



INFORME TÉCNICO

Las opiniones vertidas en este informe técnico son de exclusiva responsabilidad de quienes las emiten y no representan necesariamente, el pensamiento de los Organismos Internacionales de Cooperación u otras instituciones que se mencionan.

Se puede reproducir y traducir parcialmente el texto publicado siempre que se indique la fuente.

Contactos: cej@cej.org.py

www.cej.org.py

Documento de recomendaciones

Hacia un nuevo modelo de capacitación continua para jueces y funcionarios

INTRODUCCIÓN

El presente documento pretende aportar al proceso de construcción de un nuevo modelo de capacitación continua para jueces y funcionarios de la Corte Suprema de Justicia, a través de recomendaciones finales para la sostenibilidad en la última etapa de desarrollo del modelo, que con la asistencia técnica del Programa Más Justicia, ha iniciado en el mes de octubre del 2010 y extendido hasta el mes de diciembre de 2013.

A lo largo del proceso de reforma para un nuevo modelo de capacitación judicial en la Corte Suprema de Justicia, se han visualizado grandes avances así como desafíos en la capacitación judicial, concebida como herramienta estratégica de mejoramiento de la gestión judicial y como base para el desarrollo de una carrera judicial basada en la independencia y meritocracia. Estos grandes cambios a partir de la concepción de la capacitación como de la importancia del establecimiento de políticas judiciales que marquen el rumbo de los intereses de la justicia a través de la formación permanente de jueces y funcionarios constituye un hito importante que ha sido instalado desde un proceso de trabajo participativo e innovador.

Las investigaciones realizadas a través de diagnósticos y las propuestas de mejoramiento han llevado paulatinamente a la decantación de un modelo de capacitación incapaz de dar respuesta a la problemática judicial y han abierto las puertas a un nuevo modelo de capacitación judicial que redunde en beneficio no solo de jueces y funcionarios, sino de todo el sistema de justicia en su conjunto.

Finalmente, las recomendaciones finales para la sostenibilidad de los cambios impartidos desde el interior de la gestión de la capacitación llegando hasta el análisis y posibilidades de reforme de todo el circuito de capacitación del sistema de justicia, pretenden dar continuidad al proceso iniciado e ir avanzado hacia la profesionalización del Poder Judicial.

AVANCES Y DESAFÍOS

La capacitación judicial como una herramienta esencial para el mejoramiento de la administración de justicia.

La instalación del tema de la capacitación en la agenda judicial, hasta el momento invisible y concebido de manera aislada y desvinculada de la gestión judicial representa un avance importante en el proceso, como un primer paso para debatir y proponer cambios estructurales en la gestión, desarrollo y evaluación de la capacitación al interior del Poder Judicial¹.

Sobre el modelo de capacitación judicial del sistema de justicia en Paraguay.

A través del análisis y el debate acerca del funcionamiento del sistema de capacitación judicial paraguayo, se han abordado las debilidades y posibilidades de reforma de un circuito de capacitación en el que la carrera judicial se encuentra ausente, y en el cual se encuentran involucrados todos los actores del sistema de justicia: jueces, funcionarios, defensores públicos, agentes fiscales, y donde la Escuela Judicial y las demás unidades de capacitación institucionales juegan un rol fundamental.

Por lo tanto, con los esfuerzos realizados se ha propuesto la reorganización del sistema actual de capacitación judicial², en el que:

- La Escuela Judicial se aboque al desarrollo exclusivo de cursos de ingreso a cargos judiciales.

¹ Ver documento *Análisis de las necesidades de capacitación en el Poder Judicial. Desafíos y posibilidades de un Centro de Entrenamiento para Jueces y Funcionarios*. Programa Más Justicia. año 2011.

² Informe Final. *SOBRE LA NECESIDAD DE REORDENAR EL SISTEMA DE CAPACITACION JUDICIAL EN PARAGUAY. Desafíos de la capacitación judicial en el sistema de justicia paraguayo*. Consultor: Alberto Binder. Agosto, 2012

- Cada institución desarrolle su propio centro de capacitación encargado de la formación continua (Corte Suprema de Justicia, Ministerio Público, Defensa Pública)
- Creación formal de una comisión de coordinación interinstitucional.

Fortalecimiento de la capacitación al interior del Poder Judicial

El fortalecimiento de la capacitación al interior del Poder Judicial, mediante la incorporación de un nuevo enfoque sobre la formación continua de jueces y funcionarios, en los niveles de gestión de la capacitación, desarrollo de mallas curriculares y reorganización de una estructura académica, ha representado un proceso de trabajo que ha involucrado a distintas Direcciones de la Corte Suprema de Justicia: Dirección General de Recursos Humanos, Departamento de Capacitación y Desarrollo, Centro Internacional de Estudios Judiciales (CIEJ), en sus Divisiones de Capacitación e Investigación, jueces y funcionarios judiciales en general.

Un nuevo enfoque sobre la capacitación judicial al interior de la Corte Suprema de Justicia ha implicado un cambio del modelo de gestión y desarrollo de las capacitaciones hasta el momento no generan un impacto en la gestión jurisdiccional y no responden a una política de capacitación judicial institucional.

Sin embargo, se ha avanzado en la formalización de la gestión y desarrollo de mallas curriculares mediante:

- a) Diagnósticos y análisis de necesidades de capacitación por áreas jurisdiccional y administrativa.
- b) Diseño de mallas curriculares por competencias con una duración mínima de 40 horas académicas³.

³ REGLAMENTO QUE ESTABLECE CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EXAMENES PARA CANDIDATOS A LOS CARGOS DE LA MAGISTRATURA *Art. 3º Cursos de Formación*: Los Cursos de Formación Judicial tienen por objeto proveer de elementos al Consejo de la Magistratura, acerca de las capacitaciones realizadas por los candidatos una vez que hayan concluido la carrera de derecho. Serán considerados como cursos de formación judicial los siguientes: Formación Inicial y Formación Continua de la Escuela Judicial del Paraguay, Cursos de Maestrías, Cursos de Especialización, Doctorados, Seminarios – Cursos o Talleres con más de 40 horas

- c) Diseño de planes docentes por módulos.
- d) Evaluaciones de rendimiento en las capacitaciones.

Se han avanzado en la creación de un banco de formadores judiciales, mediante:

- a) Una metodología de captación y entrenamiento a formadores judiciales locales de las Circunscripciones del interior del país, de manera a fortalecer un modelo descentralizado de gestión de la capacitación judicial.
- b) Un programa de entrenamiento que incorpora el enfoque de género y derechos humanos como ejes transversales en la formación de formadores.
- c) La selección formadores judiciales basada en criterios y perfiles, a través de convocatorias abiertas.
- d) Un plantel docente que integre la red de formadores locales, que colaboren en dar respuesta a las necesidades de capacitación locales.

Una nueva estructura académica e instancia técnica curricular

Se reorganizado la estructura académica del CIEJ, en adelante creado Centro de Entrenamiento Judicial Internacional, instancia técnica curricular para el desarrollo de la formación permanente de jueces y funcionarios judiciales del Poder Judicial, superando la antigua división de la administración de la capacitación de jueces y funcionarios en órganos distintos.

- a) Se ha modificado el CIEJ, mediante la creación de una estructura técnica curricular que aglutina por primera vez la capacitación de jueces y funcionarios en una misma unidad académica.
- b) Se han aprobado las funciones de la nueva estructura académica, con los perfiles académicos que corresponden a las nuevas dependencias creadas.
- c) La Corte Suprema de Justicia ha llamado a concursos los nuevos cargos académicos creados.

La Corte Suprema de Justicia ha acondicionado aulas didácticas destinadas a la capacitación institucional.

RECOMENDACIONES FINALES PARA LA SOSTENIBILIDAD

En cuanto a la capacitación judicial como política estratégica de la CSJ

- Es conveniente trabajar en un reglamento de capacitación que formalice la administración de los cursos a nivel interno, y consigne criterios de certificación, carga horaria, evaluaciones, ausencias y obligatoriedad o no de la asistencia, perfiles y obligaciones de docente, proyectos curriculares, diagnósticos de necesidades de capacitación, entre otros aspectos que atañen a la formalización de las capacitaciones.
- La CSJ debería establecer políticas de capacitación judicial, en donde se establezca que rumbo tomarán las capacitaciones en un cierto periodo de tiempo, conforme las demandas de gestión jurisdiccional y acceso a justicia para la eficiente resolución de los conflictos.
- La CSJ debería ocupar espacios internacional en donde se discutan y compartan experiencias exitosas sobre la capacitación judicial, como ser las Cumbres Judiciales a nivel iberoamericano o las Conferencias Internacionales del The International Organization for Judicial Training, entre otros.

En cuanto al modelo de capacitación judicial en el sistema de justicia

- Conforme la propuesta discutida y presentada con actores claves, se debe avanzar hacia la reorganización del sistema de capacitación judicial, y repensar el rol de la Escuela Judicial con instancia dependiente del Consejo de la Magistratura.
- Las instituciones del sistema de justicia deben considerar que la consolidación de un sistema de capacitación judicial sienta las bases para la regulación de la tan ansiada carrera judicial en Paraguay, deuda pendiente desde la sanción de la Constitución Nacional de 1992.

En cuanto a la estructura académica creada

- Si bien al momento de elaboración del presente informe, se han integrado las ternas para los cargos académicos creados conforme la nueva estructura, se recomienda que los académicos asignados en los cargos trabajen a partir de las herramientas que fueron desarrolladas y entregadas a las unidades de capacitación (Departamento de Capacitación y Desarrollo), para dar continuidad al proceso de reforma iniciado.
- Los académicos deben estar apoyados por un equipo de coordinación que se encargue de la ejecución de las decisiones tomadas, conforme las funciones establecidas.
- Se recomienda la redacción y aprobación de un protocolo de coordinación de tareas y un manual de procedimientos.
- Es necesario dar continuidad al proceso de captación y entrenamiento de formadores judiciales locales, como metodología de reclutamiento y renovación permanente del staff de formadores docentes de la institución, fortaleciendo las capacidades a nivel descentralizado en las Circunscripciones Judiciales.

En cuanto a la gestión y desarrollo de las capacitaciones:

- Es necesario ajustar algunos conocimientos técnicos curriculares por parte del docente en el campo del curricular por competencias, y a su vez, contar con un registro de planificación de clases, a modo de consignar los contenidos, objetivos y estrategias de capacitación conforme un plan curricular por competencias.
- Es conveniente trabajar algunos aspectos que hacen al desarrollo del curso, como por ejemplo la calidad de los recursos audiovisuales, el cumplimiento del horario, así como los refrigerios atendiendo la cultura institucional.
- Es conveniente considerar mayor carga horaria para el desarrollo y la profundización de algunos temas que hacen a algunas oficinas y áreas.

- Se identifican necesidades de capacitación. Sin embargo, resulta importante que al momento de analizar los datos recogidos, se logre diferenciar entre “demandas” de capacitación” y “necesidades reales”.
- Se sugiere la realización de capacitaciones, en forma periódica, o por lo menos semestralmente.
- Se recomienda aprobar un plan anual de capacitación, en el que se establezcan la oferta de cursos y módulos dirigidos a cada fuero.
- Se debe registrar el desempeño de los participantes en el curso, de manera a contar con un registro de asistencia, presentaciones de trabajos prácticos y evaluaciones de rendimiento. Este registro puede servir eventualmente para un sistema de promociones y premiación de los alumnos destacados.
- Los módulos de capacitación que se aplican deben ser concatenados, de manera que no se repitan los temas de los módulos y se haga efectiva la capacitación continua.