

RESOLUCIÓN N° 13/2023

Neuquén, 02 de Marzo de 2023.

VISTO:

La Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa N° 2892, en particular en sus artículos 7°, 14°, 18° inc. l) y 32°, y el Informe N° 05/2023 "Plan de Capacitación del Ministerio Público de la Defensa" elaborado por la Oficina de Control de Gestión en labor conjunta con las Secretarías de la Defensoría General, y las Oficinas de Comunicación Institucional y de Administración y Coordinación,

CONSIDERANDO:

La importancia estratégica reconocida a la formación en el marco de actuación del Ministerio Público de la Defensa (en adelante "MPD"), la que ha sido plasmada en su ley fundante, instaurando en su artículo 7° que "se promueve la permanente capacitación de sus agentes a través de programas destinados a tal fin. Cada uno de ellos tiene, tanto el derecho a acceder a la capacitación establecida por el programa, como el deber de cumplir con las actividades generales y específicas que se fijen", además de la ratificación de la capacitación como una de las bases de la carrera dentro del MPD (artículo 32°).

En tal sentido, el Plan de Capacitación tiene el propósito de mejorar las habilidades y conocimientos de quienes integran el MPD, a efectos de que su desempeño laboral sea cada día más efectivo y competitivo.

Así, en el marco de la gestión integral de recursos humanos, se persigue el objetivo de proporcionar un programa de fortalecimiento que abarque temáticas que se identifiquen como prioritarias para robustecer a los miembros del MPD, a fin de mejorar sus destrezas para manejar los desafíos y las demandas de la labor cotidiana.

De este modo, el Plan elaborado se ha nutrido de diversas fuentes: en primer lugar, la definición de temáticas estratégicas con foco en las perspectivas de género, de discapacidad

y niñez y adolescencia. Asimismo, ha sido sumamente relevante la información expresada a través del proceso de Relevamiento de Necesidades dirigido a todos/as los miembros del MPD y realizada hacia fines de 2022. También se han considerado temas que deben impartirse y actualizarse por disposición normativa (obligatorias), vg., Ley Micaela (género y violencia de género), Ley Yolanda (temáticas ambientales). Además, se han valorado necesidades detectadas en la labor cotidiana de la Defensa Pública.

Otro punto destacable deviene la constitución de Neuquén como sede de las *X Jornadas Nacionales de la Defensa Pública*, las que tendrán lugar en el último trimestre del año 2023, conforme lo comprometido con el Consejo Federal de Defensores y Asesores Generales de la República Argentina. Ello importará una significativa labor de organización, en más de la valiosa oportunidad de formación y actualización para quienes integran la Defensa, así como para todas aquellas personas interesadas en las materias que serán abordadas.

En definitiva, definidas y priorizadas las áreas claves que se exponen en el Programa General de Capacitación y el cronograma propuesto para la consecución del mismo, sólo resta la aprobación del Informe N° 05/203-OCG que los contiene. Así, se avanzará en su puesta en marcha con foco en la mejora tanto de habilidades judiciales, como competencias administrativas y de gestión, herramientas tecnológicas, y nuevas normas en vigor.

Como corolario, enfatizar que se concibe el presente Plan de Capacitación como un motor de nuestro Ministerio hacia el afianzamiento de una cultura de aprendizaje y mejora continua en pos de la calidad del servicio que brindamos a los/as usuarios/as.

Por todo lo expuesto, y conforme las facultades que le otorga la Ley 2892,

LA SEÑORA DEFENSORA GENERAL

RESUELVE:

1) **APROBAR** Informe N° 05/2023 "Plan de Capacitación del Ministerio Público de la Defensa", el que se protocoliza adjunto a la presente norma.

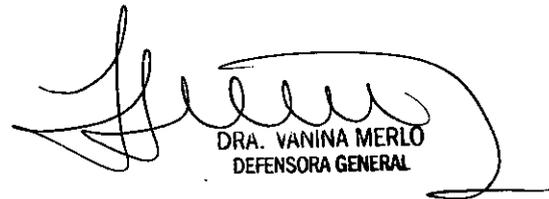
2) **ENCOMENDAR** la inmediata implementación del Plan de Capacitación que se aprueba en el inciso 1 precedente, bajo la coordinación de la Oficina de Administración y

"2023: 40 años de Democracia"

Coordinación, la que deberá contar con la colaboración y/o involucramiento de la Secretaría Penal, Secretaría Civil y Nuevos Derechos, las Oficinas y áreas de apoyo y/o dependencias del Ministerio Público de la Defensa, según resulte adecuado para el cumplimiento del fin propuesto, pudiendo incluso convocar a organismos del Poder Judicial o externos a éste, y debiéndose generar los registros o reportes pertinentes relativos a la ejecución de las actividades.

3) **ESTABLECER** la obligatoriedad de los integrantes del Ministerio Público de la Defensa del Neuquén a participar de las actividades para las que se los convoque en el marco de implementación del Plan que la presente norma aprueba, en consonancia con la importancia reconocida a la capacitación para el desarrollo y la carrera, conforme lo establecido por Ley Orgánica Nro. 2892.

4) **Notifíquese. Hágase saber.-**


DRA. VANINA MERLO
DEFENSORA GENERAL



**MINISTERIO
PÚBLICO
DE LA DEFENSA**
PROVINCIA DEL NEUQUÉN



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

Plan de Capacitación del MPD

2023

Hacia el afianzamiento de una cultura de
aprendizaje y mejora continua

INFORME 05/2023 "PLAN de CAPACITACION del MINISTERIO PÚBLICO DE LA
DEFENSA - AÑO 2023"

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan de Capacitación del Ministerio Público de la Defensa de Neuquén (en adelante "MPD") es mejorar las habilidades y conocimientos de sus integrantes, a fin de que desempeñen sus funciones de manera cada vez más efectiva y competitiva.

El objetivo es proporcionar un programa de fortalecimiento que, en el marco de la gestión integral de recursos humanos, abarque temáticas que se identifiquen como prioritarias para robustecer a los integrantes del MPD, a fin de mejorar sus destrezas para manejar los desafíos y las demandas de la labor cotidiana.

De este modo, se han relevado necesidades de capacitación tanto de habilidades judiciales, como competencias administrativas y de gestión y herramientas tecnológicas; vale destacar que se abarca allí a las habilidades 'blandas' referidas a comunicación, trabajo en equipo, cuidado de la salud, relaciones interpersonales, entre otras. Por su lado, también se han tenido en consideración las temáticas que deben impartirse por disposición normativa (obligatorias), vg., Ley Micaela.

En este sentido, el presente Plan de Capacitación busca fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, promoviendo la comprensión de los roles y responsabilidades de cada participante en el proceso de trabajo, así como su posibilidad de agregar valor al servicio.

Asimismo, el presente documento será de utilidad en la articulación de actividades con áreas o dependencias implicadas en su implementación, siendo la Escuela de Capacitación y la Oficina de la Mujer del Poder Judicial unas de éstas, así como el Ministerio Público de la Defensa de Nación con el que este MPD ha suscripto un convenio de cooperación en el año 2022.

Del mismo modo, se destaca que hacia el último trimestre del año 2023 el MPD de Neuquén será sede de las *X Jornadas Nacionales de la Defensa Pública*, conforme lo

comprometido con el Consejo Federal de Defensores y Asesores Generales de la República Argentina, lo que importará una significativa labor de organización, en más de la valiosa oportunidad de formación y actualización para todos/as los/as integrantes de la Defensa y de todas aquellas personas interesadas en las temáticas que serán abordadas.

Por último, se concibe el presente Plan de Capacitación como un motor de nuestro Ministerio hacia el afianzamiento de una cultura de aprendizaje y mejora continua en pos de la calidad del servicio que brindamos a los/as usuarios/as.

ALCANCE

El presente documento comprende a todos los integrantes del MPD de la Provincia del Neuquén, a quienes se dirigen principalmente las actividades incluidas en el Plan de Capacitación.

En tal sentido, el instrumento pretende dar el encuadre para el posterior desarrollo pormenorizado de los contenidos de capacitación, los materiales, la definición de los capacitadores/facilitadores más adecuados y documentos complementarios, según las diferentes temáticas que se aborden a lo largo del ciclo 2023.

NECESIDADES DE CAPACITACION Y TEMÁTICAS CLAVES

En el marco de la gestión de recursos humanos, el análisis de necesidades de capacitación es un proceso fundamental para determinar las áreas en las que los integrantes del Ministerio Público de la Defensa de Neuquén requieren mejoras y actualizaciones en sus habilidades y conocimientos, atendiendo necesidades actuales y futuras.

En primer lugar, se han definido *necesidades estratégicas de capacitación*, las que se encuentran directamente relacionadas con el rumbo y el modo de trabajo que se proyecta para el MPD. Ello, atendiendo también las tendencias y desarrollos de nuestro ámbito de desempeño, con el fin de mantener la actualización de prácticas y conocimientos requeridos por los integrantes del MPD.

De este modo, se han establecido como **temáticas estratégicas** las que se mencionan a continuación:

- Perspectiva de Género;
- Perspectiva de Niñez y Adolescencia;
- Perspectiva de Discapacidad.

En el Anexo A del presente documento se exponen los objetivos de capacitación que se pretende alcanzar en relación con las temáticas estratégicas definidas.

Además, se han valorado especialmente las respuestas vertidas en el proceso de **Relevamiento de Necesidades de Capacitación** al que se invitó a participar a todos los miembros del MPD, a través de la coordinación de los/as titulares o responsables de todas las dependencias que lo integran (antecedentes en Informes N° 47/2022 de la Oficina de Control de Gestión, N° 01/2023 de la Secretaría Pena y N° 01/2023 de la Oficina de Administración y Coordinación).

Asimismo, se ha considerado especialmente la **información relativa a necesidades de formación que se han detectado en la labor cotidiana y/o requerimientos** que se han hecho llegar a la Defensoría General a lo largo del año 2022.

En definitiva, el análisis de necesidades de capacitación ha permitido identificar las **áreas claves a las que dirigir la capacitación y/o entrenamiento, atento la necesaria priorización en el marco de la optimización de los recursos que se dispondrán para su implementación (tiempo, dinero, esfuerzo y dedicación).**

Las mismas se exponen en el Programa General a continuación, así como en el Cronograma establecido para su realización en el año 2023:

PROGRAMA GENERAL – PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PODER JUDICIAL		
ACTIVIDADES DIRIGIDAS PRINCIPALMENTE AL MPD del NEUQUÉN		
CLASIFICACIÓN	TEMAS	DIRIGIDO PRINCIPALMENTE A:
HABILIDADES JUDICIALES		
Temas transversales	TEMÁTICAS ESTRATÉGICAS: Perspectiva de Género – Perspectiva de Niñez y Adolescencia – Perspectiva de Discapacidad: Tratados internacionales de DDHH. Convenciones. <i>Espacio de reflexión de prácticas: ¿qué es y cómo se aplica cada 'perspectiva'?</i> - Género, discapacidad, NNyA; consideraciones en contextos de encierro y relación con adultos mayores.	Todo el personal del MPD
Civil	Salud Mental - Capacidad Jurídica. Talleres y/o Ateneos de casos complejos/ novedosos; práctica judicial. Conceptos intervención en Salud Mental. Ley de Salud Mental. Órgano de Revisión.	Integrantes Defensa Pública Civil. Áreas/ scios. de apoyo.
Penal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Litigación oral. Oratoria ▪ Caso Sara del Pilar Ibáñez 	Integrantes Defensa Pública Penal. Áreas/ scios. de apoyo.
Niñez y Adolescencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevos enfoques de infancias y adolescencias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias en consumos de sustancias. ▪ Violencia en el noviazgo adolescente. 	Integrantes DNNyA; Def. Pública Penal NNyA. Áreas/ scios. de apoyo.
COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS y GESTIÓN		
Temas transversales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención al público: atención de personas en situación de vulnerabilidad. "Cuidado de cuidadores": trabajo en equipo, estrategias de cuidado de la salud, relaciones interpersonales. 	Todo el personal del MPD
HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS		
Temas transversales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lotus MPD: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimización de Lotus como herramienta de gestión (agenda; mail). ▪ Talleres en Sistemas de Gestión Lotus de cada materia, según avance de proyectos de actualización de las herramientas y para últimos ingresos de personal. 	Todo el personal del MPD
ACTIVIDADES OBLIGATORIAS		
Temas transversales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Temáticas dispuestas en la normativa en vigor.</i> 	Público objetivo definido en la/s norma/s.
ACTIVIDAD DE ALCANCE NACIONAL		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ JORNADAS NACIONALES de DEFENSA PÚBLICA 2023 – Consejo de Defensores y Asesores Generales de la República Argentina, y otros organizadores. <ul style="list-style-type: none"> ▪ SEDE 2023: NEUQUÉN (Sep.-Nov.-2023) 		

CRONOGRAMA GENERAL – PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PODER JUDICIAL				
	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
ACTIVIDADES DIRIGIDAS PRINCIPALMENTE AL MPD del NEUQUÉN				
Habilidades judiciales – Temas transversales	TEMÁTICAS ESTRATÉGICAS: Perspectiva de Género – Perspectiva de Niñez y Adolescencia – Perspectiva de Discapacidad: Tratados internacionales de DDHH. Convenciones. <i>Espacio de reflexión de prácticas: ¿qué es y cómo se aplica cada 'perspectiva'?</i> - Género, discapacidad, NNYA; consideraciones en contextos de encierro y relación con adultos mayores.			
Habilidades judiciales – CIVIL	Salud Mental - Capacidad Jurídica. Talleres y/o Ateneos de casos complejos o novedosos, práctica judicial. Conceptos básicos de intervención en Salud Mental. Ley de Salud Mental. Órgano de Revisión.			
Habilidades judiciales – PENAL		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caso Sara del Pilar Ibáñez 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Litigación oral. Oratoria 	
Habilidades judiciales – NIÑEZ Y ADOLESCENCIA		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevos enfoques de infancias y adolescencias: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrategias en consumos de sustancias. ▪ Violencia en el noviazgo adolescente. 		
Competencias Administrativas y Gestión - Temas transversales		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención al público: atención de personas en situación de vulnerabilidad. "Cuidado de cuidadores": trabajo en equipo, estrategias de cuidado de la salud, relaciones interpersonales. 		
Herramientas tecnológicas – Temas transversales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lotus MPD: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimización de Lotus como herramienta de gestión gral. (agenda; mail). ▪ Talleres en Sistemas de Gestión Lotus de cada materia, según avance de proyectos de actualización de las herramientas y para últimos ingresos de personal. 			
Actividades obligatorias - Temas transversales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Temáticas dispuestas en la normativa en vigor (Trimestres 1 a 4)</i> 			
ACTIVIDAD DE ALCANCE NACIONAL				
X JORNADAS NACIONALES de DEFENSA PÚBLICA			JORNADAS NACIONALES AÑO 2023 – SEDE NEUQUÉN (Oct./Nov.-2023)	

MODALIDAD y HORARIOS SUGERIDOS

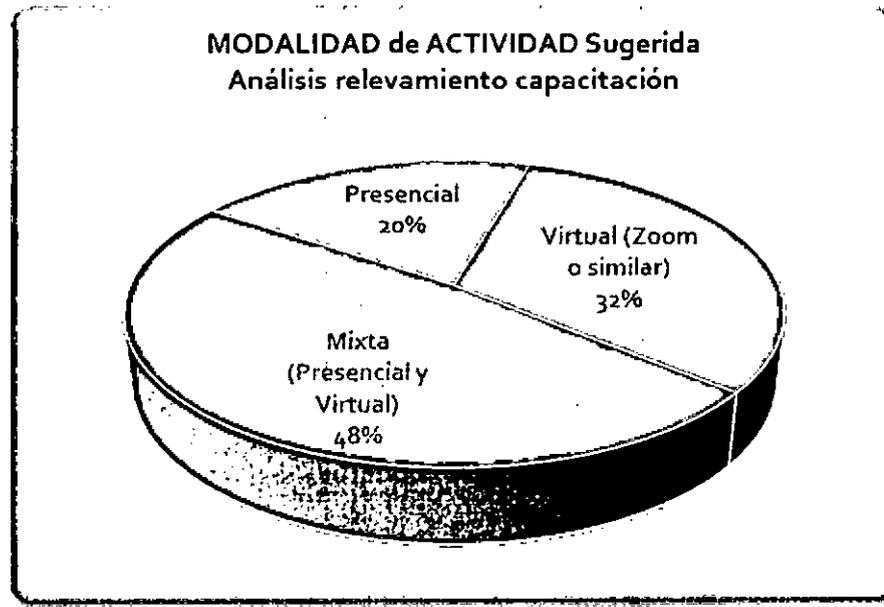
➤ HORARIO:

De acuerdo a lo expresado mediante el relevamiento llevado a cabo respecto del **horario sugerido para la realización de actividades** en función de la organización interna de las dependencias, el 68% de los titulares sugirió que lo más convenientes sería durante la tarde (38%) o al mediodía/tarde (30%). Asimismo, el 24% valoró que el horario de la mañana sería adecuado y el 8% restante sugirió la realización de actividades los días sábados a la mañana.



➤ MODALIDAD:

Conforme lo expresado en el relevamiento en relación con la **modalidad general** que se sugiere para la realización de las actividades, el 48% de los titulares valoró que las actividades mixtas –con contenidos abordados en forma presencial y otros de manera remota- son las más aconsejables; ello, en comparación con la modalidad virtual (32%) y presencial (20%), según se expresa en el gráfico a continuación.



IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

La implementación del Plan de Capacitación se encontrará bajo la coordinación de la Oficina de Administración y Coordinación de la Defensoría General, con la correspondiente colaboración y/o involucramiento de la Secretaría Penal, Secretaría Civil y Nuevos Derechos, las Oficinas de Control de Gestión y la de Comunicación Institucional, así como de otras áreas de apoyo y/o dependencias del MPD, del Poder Judicial o externas, según resulte adecuado para el cumplimiento del fin propuesto.

Para ello, cada actividad que se ponga en marcha importará el cumplimiento de los siguientes pasos, los que partirán de las *necesidades de capacitación* detalladas en el Programa General expuesto precedentemente:

1. Diseño de la capacitación (diseño de contenido y estructura de capacitación; capacitadores/facilitadores, materiales);
2. Programación (plan de acción: cronograma, lugares, presupuesto).
3. Convocatoria e inscripción;
4. Desarrollo de la actividad;

5. Evaluación de la actividad (efectividad: retroalimentación, encuesta satisfacción, otros);
6. Registro y reporte de actividad (registro de actividad e individual, certificados);
7. Monitoreo y seguimiento (seguimiento de resultados e identificación de oportunidades de mejora).

EVALUACIÓN DEL PLAN

Se realizará la valoración del cumplimiento del presente Plan, nutriéndose para ello, en primer lugar, de los registros de actividades y de la evaluación de la actividad (puntos 6 y 7 precedentes). Asimismo, será relevante la información que se obtenga a partir del posterior monitoreo y seguimiento (punto 8).

CONSIDERACIONES FINALES

En virtud de lo expuesto, en un todo de acuerdo con el presente Plan de Capacitación y el objetivo principal de perfeccionamiento de habilidades y conocimientos de los equipos del Ministerio Público de la Defensa, se recomienda la revisión y ajuste del procedimiento de capacitación a efectos de asegurarse contar con las herramientas necesarias para una ordenada implementación y seguimiento del mismo.

Ello, con miras a alcanzar el cumplimiento de sus objetivos, obteniendo mejoras que impacten en la calidad del servicio que prestamos a nuestros/as usuarios/as, siendo a la vez conscientes del necesario cuidado de las personas que lo llevamos a cabo.

*Oficina de Control de Gestión, Defensoría General.
Febrero de 2023.-*

ANEXO A: TEMÁTICAS ESTRATÉGICAS DE CAPACITACIÓN-ENTRENAMIENTO

- PERSPECTIVA DE GÉNERO;
- PERSPECTIVA DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA;
- PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD.

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

PERSPECTIVA DE GÉNERO – OBJETIVOS de CAPACITACIÓN:

1. Promover la igualdad de oportunidades y derechos entre las personas.
2. Fomentar la inclusión y diversidad en todos los ámbitos.
3. Sensibilizarse ante la discriminación, la violencia y el acoso basado en el género.
4. Contribuir a la construcción de sociedades más justas y equitativas.
5. Desarrollar habilidades para identificar y abordar situaciones de desigualdad y discriminación.
6. Mejorar la capacidad de comunicación y diálogo con personas de diferentes géneros y culturas.
7. Adquirir herramientas para diseñar y aplicar políticas y estrategias que fomenten la igualdad de género.
8. Ampliar el conocimiento sobre la historia y la evolución de los derechos de las mujeres y las minorías de género.

PERSPECTIVA DE NIÑEZ y ADOLESCENCIA – OBJETIVOS de CAPACITACIÓN:

1. Promover el desarrollo integral y pleno de niños, niñas y adolescentes ("NNyA").
2. Comprender las particularidades y necesidades específicas de cada etapa del desarrollo infantil.
3. Aprender a identificar situaciones de riesgo o vulneración de los derechos de NNyA, y saber cómo prevenirlas y abordarlas.
4. Mejorar la capacidad para diseñar, implementar y evaluar políticas, programas y herramientas que tengan en cuenta las necesidades y derechos de la niñez y adolescencia.

5. Fomentar la construcción de entornos protectores y seguros para NNyA.
6. Desarrollar habilidades para comunicarse y trabajar con NNyA de manera adecuada y efectiva.
7. Conocer los derechos de la infancia y adolescencia, y las normativas que los protegen.
8. Comprender la importancia de la participación activa y efectiva de NNyA en la sociedad y en la toma de decisiones que les afectan.

PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD – OBJETIVOS de CAPACITACIÓN:

1. Comprender las barreras y obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en la sociedad.
2. Aprender a identificar las necesidades y demandas específicas de las personas con discapacidad, para poder diseñar estrategias y soluciones que se adapten a sus necesidades.
3. Promover la inclusión y la participación activa de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.
4. Comprender la interrelación con adultos mayores; alcance.
5. Fomentar el respeto y la valoración de la diversidad humana, y comprender que la discapacidad es una característica más de ésta.
6. Desarrollar habilidades para comunicarse y trabajar con personas con discapacidad de manera efectiva, respetuosa y adecuada a sus necesidades.
7. Conocer los derechos de las personas con discapacidad y las normativas que los protegen.
8. Sensibilizarse ante la discriminación y el estigma que enfrentan las personas con discapacidad, y aprender a combatirlos.
9. Adquirir herramientas para diseñar y aplicar políticas, estrategias, herramientas y ajustes que fomenten la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.