicial de la Provincia de San Luis.

El Programa Anual de Capacitación está destinada a toda la comunidad judicial y se orienta a promover y brindar una capacitación de calidad, vinculada y comprometida con el logro de objetivos de gestión de las distintas dependencias judiciales, oportunidades de desarrollo personal de cada agente; brindando mayor calidad de servicio de justicia, ganando legitimidad social, y mayor acceso de la comunidad a la misma.

El Programa Anual de Capacitación fija objetivos de capacitación de corto plazo en el diseño programas específicos basados en la formación de toda la comunidad judicial.

#### **I. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION**

##### **Objetivos Generales**

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de las responsabilidades que asuman de acuerdo a sus categorías.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el agente judicial puede ser considerado.

- Contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

### **Objetivos Específicos**

- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para la categoría o escalafón.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de cada dependencia.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional de manera continua y progresiva.

## **II. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Atento a que cada dependencia tiene condiciones particulares y necesidades específicas, se determina una localización de necesidades reales de capacitación a la comunidad judicial. Para ello, esta detección exige compromiso de todos los agentes judiciales entorno a la evaluación del desempeño de la institución que se verá reflejado en un Plan Estratégico de Capacitación. La misma se realizará bajo las siguientes modalidades:

- Encuestas bajo modalidad on line, por medio del Sistema Informático SIAJUS, especialmente diseñado por profesionales de la Secretaría de Informática.

- Entrevistas personales o en su defecto Reuniones Grupales con Responsables de cada fuero y/o dependencia.

- Informes y relevamientos realizados por la Dirección de Gestión de Calidad.

### III. ELABORACIÓN DEL PLAN

El diseño del plan anual de capacitación estará orientado por FUERO (Familia, Civil, Laboral, Penal, Administrativo, Ministerios Públicos), por DEPENDENCIA y por ESCALAFÓN (Administrativo, Maestranza, Profesional, Funcionario y Magistrado). Respecto al escalafón ADMINISTRATIVO, el PAC estará implementado por Categorías (Inferior y Superior).

Los cursos de capacitación del presente plan serán OBLIGATORIOS u OPCIONALES dependiendo de las funciones de la categoría a la que pertenezca el agente; y será necesario que el agente cumpla con el *total* de los que se determinen como obligatorios para eventuales llamados a concursos de ascenso en cada escalafón. Los cursos que se dicten como opcionales de manera presencial, semipresencial o por plataforma de aprendizaje virtual, para otorgar puntaje para ascensos requerirán aprobación de examen presencial en todos los supuestos.-

### IV. METODOLOGÍA

La metodología será bajo los siguientes lineamientos:

- Los cursos serán de carácter *INTENSIVO*, *SEMIPRESENCIALES*, y con modalidad *TEÓRICO PRÁCTICA* con *Evaluación Final* Presencial. -

- Respecto a la DURACIÓN de los cursos, la cantidad de encuentros serán determinados por cada capacitador.
- Los cursos se replicarán en cada Circunscripción Judicial, siendo los lugares de capacitación pautados eventualmente.

Las estrategias a emplear en la elaboración de las capacitaciones, se enfocarán bajo el desarrollo de trabajos prácticos, presentación de casuística de su fuero, exposiciones, etc.

### Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

**Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

**Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

**Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

### Niveles de Capacitación

La capacitación puede darse en los siguientes niveles en personal comprendido en dependencias en proceso o ya certificadas bajo Normas Calidad ISO 9001:2015:

**Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el proceso de certificación de Normas Calidad ISO 9001:2015. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos.

**Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en el proceso de certificación de Normas Calidad ISO 9001:2015. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

**Nivel Avanzado:** Se orienta a la personal de dependencia que ya se encuentra certificada bajo Normas Calidad ISO 9001:2015 y requiere supervisión y acompañamiento para obtener una visión integral y profunda sobre el área de actividad.

#### *Registro de Capacitaciones realizadas por los agentes*

El registro de los cursos realizados por los agentes judiciales será cargado en el sistema informático SIAJUS, a los fines de que los mismos sean contabilizados para eventuales concursos de ascensos en los distintos escalafones.

## **V. RECURSOS**

El equipo de capacitadores o facilitadores de aprendizaje será conformado por profesionales de la comunidad judicial especializados en la materia, como: Abogados, Lic. en Informática, Contadores, Lic. en Psicología, etc.

Asimismo, se convocará eventualmente a capacitadores externos de la institución judicial de acuerdo a las necesidades que se detecten y que cumplan con los requisitos pautados por la Dirección de Recursos Humanos.

***MATERIALES:***

1. INFRAESTRUCTURA: Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados en cada circunscripción judicial.
2. SOPORTE TÉCNICO: Utilización de herramientas y dispositivos acorde a la capacitación a implementar.
3. DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO: Certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

## **VI. FINANCIAMIENTO**

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios del Instituto de Capacitación e Investigación “Dr. Tomás Jofré” del Poder Judicial.