



Capacitar para fortalecer a la Justicia

DISPOSICION SE-CFJ N° 27/17

Buenos Aires, 07 de abril de 2017

VISTO:

La Ley 7 (modif. por Ley 5288), la Res. CACFJ N° 17/13, la sesión del Consejo Académico del Centro de Formación Judicial del día 27 de marzo de 2017, el Acta de Coordinación específica N° 10 del Convenio marco de Complementación suscripto con la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial C.A.B.A, la Disp. SE-CFJ N° 003/17 y;

CONSIDERANDO:

Que, atento al Acta de coordinación específica N° 10, suscripta por el Centro de Formación Judicial con la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -en el marco del Convenio Marco de Complementación entre ambas instituciones-, el Consejo Académico del Centro de Formación Judicial, en su sesión del 27 de abril de 2017, aprobó la coorganización de la "Jornada: Violencia laboral" a realizarse el día 18 de abril de 2017 de 15:00 a 10:00hs.

Que en virtud de ello el Centro de Formación Judicial tomó a su cargo el pago de los honorarios de los expositores que participarán en el referido Taller.

Que fueron convocados para participar en la apertura de la actividad los doctores Vanesa Ferrazzuolo, Mariano Riano y Maximiliano García y, en calidad de expositores, las licenciadas Gilda Mántaras y Alicia Vieyto y los doctores Gisela Diletto y Daniel Ricardo Kersner.

Que, en consecuencia, resulta necesario dictar el acto administrativo correspondiente que fija la fecha de realización de la actividad mencionada y de designación de los expositores y participantes de la apertura.

Que la Res. CACFJ N° 17/13 delega en la Secretaría Ejecutiva del Centro de Formación Judicial, la designación específica de los docentes de las distintas actividades programadas.

Que la Disp. SE-CFJ N° 003/17 estableció los montos de retribución para quienes desempeñen las tareas de capacitación, coordinación, dirección, evaluación de capacitandos, auxiliar docente, dictado de conferencias magistrales, exposiciones en jornadas, debates y mesas redondas e intérprete de Lengua de Señas Argentina en las actividades de capacitación organizadas por el Centro de Formación Judicial durante el ciclo lectivo 2017.

Que el art. 53 de la Ley N° 7 (modif. por ley 5288) establece que la administración del Centro de Formación Judicial está a cargo del Secretario Ejecutivo.

Por ello,

**El Secretario Ejecutivo
del Centro de Formación Judicial
DISPONE**

1º) Realícese la actividad: **"TALLER: VIOLENCIA LABORAL"**, coorganizada con la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el día 18 de abril de 2017, de 15:00 a 18:00hs. en la Sala 6 de Beruti 2234, C.A.B.A., con los contenidos detallados en el Anexo I.

2º) Designanse expositores *ad honorem* de la apertura de la actividad a los doctores Vanesa Ferrazzuolo, Mariano Riano y Maximiliano García.

3º) Designanse expositores de la actividad a las licenciadas Gilda Mántaras y Alicia Vieyto y los doctores Gisela Diletto y Daniel Ricardo Kersner.

4º) Solicítase a la Dirección General de Administración del Tribunal Superior de Justicia el registro presupuestario preventivo de la suma de pesos cinco mil seiscientos (\$5.600,00) en la cuenta 3.4.5. (Capacitación) del Presupuesto del Centro de Formación Judicial, para el pago de honorarios a las capacitadoras designadas en el artículo 2º de la presente Disposición.

4º) Regístrese, comuníquese al Consejo Académico del Centro de Formación Judicial; al Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; a la Dirección General de Administración y a la Dirección General Adjunta de Administración, Planificación Financiera y Presupuesto del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, al Consejo de la Magistratura y a la Asociación de Magistrados y funcionarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; publíquese en el sitio web del Centro de Formación Judicial y, oportunamente, archívese.

DISPOSICION SE-CFJ N° 027/17

**Dr. Eduardo Molina Quiroga
Secretario Ejecutivo
Centro de Formación Judicial**

AHM

Capacitar para fortalecer a la Justicia

DISPOSICION SE-CFJ N° 27/17

ANEXO I

“TALLER: VIOLENCIA LABORAL”

OBJETIVO GENERAL: Que los trabajadores del Poder Judicial de la CABA reciban información y formación acerca de la violencia laboral a fin de prevenirla y/o tratarla adecuadamente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Que los participantes del taller puedan distinguir entre “conflicto interpersonal en el trabajo” y “violencia laboral” a fin de dar curso adecuado a cada una de estas situaciones.
- Que Magistrados y Funcionarios puedan conocer y potenciar sus habilidades de liderazgo positivo (habilidades para el desarrollo del trabajo, habilidades de relación interpersonal, habilidades sociales en comunicación, asertividad, empatía y técnicas de trabajo en equipo y prevención de riesgos laborales, especialmente psicosociales) a fin de que estas impacten en la disminución y/o eliminación de conductas violentas en el ámbito laboral
- Que se fortalezcan aquellos factores personales e institucionales protectores contra la violencia laboral así como se erradiquen los factores favorecedores de la misma
- Que pueda desarrollarse la asertividad y las habilidades comunicacionales en los grupos de trabajo a fin de promover un adecuado clima laboral.

CONTENIDOS:

Introducción al tema:

¿Qué es la Violencia Laboral?

La violencia laboral puede definirse como una forma de abuso de poder que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica y recibe distintos nombres según el autor y el aspecto que se priorice (Mobbing, acoso moral, acoso laboral, etc). Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares y puede ejercerse tanto por acción como por omisión.

La violencia en el trabajo aumenta cuando el liderazgo es menos participativo, cuando son reducidos los niveles de apertura y apoyo, se dificulta la comunicación y la participación y son deficientes las variables de igualdad y trato justo.

La violencia laboral afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan, quienes pueden sufrir diversas consecuencias o efectos tales como trastornos psicológicos, enfermedades médicas, alteraciones en su vida familiar y social, configurando este padecimiento una violación a los derechos humanos y laborales.

Importancia del trabajo contra la Violencia Laboral

El trabajo de prevención de la violencia laboral ha sido estudiado en múltiples investigaciones y actualmente es un tema sumamente vigente en todo tipo de instituciones.

En base a lo investigado, se ha observado que la adopción de medidas de prevención ha permitido la reducción de tasas de rotación y ausentismo, un aumento de la satisfacción laboral y la productividad así como la evitación de posibles conflictos legales y el desprestigio que acompaña estos procesos.

Asimismo, se ha demostrado que la probabilidad de que se inicien procesos de acoso o violencia es mayor en aquellas organizaciones que no tienen pautas o medidas explícitas en relación a la violencia laboral, lo cual sustenta aún más la necesidad de implementar estrategias de prevención y educación sobre esta temática.

Con el objetivo de fomentar los beneficios del trabajo en equipo y el trato directo entre los participantes, se realizarán diversas actividades de tipo "taller" en las que se conformarán grupos de 4 o 5 integrantes, coordinados por un miembro del equipo capacitador, que funcionará como facilitador en el desarrollo de las actividades.

Metodología:

En base a lo desarrollado en los puntos previos, algunas de las actividades propuestas son:

Exposición informativa/educativa acerca del maltrato laboral (definición, características, procedimiento ante el mismo, etc.)

Trabajo grupal de *debate sobre un caso* a fin de dar cuenta de las actitudes, posturas y conductas que promueven o disminuyen las posibilidades de maltrato laboral

Ejercicios de trabajo sobre *liderazgo*: elección grupal de un único objeto o foto que represente el "liderazgo" y explicación de dicha elección. Se evalúan representaciones comunes, puntos de coincidencia y desacuerdo así como características positivas esperadas en un líder, lo que repercute en la disminución de actitudes o situaciones violentas en el trabajo.

Ejercicios sobre *trabajo en equipo*: trabajo con tarjetas en las que cada participante debe enumerar fortalezas individuales y características de las personas con quienes trabaja bien en equipo. Luego, al juntar todas las tarjetas se analiza al "equipo real" frente al "equipo ideal". Permite reflexionar sobre fortalezas y debilidades de los individuos y la necesidad de unirse en equipo para potenciar recursos. El trabajo en equipo positivo permite valorar características personales y grupales y disminuye las posibilidades de situaciones de maltrato laboral.

Ejercicios para mejorar la *comunicación*: se realizará una actividad en pares donde uno de los integrantes deberá dar instrucciones al otro (de espaldas) para confeccionar un determinado dibujo. Mediante esta actividad se evalúa la asertividad así como las fallas en la comunicación, entre el emisor y el receptor, a fin de que los participantes puedan detectar los errores inherentes a la comunicación humana y se predispongan a atender y mejorar estos aspectos. Este ejercicio se enmarca en el supuesto de que una comunicación clara y concreta permite un adecuado cumplimiento de la tarea asignada y una correcta distribución de roles y actividades, todo lo cual favorece a la mejora del clima laboral y a la disminución de la posibilidad de situaciones de agresividad o maltrato laboral.



Capacitar para fortalecer a la Justicia

DISPOSICION SE-CFJ N° 27/17

Al finalizar las actividades, se realizará una puesta en común de los resultados, con el objetivo de generar un intercambio de opiniones y aprendizaje entre los participantes.