



**SUPREMA CORTE DE JUSTICA
PODER JUDICIAL
MENDOZA**

ANEXO II



**Acciones de apoyo para la implementación del
Código Procesal de Familia y Violencia Familiar
Diciembre 2018**

Programa de capacitación.

Introducción

El Poder Judicial en general y el fuero de Familia en particular, está a las puertas de un proceso de cambio profundo, con la posible sanción del Código Procesal de Familia y Violencia Familiar y su implementación, lo que implica una seria transformación del sistema de la justicia de familia, pasando de ser un procedimiento escrito, a un procedimiento oral y con características particulares y diferentes a las del procedimiento vigente.

Todo proyecto implica un cambio. La implementación del nuevo código procesal de familia, sin duda lo es, y es un cambio trascendental, porque **no sólo implica un cambio en el hacer, sino de concepción o paradigma**. Implica a personas, que tienen que aprender a hacer algo nuevo, o a hacer algo, de un modo diferente y para que esto sea sustentable, tienen que modificar su concepción de la realidad (modelos mentales), tienen que pensar de manera diferente, o sea, implica a personas que tienen que cambiar.


En un esquema simple podemos decir que la ejecución eficaz de un proyecto implica una serie de procesos vinculados, en el caso, **para la implementación del nuevo código procesal de familia y violencia familiar** -que resulta una reingeniería de procesos, es decir de modificación de las formas de trabajar- **se requiere:**

- a. **Un plan para su puesta en marcha** (objetivos, plazos, paso a paso de su puesta en funcionamiento, presupuesto, etc.).
- b. **Un plan para gestionar el cambio** (procesos complementarios que apoyan, sostienen y dinamizan el proceso de cambio) con el objetivo de crear una **percepción positiva** y de valor del cambio en todos los involucrados y asegurar el **alistamiento** de la organización para implementar el cambio.)

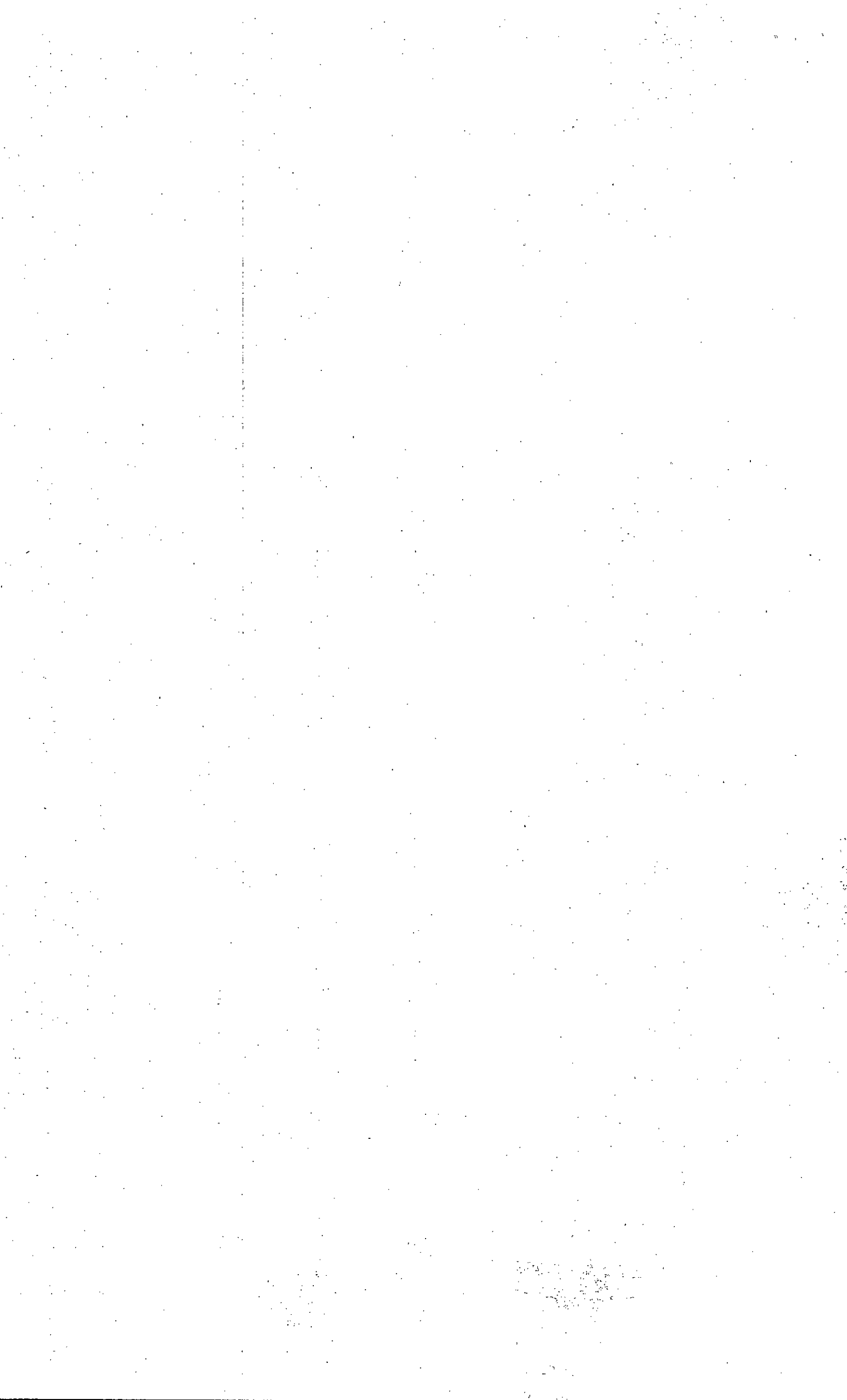
Entendemos que lo adecuado, para responder a las expectativas de los convocantes, sería acompañar el plan para la puesta en marcha del nuevo código procesal de familia y violencia familiar, con que el Poder Judicial está trabajando, con un proyecto de gestión del cambio en apoyo a la implementación, con el objetivo de lograr que todos los implicados se comporten como actores del proyecto de implementación, asumiendo un compromiso con el mismo, es decir, **conseguir adhesión, participación y compromiso con el proyecto, y lograr que la gente tenga una buena performance en la operación del cambio que se quiere implementar.**



ALMIRO GARAY CUELI
MINISTRO
Suprema Corte de Justicia
Mendoza



Dr. MARIO DANIEL ADARO
Ministro
Suprema Corte de Justicia
Mendoza





Proponemos trabajar en dos líneas de acción diferente, una pensando en el desempeño de quienes serán los partícipes del cambio y solo en algunos aspectos del alistamiento y otra, tendiente a conseguir adhesión, participación y compromiso con el cambio, acciones que se pueden desplegar conjuntamente a partir de la metodología de trabajo.

OBJETIVOS

Objetivos desde los convocantes

- Propiciar la adecuada implementación del nuevo Código Procesal de Familia y Violencia Familiar
- Lograr respuestas más eficaces y eficientes del fuero de familia.

Objetivos de la capacitación

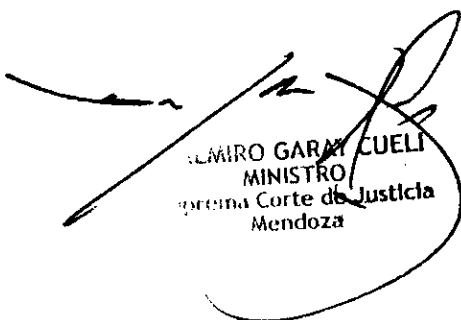
- Ampliar el repertorio de conductas disponibles para gestionar conflictos colaborativamente en los operadores del fuero
- Proveer mapas teóricos y herramientas útiles para adecuar el desempeño de los operadores de la justicia de Familia a los requerimientos del nuevo Código Procesal de Familia y Violencia Familiar.
- Propiciar una mejora, en términos de eficacia, en la prestación del servicio de Mediación
- Construir espacios en los que el personal involucrado, instale conversaciones útiles que favorezcan el diálogo para sortear los problemas que de la implementación puedan surgir y coordinar las acciones necesarias para el trabajo conjunto.
- Propiciar el alineamiento de las personas involucradas, a los objetivos de los convocantes en sintonía con el espíritu, valores y objetivos que la propuesta procesal contiene.

CAPACITACIÓN

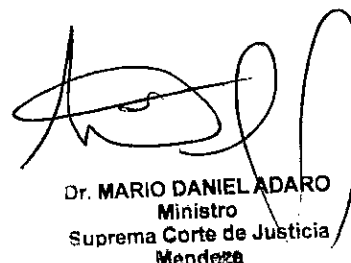
Esta capacitación, para todo el fuero de familia, se enfoca en el desarrollo de **habilidades y herramientas para la gestión de conflictos**, en dos niveles diferentes:

a) para los operadores judiciales (magistrados, funcionarios y demás empleados de los Juzgados, cuerpo auxiliar interdisciplinario, registro de adopción, etc.) **introduciéndolos en el paradigma de la gestión colaborativa de conflictos, y en el desarrollo de las competencias necesarias para llevar adelante el proceso de gestión.**

Para ello se ha previsto un **ciclo de formación, en ocho encuentros semanales, de tres horas de duración, y con un cupo máximo de 30 personas.** Cada módulo incluirá aspectos teóricos, aspectos



EMILIO GARAY CUELI
MINISTRO
Suprema Corte de Justicia
Mendoza



Dr. MARIO DANIEL ADARO
Ministro
Suprema Corte de Justicia
Mendoza





técnicos, desarrollados en una modalidad de aula-taller y requerirá de los asistentes una activa participación en las actividades que se propongan. **Se prevé por cada ciclo de formación, una carga horaria de 24 hs.** y dos docentes por módulo para garantizar la dinámica de trabajo.

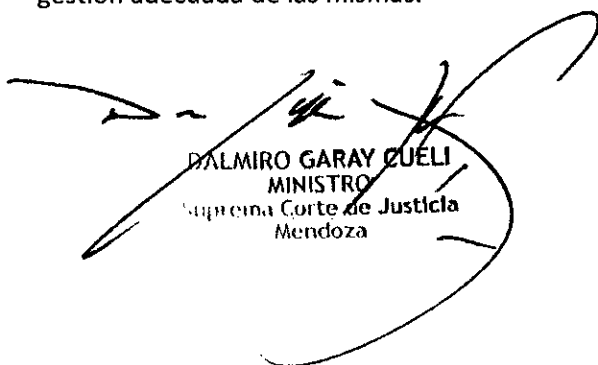
CONTENIDO TEMÁTICO

En principio se proponen los siguientes temas, pudiendo incorporarse nuevos tópicos a partir de los emergentes del grupo.

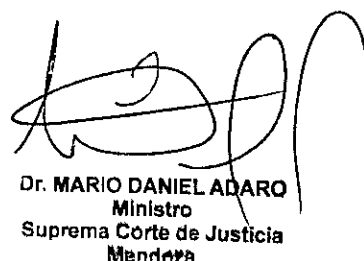
1. Enfoque sistémico, Crisis y Cambio: análisis contextual y de las pautas de comportamiento que rigen al Poder Judicial como sistema y su encuentro con el nuevo procedimiento.
2. Diferentes lógicas para la gestión de conflictos: Competencia y Colaboración (juegos ganar –perder y juegos ganar –ganar)
3. Criterios para la gestión del Conflicto. Tres modos humanos básicos de gestión de conflictos: poder (sobre), derecho e intereses. Criterios de mediabilidad.
4. Posiciones e Intereses. La clave técnica de la gestión colaborativa de conflictos.
5. La Conciliación como metodología de gestión colaborativa de conflictos.
6. Herramientas comunicacionales básicas. Escucha activa y preguntas exploratorias.
7. Gestión de supuestos. Los supuestos a la base de la competencia y de la colaboración. Identificación y gestión adecuada de supuestos para ampliar las opciones de acción.
8. Gestión de emociones. Las emociones de la gestión colaborativa de conflictos. Identificación y gestión adecuada de las mismas.

b) para los integrantes del Cuerpo de Mediadores, quienes ya cuentan con conocimientos y habilidades previas, con un breve proceso de diagnóstico de necesidades, estableceremos un nivel base, que permitirá determinar el contenido temático y dispositivos de la capacitación, y la metodología implicará un proceso de revisión de la práctica y capitalización de la experiencia como aprendizaje. Podemos adelantar como temas posibles:

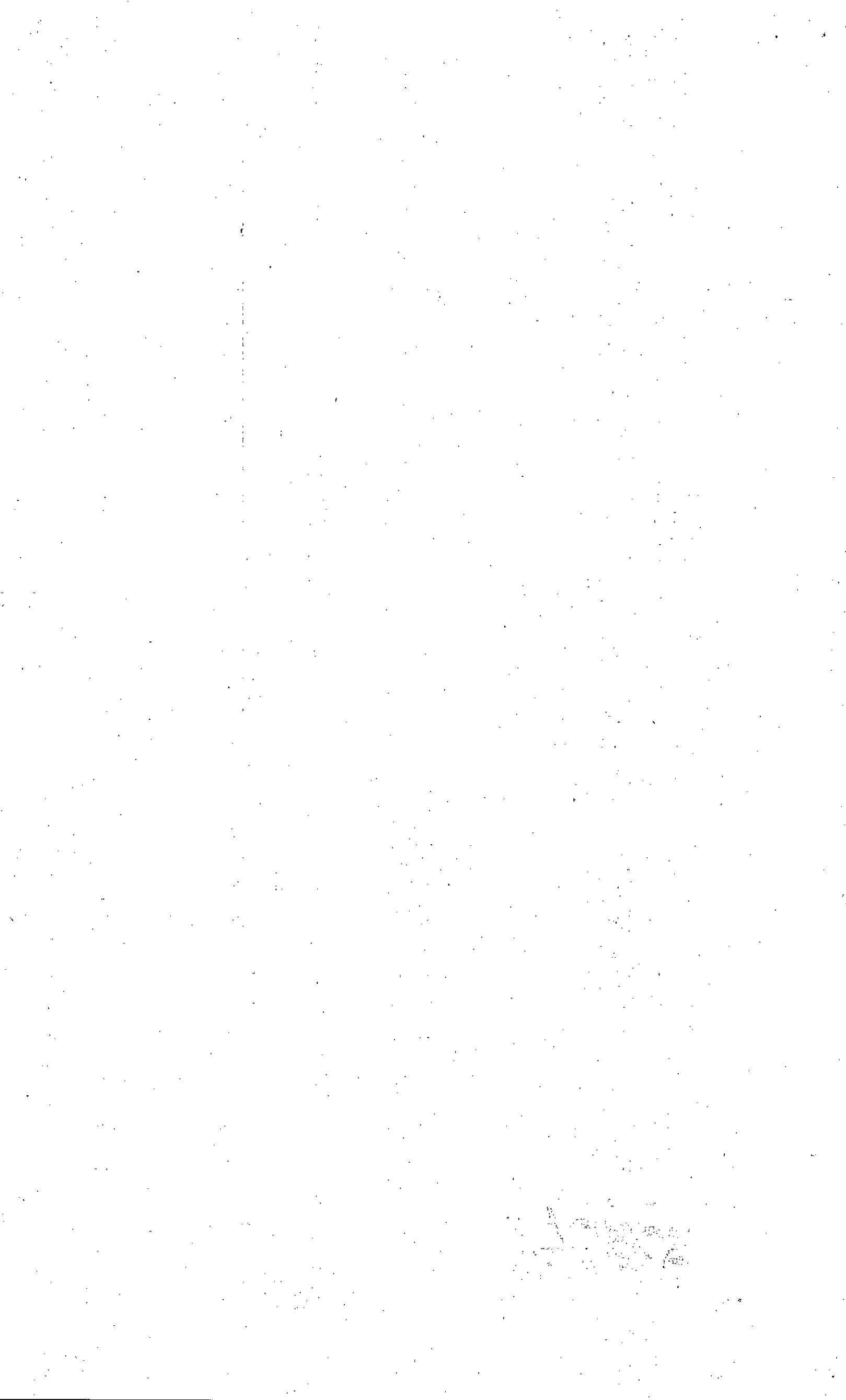
1. Enfoque sistémico, crisis y cambio: análisis contextual y de las pautas de comportamiento que rigen al Cuerpo de Mediadores como sistema y su encuentro con el nuevo procedimiento.
2. Construcción del lugar de tercero. Diferentes roles en la gestión colaborativa de conflictos.
3. Gestión de supuestos. Los supuestos a la base de la competencia y de la colaboración. Identificación y gestión adecuada de supuestos para ampliar las opciones de acción.
4. Gestión de emociones. Las emociones de la gestión colaborativa de conflictos. Identificación y gestión adecuada de las mismas.



DALMIRO GARAY CUÉLLI
MINISTRO
Suprema Corte de Justicia
Mendoza



Dr. MARIO DANIEL ADARO
Ministro
Suprema Corte de Justicia
Mendoza





Proponemos el mismo formato de capacitación, en encuentros semanales de tres horas de duración, con cupo máximo de 30 personas. Con temática y metodología a definir según la información recabada a partir de entrevistas diagnósticas que se realicen. Entendiendo que como mínimo sería necesario un proceso de ocho encuentros de tres horas cada uno.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

La presente propuesta se enmarca en la concepción de conocimiento que coincide con el enfoque multidisciplinar que enriquece la enseñanza y el aprendizaje, como actividad social y constructiva en la que el conocimiento anterior (representaciones sociales) del sujeto, crea las condiciones de posibilidad de un conocimiento nuevo y produce el marco de lo que es perceptible. Supone una traducción de lo real a lo simbólico, proceso que realiza el sujeto desde su estructura cognitiva –dotada de contenidos teóricos, valorativos y conjeturales– en un proceso que articula instancias de: a) selección, b) recomposición o reorganización de la información y c) atribución de sentido.

Este espacio de capacitación propone la constante articulación teórico-práctica, para facilitar la comprensión de los procesos de generación y dinámica de los conflictos, así como de la gestión, administración y resolución de los mismos. **Incluirá, conversaciones facilitadas entre los participantes, presentación teórica de conceptos, con apoyo visual de guías sinópticas y la realización de ejercicios grupales vivenciales y de role-playing como dispositivos para la generación de reflexión y el desarrollo de técnicas y herramientas.**

PLAZOS.

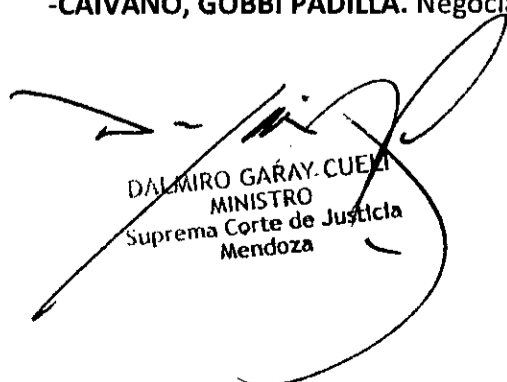
A los efectos de instalar buen proceso y de que la gente transite eficazmente en él, sugerimos trabajar por espacio de **tres meses seguidos antes de la implementación del nuevo Código Procesal**, y una vez instalados los nuevos procedimientos, continuar con el trabajo por espacio de **tres a seis meses más**, para sostener la transformación.

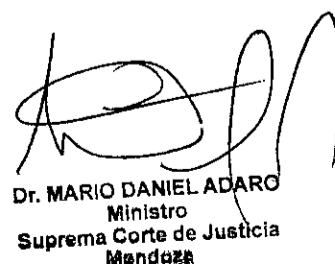
Se cuenta con disponibilidad para la tarea durante el primer semestre del año.

BIBLIOGRAFÍA

Textos Recomendados

- ALVAREZ, G.S. "La mediación y el accesos a justicia", Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2003.
- CAIVANO, GOBBI PADILLA. Negociación y Mediación. AD-Hoc. Buenos Aires, 1997


DALMIRO GARAY CUELI
MINISTRO
Suprema Corte de Justicia
Mendoza


Dr. MARIO DANIEL ADARO
Ministro
Suprema Corte de Justicia
Mendoza





UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
DERECHO

► 2018
AÑO DEL CENTENARIO DE LA
REFORMA UNIVERSITARIA

-**CARAM, M.E. EILBAUM, D. T. RISOLIA, M.** Mediación. Diseño de una práctica. Astrea. Buenos Aires, 2013 (reimpresión 2014)

-**FISHER, R., URY, W. y PATTON, B.;** Obtenga el SI. El arte de negociar sin ceder. CECSA.

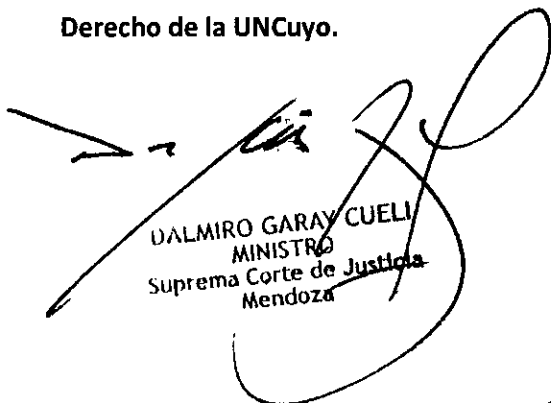
-**HIGHTON, E. I. y ALVAREZ, G.** Mediación para resolver conflictos, Ad-Hoc SRL, Buenos Aires 1998.

-**MOORE, C.** El proceso de mediación". Gránica.1995.

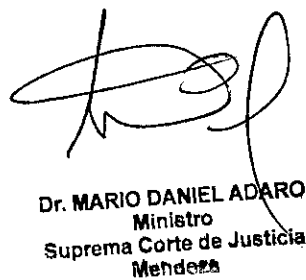
-**MULDOON, Brian;** El corazón del conflicto, Paidós, Barcelona, 1998.

-**URY, W.** ¡Supere el no! Cómo negociar con personas que adoptan posiciones difíciles. Norma. Bogotá, 1994.

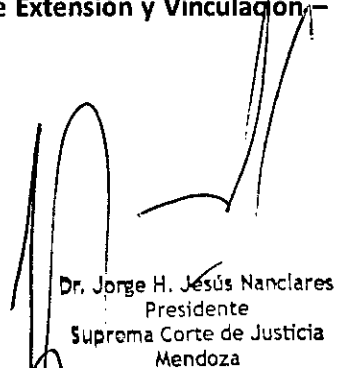
Elaboró: Coordinación del Área de Mediación – Secretaría de Extensión y Vinculación – Facultad de Derecho de la UNCuyo.



DALMIRO GARAY CUELI
MINISTRO
Suprema Corte de Justicia
Mendoza



Dr. MARIO DANIEL ADARO
Ministro
Suprema Corte de Justicia
Mendoza



Dr. Jorge H. Jesús Nanclares
Presidente
Suprema Corte de Justicia
Mendoza

