



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DEL NORDESTE

UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL NORDESTE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Secretaría de Posgrado
Carrera de Especialización en
Gestión Pública
Provincial y Municipal
-Segunda Cohorte-

**Situación del personal
profesional no jurídico
del Poder Judicial del Chaco**

Tutor: M. Sc. Hugo Cormick

Autora: Cra. Etel Sabrina Reichen

Julio A. Roca 907 – 2ºB – Resistencia – Chaco (3500)

0362 – 154 246962

sabrinareichen@hotmail.com

**TRABAJO
FINAL
INTEGRADOR**

Resistencia, Chaco

Octubre 2016

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO UNO

- 1.1. Introducción.
- 1.2. Formulación del problema.
- 1.3. Objetivos.

CAPÍTULO DOS

- 2.1. Marco Teórico.
- 2.2. Antecedentes.

CAPÍTULO TRES: METODOLOGÍA

- 3.1. Tipo de investigación y diseño.
- 3.2. Población y muestra de estudio.
- 3.3. Descripción de procedimientos.

CAPÍTULO CUATRO:

- 4.1. Resultados obtenidos.
- 4.2. Estadísticas.

CAPÍTULO CINCO

- 5.1. Conclusión general.
- 5.2. Recomendaciones.

BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE DE ANEXOS, GRÁFICOS Y CUADROS

CAPÍTULO UNO

1.1. Introducción.

Nos encontramos en un entorno inestable y competitivo, tanto desde el punto de vista privado como desde el público, y la profesionalización de los empleados se transforma en un eje fundamental para garantizar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones.

En la actualidad, la multiplicidad de profesiones existentes y las condiciones laborales inciertas, tanto en forma independiente como en relación de dependencia, hace que *muchos profesionales se desempeñen en ámbitos ajenos a su competencia*, con el fin de obtener ingresos que les permitan subsistir.

Dentro del Poder Judicial del Chaco (en adelante PJCh), se evidencia esta realidad; ya que en un ámbito netamente jurídico, se encuentran profesionales de diversas disciplinas, con competencias específicas que muchas veces no son explotadas. El Poder Judicial, amén de necesitar específicamente profesionales de las áreas jurídicas, requiere de profesionales de otras disciplinas que sirvan de apoyo y asistan a la administración de justicia. Dentro de la estructura orgánica del PJCh existen dependencias que cumplen esta función: los Organismos No Jurisdiccionales (ONJ); que son aquellos que pertenecen a la estructura del Poder Judicial, pero no son los encargados de impartir justicia, sino que sirven de apoyo al sistema de justicia, tienen carácter de órganos auxiliares del mismo, como por ejemplo: Dirección de Administración, Dpto. de Arquitectura, Dpto. de Electromecánica, Equipo Interdisciplinario, Dirección General De Informática Jurídica, entre otros (Anexo N° 1). Dichas dependencias requieren de profesionales de diversas áreas, como por ejemplo: Contadores Públicos, Licenciados en Recursos Humanos, Arquitectos, Ingenieros en sus distintas formaciones (civiles, en sistemas, químicos, etc), Médicos, Psicólogos, entre otros.

La Ley N° 3 - LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DEL CHACO (28/05/1954 – B.O. 1), en su ARTÍCULO 2 expresa: intervienen además en la administración de justicia:

- c) los abogados, procuradores y escribanos;
- d) empleados de la administración de justicia;

- e) *médicos* de los tribunales;
- f) personal de policía;
- g) *traductores, intérpretes, calígrafos* y toda clase de peritos;
- h) *los contadores, rematadores y demás funcionarios y auxiliares a quienes las leyes asignen intervención judicial.*

Los estudios acerca de la profesionalización en la Administración Pública se han centrado principalmente en el Poder Ejecutivo Nacional, pero con escasos avances respecto de los otros poderes y menos aún, desde la perspectiva provincial.

Por ello, este *Trabajo Final Integrador* se focaliza desde la perspectiva de la **profesionalización**, en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia del Chaco, circunscribiéndose particularmente, a sus *organismos no jurisdiccionales*.

Si se analiza la planta activa de trabajadores del PJCh existe un elevado porcentaje de profesionales de distintas orientaciones, respecto del total. Al ser un organismo netamente jurídico, la mayoría pertenecen a las ramas jurídicas. Hay además, cierta cantidad de *profesionales de "carreras no jurídicas"* desempeñando sus tareas dentro de organismos que pertenecen al área de su competencia profesional; aunque existe cierto número de profesionales que lo hacen, en dependencias donde no pueden aplicar su capacidad técnica o desarrollar todo su potencial, ya que las funciones que cumplen no encuadran en el ámbito tanto académico como profesional, al ser netamente jurídico.

Surge entonces, la necesidad de identificar los perfiles profesionales de dichos empleados designados en áreas ajenas a su competencia; establecer parámetros comunes a todos ellos, con el fin de comprender las razones de dicha asignación y analizar el posible replanteo de las funciones asignadas a cada empleado para así aprovechar los conocimientos especializados que posea.

Para Cormick (2013)

[...] si la aplicación de criterios políticos para la incorporación de recursos humanos facilita cierta legitimación y estabilidad del ápice de una organización, el reemplazo de este criterio por otros de carácter más **técnico**, si bien, en un sentido abstracto resultaría beneficioso para la **profesionalización de la organización**, en el corto plazo puede generar conflictos con actores afectados, ante los cuales no se cuente con recursos suficientes para sostener la decisión asumida (p.5).

Me planteo por ello, la necesidad de ahondar en el impacto que la profesionalización puede brindar al ámbito judicial del Chaco, centrando el análisis en

los ONJ del mismo, teniendo principalmente en cuenta, que algunas decisiones no necesariamente son por falta de planificación o por determinadas políticas; sino el resultado de un conjunto de condiciones que dan lugar a estos mecanismos decisorios. Es decir, que en cada organismo hay que tener en cuenta: ¿quién o quienes toman las decisiones, qué servicios o instituciones intervienen en el diagnóstico, diseño, implementación, ejecución y evaluación de las mismas; en base a qué criterios se formularon?; si las decisiones son tomadas en forma individual o si existe un ámbito organizacional responsable de estas decisiones.

En virtud de lo anterior se podría analizar la posibilidad de su reasignación o reubicación con el propósito de lograr un equilibrio entre las incumbencias correspondientes a su formación académica y las funciones de su puesto o cargo dentro del organismo; pero que involucren también otras habilidades como la experiencia, el conocimiento de los empleados que se desempeñan en otras áreas de la organización, evitando el riesgo de generar un perjuicio al área que eventualmente se desprendiera del personal.

Si bien se observa que a nivel nacional el personal público con título universitario ha aumentado¹; a nivel provincial - en Chaco - no se cuenta con algún dato específico ni tampoco dentro del mismo PJCh, para comparar o inclusive conocer estas estadísticas de manera actualizada. No se encuentra normativa relacionada con esta temática, ni Resoluciones del Alto Cuerpo (Superior Tribunal de Justicia del Chaco), ni Memorándums, Circulares o cualquier otra suerte de regla o procedimiento; sólo estadísticas informadas en la Memoria del PJCh cada año, dando a conocer la cantidad y el porcentaje de empleados profesionales. Así, a la hora de plantear soluciones es necesario contar con datos específicos.

Ante la necesidad de conocer la situación de los empleados profesionales no jurídicos, se solicitó información al Área de Estadísticas del PJCh, brindando ésta, una base de datos al 31/10/2014 de empleados de planta permanente discriminados por: edad, nivel de estudio (sin estudios, estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios, de posgrado, maestrías, doctorados), dependencia, cargo, antigüedad en el cargo, área, fuero, localidad y circunscripción judicial.

Dicha base, fue analizada para obtener datos fidedignos de estos empleados y a partir de este relevamiento, se pudieron extraer conclusiones netamente cuantitativas, que permitieron identificar la ubicación laboral de los

¹ (2012). Boletín Estadístico del Personal del Sistema Nacional de (SINAPA). Informe de Situación al 31 de diciembre de 2012. Algunas características significativas de las personas contratadas por bajo el régimen del Decreto N°1421/02. SGP. Decreto N° 993/91 (t.o. 1995).

profesionales de carreras no jurídicas que se desempeñan en áreas jurisdiccionales y no jurisdiccionales.

Asimismo, habrá que profundizar el análisis y comprender las causas de tal asignación de personal en áreas que no corresponden con sus competencias, entendiendo por qué dichos empleados se desempeñan en un área determinada y no en otra. Siempre teniendo en cuenta que ello se pueda traducir en un beneficio para la institución y los individuos involucrados.

1.2. Formulación Del Problema

¿Qué cantidad de empleados profesionales de carreras distintas a las jurídicas en el Poder Judicial del Chaco se encuentren desempeñando tareas dentro de la estructura de los Organismos Jurisdiccionales?

Tal distribución no compatible con los perfiles profesionales plantea la inquietud acerca de la pertinencia de su ubicación, comprender las causas de la misma y determinar las ventajas y riesgos que podría generar una propuesta de reubicación o reasignación en áreas o con funciones afines a su capacitación y especialización.

1. ¿Qué cantidad de profesionales integran la planta activa del personal del PJCh?
2. ¿Qué cantidad de profesionales de “disciplinas no jurídicas” integran la planta activa del personal del PJCh?
3. ¿Qué profesiones de las áreas no jurídicas existen dentro del PJCh?
4. ¿Qué situación presentan los empleados profesionales de los organismos jurisdiccionales del PJCh?
5. ¿Qué cantidad de profesionales están afectados a su área de competencia?

En particular, se analizarán las características que poseen los empleados profesionales del PJCh, centrándose en aquellas profesiones distintas a las jurídicas.

En relación con el problema planteado, la multiplicidad de profesiones existentes dentro del PJCh y el posible desaprovechamiento de las competencias específicas de cada uno de ellos, hace necesario identificar la situación de dichos profesionales analizando el porqué de las decisiones de asignación, por fuera de su perfil específico y considerando como posibilidades:

- que el profesional de orientaciones no jurídicas haya sido designado en el momento de su ingreso en un área distinta a su competencia,
- o si obtuvo el título universitario luego de dicho ingreso.

Una vez que se hayan identificado las causas de tales asignaciones de personal en el área en la cual se desempeña; se deberá encontrar, si es posible y beneficioso (para la institución y el empleado), su redistribución hacia dependencias más afines a sus competencias, ya sea: **reubicándolos o reasignándolos.**

Como resultado del estudio, y viendo las inconsistencias que genera la incorporación de profesionales no jurídicos en las áreas jurídicas, el presente trabajo busca que la información generada colabore con que, en el momento de ingreso de los profesionales al PJCh, lo hagan directamente en áreas de su aptitud profesional; así como también la posibilidad de que una vez que obtengan un título universitario no jurídico, se los reasigne al área pertinente.

Se intentará profundizar en las causas de esta problemática, partiendo del supuesto de que no se trata de un fenómeno simple que obedece a una explicación única; sino una combinación compleja de variables que puede generar una disociación entre lo que se entiende como correcto o aplicable a un determinado proceso y lo que realmente se expresa como comportamiento de este organismo.

1.3. Objetivos

OBJETIVO GENERAL:

Identificar la cantidad de empleados profesionales de carreras distintas a las jurídicas en el Poder Judicial del Chaco que no se encuentren desempeñando tareas dentro de la estructura de los Organismos No Jurisdiccionales; con el fin de comprender las causas de dicha ubicación y así poder determinar si resultaría en un beneficio para la organización y para el trabajador, la reubicación o reasignación en áreas de su competencia y con funciones afines a su capacitación y especialización.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- 1) Identificar la totalidad de profesionales de carreras distintas al derecho en el Poder Judicial del Chaco detallado por organismo donde se desempeñan.
- 2) Depurar de la totalidad, los que se encuentren desarrollando tareas en áreas de su competencia.

- 3) Analizar las características de los que se desempeñen en organismos jurisdiccionales.
- 4) Comparar y contrastar los resultados obtenidos,

CAPÍTULO DOS

2.1. Marco Teórico

Al igual que lo que ocurre con muchos otros términos utilizados cotidianamente, la profesionalización se utiliza con frecuencia sin explicitar el alcance conceptual del mismo, quedando su significado expuesto a la libre interpretación. Por ello, el primer término a definir es profesión: para Morrel (1990) es “una ocupación de tiempo completo, que se caracteriza por la adquisición previa de un conocimiento sistemático, teórico y reservado y, por la asistencia a un entrenamiento exigente y especializado”. En el mismo sentido, “profesionalización” designa el proceso social por el cual se mejoran las habilidades de una persona para hacerla competitiva, en función de su profesión u oficio mediante el establecimiento de un conjunto de normas de cualificación de los miembros de la profesión y la exigencia de que, quienes se denominan profesionales, actúen conforme a dichas normas y cumplan con los procedimientos de un código de conducta acordado, según las expectativas generales del ejercicio profesional en una sociedad.

Un estado moderno requiere para su funcionamiento, contar con trabajadores altamente formados tanto por los mayores requerimientos que implica la puesta en marcha de las medidas de política pública en general, como por la centralidad que su personal asume en la concreción de los objetivos de dichas políticas públicas, desde la incorporación de nuevas tecnologías, pasando por la mejor calidad de la prestación de servicios a la ciudadanía, hasta equidad y transparencia de los mismos procesos de gestión. Todas cuestiones para las que la mayor calificación de los empleados públicos se muestra prioritaria.²

Como afirma Sajón (2001:5), se debe diferenciar y encuadrar a los profesionales en función de la especificidad funcional de las tareas realizadas, remarcando la flexibilidad y polifuncionalidad para ajustarse a las actuales exigencias y necesidades organizacionales en relación a un contexto de cambio [...]. Ello supondría contar con profesionales altamente especializados y capacitados en función a proyectos y resultados.

² Profesionales en la Administración Pública Nacional 2007 – 2008. Situación del Personal Profesional de la Administración Pública Nacional comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto N°214/06). P. 95

El mecanismo de concurso se prevé en la mayoría de los regímenes estatutarios para la selección de empleados públicos; este proceso basado en los principios weberianos para la administración burocrática racional, garantizaría la *profesionalización* de la misma, mediante la selección de los mejores postulantes. Así se vincula a la carrera profesional administrativa con la organización de la gestión pública, donde se define el plan institucional y la estructura orgánico-funcional con los *perfiles técnico operativos*, de acuerdo a sus competencias. Las competencias son los valores, conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que una persona posee a la hora de evaluarlo para un determinado puesto, y pueden definirse en tres campos: 1) Ético institucional que serían los valores compatibles con la vida democrática y el trabajo en instituciones públicas; 2) el Técnico *profesional*, como conocimiento de la materia propia de los programas que lleva adelante una organización y 3) el Actitudinal: aptitudes para la organización del trabajo y el tiempo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, la comunicación, la mediación y resolución de conflictos, y la integración y conducción de equipos.³

Como enuncia la *Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003)*⁴ en su preámbulo: *Para la consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Se entiende por tal la garantía de posesión por los servidores públicos de una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.*

En este sentido, la Carta no se refiere a la profesionalización, única y específicamente como la capacidad o idoneidad dada por la obtención de un título universitario o profesional que acredite a la persona como tal, sino que tal definición establece un estrecho vínculo entre burocracia y democracia, propone la existencia de un servicio civil de carrera o la función pública profesional, como condición para que un estado democrático alcance sus objetivos.

Sería conveniente desde el estado, proponer la formación permanente de sus agentes, a fin de que logren mayores competencias a lo largo de su vida laboral y puedan contribuir en forma creciente con el proyecto institucional; asimismo, buscar o

³ Consejo Federal de la Función Pública – Comisión de Empleo Público y Carrera - Principios Y Recomendaciones Para Las Negociaciones Colectivas Entre El Estado Y Sus Trabajadores. 2ª Asamblea Ordinaria 2008 - Termas de Río Hondo, Santiago del Estero, 28 de agosto de 2008.

⁴ V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Carta Iberoamericana de la Función Pública. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia 2003.

formar los perfiles requeridos por dicho proyecto. Los *títulos profesionales*, la realización de cursos y la antigüedad (en el sentido de acumulación de experiencia) en la administración pública pueden actuar como indicadores. Aunque no deben ser éstas las únicas variables a tener en cuenta para definir las aptitudes de un agente.

Pero sí en este caso de estudio, cuando nos referimos a “profesionalizar un empleado público”, se pretende encontrar la idoneidad en cada postulante con relación a un puesto de trabajo, pero la idoneidad dada por una institución de educación que previamente otorgó una habilitación y la referencia de que dicho individuo tiene esas aptitudes. Al mismo tiempo, un empleado público puede ser instado a comenzar, terminar o perfeccionar sus estudios una vez dentro del aparato estatal.

Siguiendo como eje referencial a la *Carta Iberoamericana de la Función Pública*, la misma sentencia en sus criterios orientadores que:

La función pública es uno de los elementos centrales de articulación de los sistemas político-administrativos. Por ello, la modernización de las políticas públicas de gestión del empleo y los recursos humanos constituye un eje de las reformas de la gestión pública emprendidas durante las últimas décadas por un número significativo de gobiernos en diferentes partes del mundo. Esta Carta se posiciona como un instrumento al servicio de estrategias de reforma que incorporan los criterios inspiradores de tales esfuerzos de modernización, y promueve la adopción de los mismos por los sistemas de función pública de los países de la comunidad iberoamericana.

En particular, son criterios que inspiran los enunciados de la Carta:

- a) La preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, y la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano disponible por los gobiernos y organizaciones del sector público.
- b) **La profesionalidad** de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.

Debe facilitar la carrera profesional de los empleados públicos con regulaciones flexibles, que eliminen barreras o limitaciones formales. La promoción a puestos de trabajo se debe basar en la valoración del rendimiento, el análisis del potencial y el desarrollo de competencias; libre de arbitrariedad, clientelismo o nepotismo. A su vez, deberán recibir capacitación, ya sea para su formación inicial o

de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, apoyando su crecimiento profesional y para afrontar cambios en la organización y el entorno.

Dentro del primer objetivo de la Carta, menciona como finalidad: “*Definir las bases que configuran un **sistema profesional y eficaz de función pública**, entendiendo a éste como una **pieza clave** para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública*” y en la misma línea de pensamiento, una de las estrategias de modernización del estado que propone el BID (Banco Interamericano de Desarrollo) señala como una de las áreas prioritarias en la Gestión Pública a la necesidad de “desarrollar y fortalecer sistemas de servicio civil bajo criterios de mérito y flexibilidad”. (BID; 2003; 20).

Es un grave problema del estado, respecto de sus recursos humanos, no conocer el potencial individual de cada empleado público, lo que conlleva no sólo frustraciones personales, sino que también atenta contra la eficiencia de la gestión.

2.2. Antecedentes

Como sostiene Oszlak (2009): En América Latina durante las últimas dos décadas se han realizado esfuerzos por parte de los países de la región para poner a sus estados al servicio de los procesos de democratización, gobernabilidad, desarrollo y equidad de sus sociedades. Diversos trabajos, declaraciones y consensos alcanzados por los países y organismos regionales fueron generando las bases doctrinarias sobre las reglas que deberían gobernar los vínculos entre los servidores públicos y el estado en tanto empleador.

Sin embargo, si bien se conocen mejor los criterios técnicos a los que deberían someterse los sistemas de servicio civil, no se han logrado aún mejoras apreciables en el funcionamiento real de los diferentes subsistemas que integran una carrera profesional en el sector público. (Stein, 2006)

Ahora bien, qué se entiende por “servicio civil”: Siguiendo a Oszlak (2001) un sistema de servicio civil puede ser definido como un conjunto de reglas, jurídicas e instrumentales relativas al modo y condiciones en que el estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de actividades encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad.

En el XV Congreso Internacional sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, se destaca que, dentro del área temática “La profesionalización de la función pública/servicio civil para fortalecer la capacidad del

gobierno democrático en Iberoamérica”, solamente el 15% de las ponencias presentadas han sido elaboradas en relación a la profesionalización del servicio civil, centrándose principalmente en el Poder Ejecutivo Nacional. En particular, en el eje “Profesionalización del servicio civil/función pública”, se focaliza en las posibilidades y restricciones que atraviesa el proceso de profesionalización. Uno de los trabajos presentados denominado “Prospectiva de la profesionalización de la función pública municipal”, cuyos autores son Alberto Delgado Paniagua y Juvenal Ramírez Artavia, centra su análisis en la evolución de la profesionalización de la función pública de Costa Rica desde el 2000, e intentan proyectar cómo debería ser la función pública para el año 2020. El Objetivo general de dicho trabajo fue obtener una visión prospectiva de la profesionalización del Servicio Civil de Costa Rica, analizando avances y retos del período 2000-2010. Luego como objetivos particulares, se buscó identificar los avances más relevantes durante el proceso de profesionalización desde el año 2000; especificando el nivel de profesionalización alcanzado y comparar con otros países de la región centroamericana y determinar los retos pendientes con vistas al 2020.

En la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de gobierno fue incluida la problemática de la profesionalización, como se exterioriza en una de las ponencias: “La Profesionalización de la Administración Pública en México: dilemas y perspectivas” de Rafael Martínez Puón (2003) editada luego en Madrid por el Instituto Nacional de Administración Pública, (Iberoamérica); allí aparece el concepto del Servicio Profesional de Carrera, que necesitó transformar en muchos aspectos el ser y el quehacer de la gestión de las personas y es cierto que su implantación no fue sencilla, ya que se encontró con obstáculos y resistencias; pero se ha logrado una serie de avances que implicaron reformas de fondo, tanto de carácter político, como administrativo y social; como por ejemplo la profesionalización y carrera administrativa del Servicio Exterior (representaciones diplomáticas y consulares), el establecimiento de la carrera magisterial que buscaba la calidad de la educación estableciendo un medio de mejoramiento profesional, material y de la condición social del maestro. También se desarrollaron sistemas especiales en determinadas áreas, como el “Sistema de Especialistas en Hidráulica” de la Comisión Nacional del Agua, el “Servicio Profesional Agrario” y El “Sistema Integral de Profesionalización” que se plantearon como objetivos garantizar la permanencia del personal en sus puestos a partir de acciones que favorecen el desarrollo profesional.

En nuestro país también se encaró un profundo proceso de reforma en el sector público dentro de la órbita de Poder Ejecutivo Nacional, inspirado en la necesidad de modificar radicalmente su estructura y modernizar su funcionamiento. Se pretendió diseñar un programa integral que articulara medidas estructurales, instrumentales y coyunturales que permitieran la redefinición de:

- las relaciones del estado-sociedad y la gestión pública,
- la gestión de los recursos públicos
- la gestión de gobierno

Dentro de las acciones principales se creó el *Sistema Nacional de la Profesión Administrativa*, por Decreto N° 993/91 como medida de modernización en materia de Función Pública. Aparece como sistema clave para reconstruir el régimen de función pública. El objetivo fue recomponer un servicio civil profesionalizado y acentuar la capacidad de gerenciamiento estatal. Es un régimen que comprende a la mayor parte del personal de la Administración Pública Central y parte de la Administración Pública Descentralizada. Se sustenta en los principios de mérito, capacitación y sistemas de selección y productividad como fundamentos del ingreso y la promoción de los agentes públicos. Determinó que el sistema de carrera administrativa, fuera asentado en la estabilidad del puesto de trabajo, el reclutamiento basado en concursos y eliminación de la promoción automática; a través de la evaluación de desempeño y la capacitación laboral.

Un avance importante en materia de gestión del personal dentro del PEN fue la sanción de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional que se produjo en consonancia con la instrumentación del primer *Convenio Colectivo de Trabajo General para Administración Pública Nacional*, posibilitando mejorar las condiciones de trabajo en el Sector Público (como consecuencia del CCT se modificó el SINAPA, pasando a ser Sistema Nacional de Empleo Público –SINEP- como convenio Sectorial).⁵

A fines de 1999 se elaboró un Plan Nacional de Modernización del Estado (PNM) el que fuera aprobado por Decreto N° 103/01, para efectuar un proceso de reforma administrativa orientado a un funcionamiento de la Administración Pública

⁵ Decreto 2098/08. CCT. g) que mediante el presente acuerdo también se da cumplimiento a lo establecido por el artículo 26 del Anexo a la Ley N° 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, el que establece que el SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESION ADMINISTRATIVA podía ser revisado, adecuado y modificado en el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley N° 24.185. Que en consecuencia, propone que el referido régimen pase a denominarse SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO (SINEP), a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Sectorial como indicador de esta nueva etapa de la historia administrativa nacional y del fortalecimiento de la capacidad institucional de un Estado en democracia al servicio de la gente.

Nacional eficiente y a introducir el modelo de Gestión por resultados mensurables y cuantificables. El Decreto N° 103/01 por el que se aprueba dicho plan "se sustenta en ejes de trabajo para alcanzar un Estado sólido, moderno y eficiente, con cuerpos técnicos profesionalizados, orientados a una gestión por resultados, en un marco de plena transparencia de sus acciones y sujetos a rendición de cuentas de lo actuado, permitiendo así afianzar la confianza en la relación con la ciudadanía, la protección de sus derechos, proveyendo bienes y servicios de calidad y promoviendo eficazmente la iniciativa de las personas sin generar tramitaciones innecesarias". Se ubicó como eje en el proceso de reforma de la Administración Pública Nacional a la gestión del personal y al trabajador público como un actor central; y más específicamente a profesionalizar la labor de las personas al servicio de la Administración Pública, aspecto que no puede escindirse de la formación adquirida por la educación formal.⁶

Se diseñaron así, un conjunto de reformas para hacer más eficiente el funcionamiento del aparato del estado; dentro de las que encontramos por ejemplo, a las políticas de recursos humanos, poniendo como eje de la profesionalización de los recursos humanos las políticas de capacitación.

Algunas políticas no fueron del todo claras, como por ejemplo, las relativas a los incentivos para recompensar el desempeño o las propuestas de incorporar premios a los organismos; lo que pudo haberse producido por la falta de coordinación o unificación de criterios, sumado a la inestabilidad de la unidad estatal encargada de la reforma del estado y las disputas por el control de organismos claves de la reforma, sumado a la difícil situación financiera por la que atravesaba el país. Si bien pareciera que con la reforma administrativa de mediados de los noventa que llevó a la institución de la nueva gestión pública en lugar del antiguo paradigma burocrático (BARZELAY, M. 1998: 175), no todos los supuestos planteados se lograron, o no se llegó al resultado esperado.

Al respecto Carles Ramió Matas⁷ identificó cinco problemas respecto de la implantación de las corrientes neoempresariales de la Nueva Gestión Pública en los países Iberoamericanos; a saber:

1) el impacto de la Nueva Gestión Pública sobre la definición del papel y las características de los modelos de estado y regímenes de bienestar;

⁶ Fernández Lamarra, N. *Administración y profesionalización de la gestión de la educación: el rol de los posgrados*. VI Congreso Internacional del CLAD. Buenos Aires: 2001.

⁷ RAMIÓ MATAS, C. Los problemas de la implantación de la nueva gestión pública en las administraciones públicas latinas: modelo de estado y cultura institucional. Documento publicado en la Revista del CLAD Reforma y Democracia N°21, Caracas, Venezuela 2001.

2) los problemas derivados de implantar estrategias de modernización que adoptan como referencia a países con una muy diferente tradición administrativa;

3) el impacto de la Nueva Gestión Pública sobre las culturas administrativas de los países latinos;

4) las consecuencias negativas de algunas estrategias de la Nueva Gestión Pública sobre el control de la agenda pública por parte de las instituciones públicas y los problemas de “capturas” y de potenciales pautas de corrupción;

5) la flexibilidad que aporta la Nueva Gestión Pública y que permite a un nivel teórico configurar un modelo de gestión postburocrático pero que, en algunas ocasiones, puede derivar en sistemas preburocráticos de base clientelar.

Asimismo, un problema destacado respecto del déficit de capacidad institucional en las administraciones públicas de una buena parte de los países de América Latina es la inexistencia de un servicio civil profesionalizado y estable. La cultura clientelista y la falta de incentivos económicos son los dos máximos impedimentos al desarrollo efectivo de esta imprescindible profesionalización. Para conseguirlo debería apostarse por una transformación real y efectiva de los actuales fundamentos institucionales de los sistemas de patronazgo o clientelización hacia un sistema de mérito en el empleo público.

Es cierto que los países de América Latina buscan un modelo de servicio civil que les permita edificar instituciones públicas eficaces y eficientes, pero no es menos cierto que el objetivo profundo de la implantación de modelos de servicio civil reside fundamentalmente en superar el modelo de patronazgo o clientelar y en contribuir a fortalecer institucionalmente las organizaciones públicas. El principal problema de éstas, es su débil institucionalización. En este sentido, un aspecto muy importante a considerar es la propia realidad social, política y administrativa en la que surgen y se mantienen los diferentes sistemas de servicio civil, es decir, la tradición administrativa de referencia de la cual toman sus características esenciales y de la que provienen los principales rasgos de funcionamiento.

En el I Congreso Argentino de Administración Pública (Rosario, 30 de agosto al 1 de septiembre de 2001), se presentó un trabajo de investigación a cargo de Mónica Britos, Jimena García Puente y Silvia Nakano, denominado “La profesionalidad en la Gestión Pública ¿una cuestión técnica?”, en el cual analizan la profesionalidad y la calidad de la gestión en la Administración Pública del Estado Argentino, focalizándose principalmente en la capacitación del recurso humano. Al respecto destaca Oszlak (2003): “Se flexibilizan las relaciones laborales, para asegurar

la incorporación de recursos humanos apropiados. Pero los únicos resultados fueron la precarización del empleo y la disminución de la planta de personal de la Administración Pública Central” (p.8).

Asimismo, la Secretaría de Gestión Pública de la Nación ha elaborado un informe “Profesionales en la Administración Pública Nacional. Situación del Personal Profesional de la Administración Pública Nacional comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto nº 214/06)”, en el cual se analizan percepciones y opiniones del personal profesional, respecto del clima laboral y satisfacción por trabajar en la Administración Pública, sistemas de ingreso, capacitación y régimen de carrera administrativa, a fin de poder sugerir líneas de acción para mejorar el desempeño laboral. A partir de este relevamiento se pudieron extraer valiosas conclusiones sobre la aplicación de sistemas de ingreso, capacitación y evaluación de desempeño; mejorar el diseño y aplicación del régimen de carrera administrativa. Con la información obtenida se planteó la premisa de desarrollar las mejores herramientas que le permita al estado, atraer y retener a los profesionales que tanto necesita.

Un importante antecedente de estudio se contempla en el Informe al 31 de diciembre de 2.005 del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Decreto Nº 993/91 - t.o. 1.995), obtenidos por el Registro de Personal SINAPA (Resolución S.G.P. Nº 05/2.005), a cargo del Departamento de Estadísticas de Empleo Público de la Coordinación de Sistemas de Información de Recursos Humanos de la Oficina Nacional de Empleo Público, dando a conocer la cantidad de personal, sus características (edad, sexo, nivel de estudios, jubilación, situación escalafonaria y antigüedad en la Administración Pública Nacional), como así también ofrece resultados de la serie histórica comprendida entre 1995 y 2005.⁸

En el IV Congreso Argentino de Administración Pública, en 2007 se retoma el tema de la profesionalización como uno de los desafíos de estudio. Presentándose en ese caso sólo dos ponencias sobre el tema: Cuneo – Samperio, “Construir instrumentos que promuevan o favorezcan la profesionalización de la función Pública” y De la Vega, Rafael -Narrillos, Hilda - Puliti, María Ana, “Profesionalización del personal municipal de Mendoza”.

⁸ Boletín estadístico del personal del Sistema Nacional De La Profesión Administrativa (SINAPA). Decreto 993/91 (t.o. 1995). Informe de situación al 31 de diciembre de 2005. RECUPERADO EL 20/01/2016 http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/cuerpo1/docs/informes/Informe_Decreto_993-91.pdf. Fecha de consulta febrero a marzo 2016.

La Prof. Dora Bonardo ha realizado una investigación denominada “La profesionalización de la función pública en las administraciones subnacionales. Posibilidades de implantación de un servicio civil de carrera. El caso de la provincia de Río Negro, Argentina (1996-2011)”, en la que reflexiona respecto del desarrollo de la profesionalización del servicio civil en Río Negro, a partir de la sanción de la Ley de Función Pública (Ley 3052/96). En dicha investigación realiza un análisis de las reformas de la función pública como proceso modernizador del Estado, estableciendo que “...la profesionalización de la función pública implicaría un servicio civil donde se combinan **valores y atributos** – eficiencia, mérito, consistencia estructural, capacidad funcional y capacidad estructural (...) que resguarden el mérito, la neutralidad, la seguridad jurídica del empleo público, con **procesos y políticas**, que faciliten una gestión de recursos humanos a fin de permitir el desarrollo y sostenimiento de una carrera funcional...”⁹. Asimismo, analiza el significado que dan los actores involucrados a la profesionalización.

En la Provincia de Salta, la Lic. María Soledad Perevicins, de la Auditoría General de la Provincia de Salta, ha realizado una investigación denominada “Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública Salteña. Diagnóstico.”, en la cual analiza las ventajas y beneficios de contar con un plan estratégico en materia de Recursos Humanos en diferentes organismos durante el periodo 2009 y proporciona sugerencias a fin de salvar las deficiencias detectadas.

En la provincia de Santa Fe, se planteó la necesidad de realizar un Relevamiento de Profesionales de la Administración Pública, lo más minucioso y completo posible, a través del Departamento de Profesionales de la UPCN – Santa Fe¹⁰. La finalidad del era saber: *¿Cuántos somos?, ¿Quiénes somos? ¿Qué somos (abogados, CPN, arquitectos, etc.)?*

Con total conocimiento de la magnitud de la tarea y de las dificultades que iba a suponer recabar datos con los que no contaba la provincia, comenzaron con una prueba piloto de relevamiento en el Ministerio de la Producción de esa provincia, a través de encuestas a los profesionales de dicha repartición.

En tal proyecto, mostraban que el Gobierno Provincial demoraba en llevar adelante la realización de un Relevamiento de todos los empleados públicos

⁹ Bonardo, D. (2012). “La profesionalización de la Función Pública en las Administraciones Públicas Subnacionales. El caso de la Provincia de Río Negro, Argentina (1996-2011)”. Presentado en Seminarios de Investigación (2012-2013). Instituto de Iberoamérica. Universidad de Salamanca.

¹⁰ La **Unión del Personal Civil de la Nación** es un sindicato que reúne a los empleados de distintos sectores de la administración pública nacional, provincial o municipal dentro de la República Argentina. (En este caso la provincia de Santa Fe).

provinciales, a través de la Dirección Provincial de la Función Pública; por lo tanto, se propuso a la conducción de la UPCN la cristalización del relevamiento, fundamentando en que la información a recabar sería de total utilidad para la definición de políticas en materia de recursos humanos en general y respecto de los profesionales en particular.

Se articuló en 2 etapas, una dirigida a los Directores Generales y/o responsables administrativos máximos de una dependencia pública y otra a los empleados públicos profesionales. Sus objetivos eran: determinar la cantidad de profesionales de la administración pública provincial y la vinculación de sus funciones con la formación profesional; apuntando a determinar: personal con título terciario, universitario, y de la enseñanza media de la Administración Central. El relevamiento se llevaría a cabo mediante un formulario de autollenado disponible en la página web de la UPCN, en un link habilitado al efecto.

En la provincia de BUENOS AIRES, el entonces Director Provincial de la Gestión Pública de la Secretaría General de la Gobernación de la Provincia Miguel Mouriño, presentó un trabajo de “Modernización y Empleo Público en la Provincia de Buenos Aires”¹¹; donde detallaba la necesidad del diseño de carreras bien estructuradas, con incentivos adecuados y basados en el compromiso con la excelencia, el fortalecimiento de las carreras profesionales dentro del estado; lo que puede traducirse en el desarrollo de una burocracia más competente, calificada y entrenada. Todo ello, mediante la implementación de una ley Marco de Empleo Público Provincial que, con la participación de las organizaciones sindicales, enfatice aspectos que hacen a la selección, ingreso, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo del personal con idoneidad, mérito y capacidad.

Como se ha visto, si bien la profesionalización de la Administración Pública ha sido un campo poco explorado entre los investigadores a nivel provincial, centrándose principalmente en el estudio de la profesionalización del Poder Ejecutivo Nacional, últimamente se han producido nuevos trabajos e investigaciones a nivel provincial lo que demuestra el creciente interés y relevancia de la temática.

Al abordar el foco de este estudio, es decir, el PJCh, es posible observar en el Reglamento Interno del mismo, en su CAPITULO V – ESTABILIDAD – Art. 45°: El empleado es inamovible en el empleo, mientras dure su buena conducta y su capacidad profesional o de trabajo. No podrá ser rebajado de categoría; y el Art. 46° PERSONAL EXCEDENTE – DESTINO: Cuando por terminación de funciones, disminución de tareas o razones de economía, sea necesario reducir el plantel básico

¹¹ Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental, Noviembre de 2008. Año 14 - Nº 26.

de una dependencia, se tratará de dar destino al personal excedente a otra que lo requiera, dentro de los Juzgados y Ministerios Públicos del Poder Judicial.

Sin embargo, en el conjunto de la normativa no se observa preocupación por la vinculación entre la formación profesional y las responsabilidades de los puestos, no abordando el tema de la reubicación o reasignación de funciones con base en la competencia profesional.

Es allí donde se necesita identificar los perfiles de estos empleados profesionales designados en áreas ajenas a su competencia; estableciendo parámetros comunes a todos ellos y, como se dijo al principio, vincular su asignación o ubicación en determinado organismo, con las razones que llevaron a tomar esas decisiones y si es posible, replantear las funciones asignadas a cada empleado, aprovechando los conocimientos especializados que posea.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación y diseño.

Desde el punto de vista de los objetivos intrínsecos, es una **investigación descriptiva**, ya que se medirán y evaluarán aspectos significativos de los Organismos No Jurisdiccionales Del Poder Judicial Del Chaco, vinculados con la implementación de la profesionalización.

Considerando los objetivos extrínsecos de la investigación, la misma estaría enmarcada como una **investigación aplicada**, ya que los resultados de la investigación podrían establecer criterios particulares para su posible implementación en los organismos no jurisdiccionales del Poder Judicial del Chaco.

En cuanto a los diseños de investigación, se aplicará el **diseño bibliográfico**.

Según la variable tiempo, es **transversal**, al analizar la situación dada en el momento analizado (al 31/10/2014).

Según el enfoque metodológico es **cuali-cuantitativa**, dado que se analizan los empleados profesionales de un organismo en particular de la administración pública provincial, que es el Poder Judicial del Chaco y, de los resultados obtenidos se busca identificar parámetros comunes a los organismos no jurisdiccionales del mismo.

ÁREAS DISCIPLINARES DE INVESTIGACIÓN

El análisis se efectuará dentro del campo de la **Gestión de Recursos Humanos** y la **Sociología de la Administración Pública**, en particular focalizado desde la perspectiva de la profesionalización de dicho sector.

PALABRAS CLAVES

Profesionalización – Gestión de Recursos Humanos – Poder Judicial del Chaco.

3.2. Población y muestra de estudio.

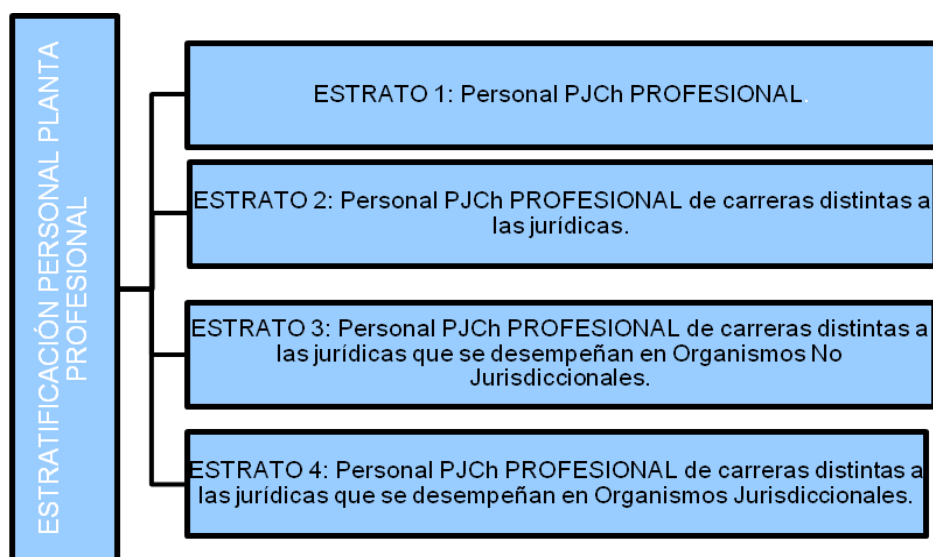
Para el desarrollo de esta investigación, se cuenta con una población finita ya que su número está demarcado y es cuantificable, tomando la totalidad del

personal de planta activa del PJCh, **sobre una base de datos brindada por el Área de Estadísticas del PJCh con fecha de corte al 31/10/2014.**

Por consiguiente, la población de la presente investigación estuvo integrada por 3381 empleados de planta, discriminados por edad, nivel de estudio (estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios, de posgrado, maestrías, doctorados), dependencia, cargo, antigüedad en el cargo, área, fuero, localidad y circunscripción judicial.

La muestra fue clasificada en diversos estratos para ir depurando según las características, hasta llegar a quienes estén ligados directamente en la problemática de estudio.

Distribución de la Población – ESTRATIFICACIÓN -



Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina De estadísticas del Poder Judicial del Chaco.

3.3 Descripción de procedimientos.

Se procede a realizar una solicitud a la Secretaría de Superintendencia del PJCh, (Anexo N° 3) a fin de obtener una base de datos cierta y actualizada.

La misma fue brindada en formato PDF, por lo que se tuvo que proceder a convertirla a Excel para su análisis. No es nominativa al reemplazarse los nombres y DNI de los empleados por números correlativos en las filas de la planilla de Excel; con lo que se respetan criterios de privacidad y protección de la información. Las columnas muestran: edad, nivel de estudio (estudios primarios, secundarios, terciarios, universitarios, de posgrado, maestrías, doctorados), dependencia, cargo, antigüedad en el cargo, área, fuero, localidad y circunscripción judicial.

Posteriormente se realizó un relevamiento de tipo cuantitativo y sistemático estratificado, ya que se necesitó contar con la cantidad de empleados profesionales de carreras no jurídicas que se desempeñen en la planta activa del poder judicial dentro de ONJ y de los jurisdiccionales propiamente dichos, cuya información fue tratada exclusivamente con fines estadísticos. El relevamiento de los datos se efectuó a una fecha de corte determinada por la oficina de estadísticas del PJCh.

Se plantearon 4 estratos como una especie de “depuración”, hasta llegar al mínimo nivel de análisis, coherente con los objetivos propuestos para este trabajo. Logrando así datos fidedignos, de base real y actualizada. La Unidad de Análisis es el empleado según las características citadas, mientras que la Unidad de Muestreo fue la dependencia donde realiza sus tareas, ya sea OJ u ONJ.

Una vez obtenida la muestra estratificada, se procedió a registrar ordenadamente los datos obtenidos de las diversas situaciones que se plantearon, graficándolos.

Para el momento de exponer los resultados se procedió a elegir un instrumento de fácil análisis y visualización, como son los indicadores de estadísticas: los cuales precisan la información, la cuantifican, detallan y conducen al conocimiento real y exacto de la información.

Los datos se organizaron de manera que muestren los estratos elegidos para el estudio, depurados hasta arribar al conocimiento del dato último que es la cantidad de empleados de planta profesionales del PJCh que se encuentran en ONJ y Jurisdiccionales.

A continuación se los convierte a cuadros y gráficos a modo de visualización global y síntesis de los valores obtenidos.

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Contar con información veraz y actualizada sobre la situación del personal profesional del PJCh, contribuye a la consolidación institucional del mismo, así como también, proporcionar datos referidos a algunos aspectos del plantel profesional que faciliten un marco de referencia, útil a la hora de toma de decisiones.

Cada uno de los organismos pertenecientes a la Justicia de la Provincia del Chaco ha sido clasificado según el tipo de función que realiza:

Organismos Jurisdiccionales: se encargan del “ejercicio de la potestad de administrar justicia”¹², (Incluye justicia de paz y faltas).

Organismos del ministerio público: “Es así como en su faceta estrictamente jurisdiccional, al Ministerio Público *Fiscal* le incumbe el deber funcional de preparar, promover, y ejercitar la acción judicial en defensa del interés público y los derechos de las personas. Además de dirigir la política judicial”.¹³ El Ministerio Público de *Defensa* “es la institución estatal encargada de la Defensa Oficial de pobres y ausentes en juicio, de los derechos humanos, y de promover y ejecutar políticas que faciliten el acceso a la justicia de los sectores discriminados”.

Organismos administrativos de apoyo jurisdiccional: “quienes desarrollan tareas relacionadas con la función jurisdiccional que, con el propósito de lograr un mejor funcionamiento, se centralizan, sin depender en forma directa de los órganos jurisdiccionales.”

Organismos administrativos: los cuales desarrollan tareas cuyo objetivo es proporcionar recursos humanos, materiales, tecnológicos, económicos, profesionales, etc. para un mejor servicio de la función jurisdiccional.

Otros organismos: en los cuales se incluyen los órganos que no se consideran en las áreas antes definidas.

Podemos agrupar a estos tres últimos como ONJ, cuyo listado se encuentra a continuación:

¹² “CONVENIOS INTERJURISDICCIONALES DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA Y SISTEMA DE INFORMACIÓN”.Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las provincias argentinas. Argenjus (Argentina Justicia). Boletín.pp.32,33.

ORGANISMOS NO JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL DEL CHACO
De Apoyo Jurisdiccional
CENTRO PÚBLICO DE MEDIACIÓN Conexo al Poder Judicial
OFICINA DE SALA DE ARMAS Y EFECTOS SECUESTRADOS
INSTITUTO MEDICO FORENSE
GABINETE CIENTÍFICO
CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS
OFICINA DE MANDAMIENTOS Y NOTIFICACIONES
DIRECCION DE SERVICIO SOCIAL
UNIDAD DE EXPEDICIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES PENALES (U.E.R)

Administrativos
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
SECRETARIA GENERAL DE ARCHIVO
CENTRO DE ESTUDIOS JUDICIALES
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
ESTADÍSTICA
OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMÁTICA JURÍDICA
DIRECCIÓN GENERAL DE LOGÍSTICA
DEPARTAMENTO DE ARQUITECTURA
DEPARTAMENTO DE ELECTROMECÁNICA
DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO
DIRECCIÓN TÉCNICA DE OBRAS Y CERTIFICACIONES
OFICINA DE PERITOS CONTADORES
OFICINA DE GESTION DE CALIDAD JUDICIAL
DIRECCIÓN DE SUMARIOS
OFICINA DE PLANIFICACIÓN

Otros
INSPECTORÍA DE JUSTICIA DE PAZ
INSPECTORÍA NOTARIAL
BIBLIOTECA "Dalmacio Vélez Sarsfield"
INTENDENCIA
SALA DE MAQUINAS
UJERÍA

Clasificación de profesionales del PJCh: del listado de títulos universitarios y posgrados obtenidos, se determinó una clasificación a los efectos de este estudio para luego, cuantificar cada una de ellas.

DIFERENTES CARRERAS	TOTAL EMPLEADOS	EN ONJ	EN OJ
	272	192	80
CIENCIAS ECONÓMICAS	57	27	30
CONTADOR PUBLICO		25	26
LIC. EN ADMINISTRACION RURAL		0	1
LIC. EN ADMINISTRACION		1	2
LIC. EN RELACIONES LABORALES		1	1
CRIMINALISTICA	27	22	5
ACCIDENTOLOGO/A- DOCUMENTOLOGO/A		3	1
LIC. EN CRIM Y CRIMINOLOGIA		11	4
PERITO ACCIDENTOLOGO		4	0
TECNICO AUXILIAR FORENSE		4	0
SISTEMAS Y COMUNICACIÓN SOCIAL	21	18	3
ASISTENTE SOCIAL / LIC. EN TRABAJO SOCIAL		7	2
LIC. EN COMUNICACIÓN SOCIAL		1	0
LIC. EN PERIODISMO		2	0
LIC. EN SISTEMAS		2	0
TECNICO EN PERIODISMO		1	0
TECNICO SUP. EN PROGRAMACION		1	0
DISEÑADOR GRAFICO		2	1
ANALISTA EN SISTEMAS		2	0
MEDICINA Y PSICOLOGÍA	100	80	20
BIOQUIMICO		4	1
ENFERMERA		2	0
LIC. EN NUTRICIÓN		1	0
LIC. EN PSICOLOGIA		27	6
LIC. EN KINESIOLOGÍA Y FISIATRÍA		0	1
MEDICO		33	3
ODONTOLOGO		2	2
PSICOPELAGOGO/A		9	0
TCO. SUP. EN ADM. Y GESTION DE SERVICIOS DE SALUD		1	0
TCO.SUP. EN MECANICA DENTAL		0	3
TECNICO SUPERIOR EN DIAGNOSTICO POR IMÁGENES		0	1
TECNICO SUPERIOR EN PSICOLOGIA		0	1
TECNICO OPTICO		0	1
TECNICO RADIOLOGO		1	1
INGENIEROS Y ARQUITECTOS	52	33	19
ARQUITECTO		8	5
INGENIERO/A ELECTRICISTA (ORIENTACION INDUSTRIAL)		1	0
INGENIERO/A ELECTROMECHANICO		3	2
INGENIERO/A CIVIL		10	5
INGENIERO/A EN SIST. DE INFORMACION		9	7
TCO.UNIV.EN DESARROLLO URBANO		1	0
BIOINGENIERO		1	0
OTROS	15	12	3
AGRONOMO GENERAL		2	1
ARCHIVOLOGO		3	1
BIBLIOTECARIO		3	1
DOCUMENTÓLOGA/O		1	0
OTRAS LICENCIATURAS		3	0

TITULOS	CANTIDAD EMPLEADOS	INCIDENCIA
ABOGACÍA	1214	81,70%
CIENCIAS ECONÓMICAS	57	3,84%
CRIMINALISTICA	27	1,82%
INGENIEROS Y ARQUITECTOS	52	3,50%
MEDICINA Y PSICOLOGÍA	100	6,73%
OTROS	15	1,01%
SISTEMAS Y COMUNICACIÓN SOCIAL	21	1,41%
TOTALES	1486	100%

4.1. Resultados obtenidos.

Al **31 de octubre de 2014**, la planta permanente ascendía a la cantidad de **3381** agentes, de los cuales **1486** contaban con títulos universitarios, posgrados, maestrías y doctorados; así se obtuvo la conformación de la misma por nivel de instrucción.

Conformación de la planta permanente del PJCh por nivel de instrucción:

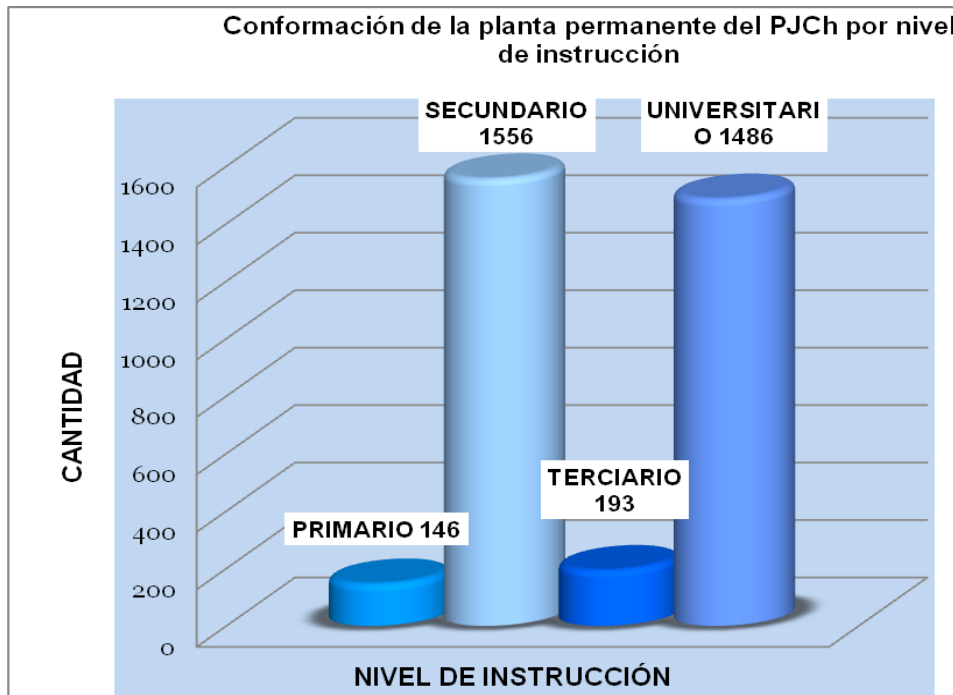
NIVEL DE INSTRUCCIÓN	CANTIDAD	Incidencia
PRIMARIO	146	4,32%
SECUNDARIO	1556	46,02%
TERCIARIO	193	5,71%
UNIVERSITARIO*	1486	43,95%
TOTALES	3381	100,00%

* INCLUYE: POSGRADOS, DIPCLOMATURAS, MAESTRÍAS Y DOCTORADOS.

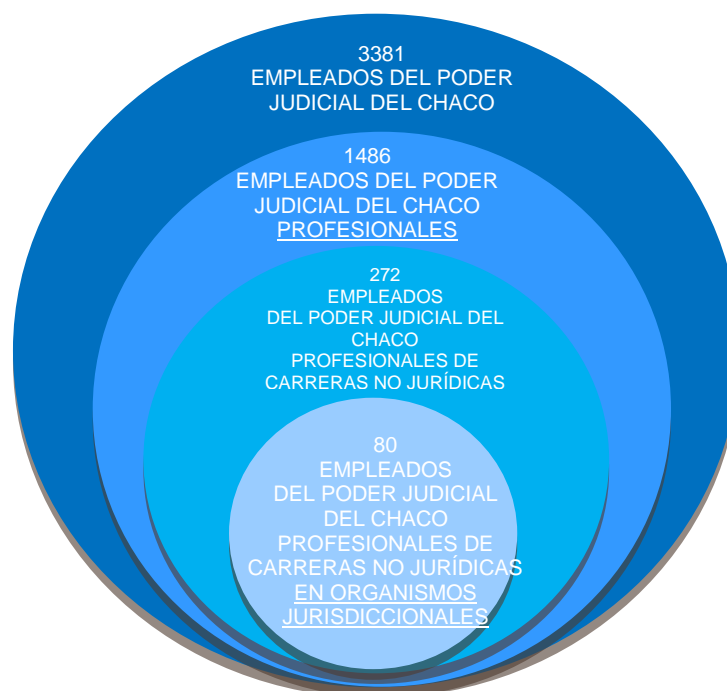
Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina De estadísticas del Poder Judicial del Chaco.

Como se desprende de los cuadros anteriores, del total de la planta permanente del PJCh, un 43.95%, casi la mitad, tiene títulos universitario y de posgrado (maestrías, doctorados).

Evidencia esto la importancia que reviste para el PJCh contar con trabajadores idóneos y calificados. Los profesionales y técnicos desempeñan aquí un rol fundamental, aportando su conocimiento especializado para una gestión pública de calidad.



Para depurar la población y encontrar el objeto de estudio, se procedió a estratificar la Planta Activa Permanente del PJCh, obteniendo por filtrado de la base de datos las siguientes cuantificaciones: de una planta activa de 3381 agentes, 1486 son profesionales, de los cuales 272 cuentan con titulación en carreras de tipo No Jurídico; a su vez 80 de ellos desempeñan sus tareas en áreas jurisdiccionales del PJCh.

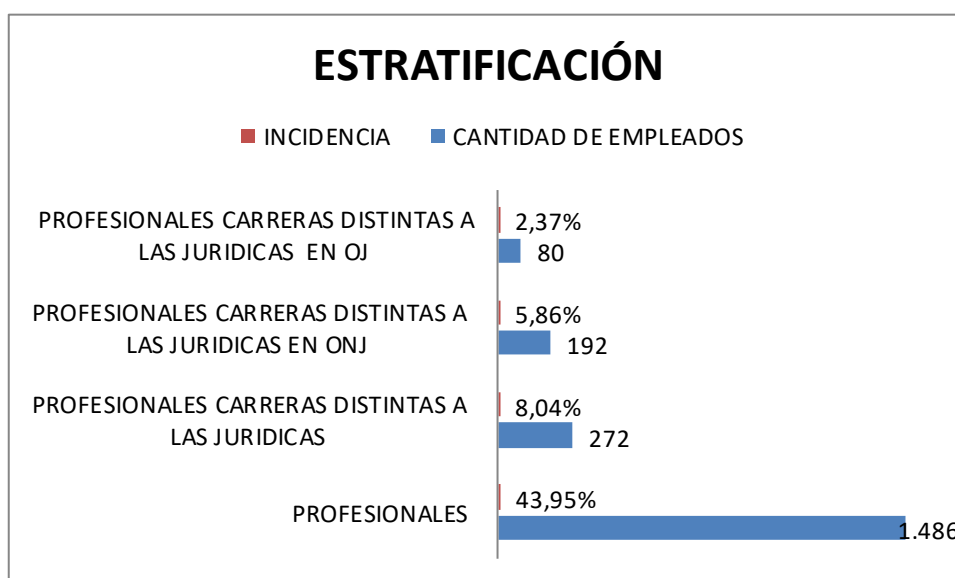


Se realizó el análisis de la incidencia de los estratos planteados tomando como base a la **totalidad de los empleados de la planta permanente**.

SITUACIÓN	CANTIDAD EMPLEADOS	INCIDENCIA
PLANTA PERMANENTE	3.381	100,00%
PROFESIONALES	1.486	43,95%
PROFESIONALES CARRERAS DISTINTAS A LAS JURIDICAS	272	8,04%
PROFESIONALES CARRERAS DISTINTAS A LAS JURIDICAS EN ONJ	192	5,86%
PROFESIONALES CARRERAS DISTINTAS A LAS JURIDICAS EN OJ	80	2,37%



- El 2,37 % de los empleados son profesionales de carreras distintas a las jurídicas y se desempeñan en OJ.
- El 5,68% de los empleados que son profesionales de carreras distintas a las jurídicas, se desempeñan en organismos de su dependencia técnica.
- El 8,04% de los empleados del PJCh tienen títulos universitarios de grado y postgrado de ramas no jurídicas.
- El 43,95 % de la planta permanente es profesional, 1486 empleados.



Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina De estadísticas del Poder Judicial del Chaco.

Partiendo de la misma base de análisis para llegar a quienes estén ligados directamente en la problemática de estudio, pero tomando como base a los **empleados profesionales**, determinando la incidencia porcentual en cada uno de ellos:

ESTRATOS	CANTIDAD	INCIDENCIA
ESTRATO 1: Personal PJCh PROFESIONAL.	1486	100%
ESTRATO 2: Personal PJCh PROFESIONAL de carreras distintas a las jurídicas.	272	18,30%
ESTRATO 3: Personal PJCh PROFESIONAL de carreras distintas a las jurídicas que se desempeñan en Organismos No Jurisdiccionales.	192	12,92%
ESTRATO 4: Personal PJCh PROFESIONAL de carreras distintas a las jurídicas que se desempeñan en Organismos Jurisdiccionales.	80	5,38%

Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina De estadísticas del Poder Judicial del Chaco.

4.2. Estadísticas.

Del total de **3381** agentes registrados al 31/10/2014, el **43,95%** posee título superior: universitario de grado, postgrados, diplomaturas, maestrías o doctorados. Así también el nivel terciario un 5,71%, el secundario 46,02% y el primario 4,32%.

Entre los que se cuenta con datos del título de grado y posgrado el 79,9% son licenciados y técnicos 12,2% y el resto 7,9% (profesores y otros títulos).

Del 43,95% de empleados de planta permanente que representa el 100% de los empleados profesionales, sólo un 18,30% pertenece a carreras no jurídicas (distintas al derecho) y el 12,92% trabaja en su organismo de competencia académica, siendo el 5,38% de los empleados profesionales de carreras no jurídicas los que se desempeñan en organismos jurisdiccionales.

Los títulos universitarios más representados son los de Abogacía (incluyendo notariado, procuración, martilleros y otros títulos relacionados) con un 81,7%; luego medicina y psicología un 6,73%; ciencias económicas 3,84%; Ingeniería y arquitectura 3,50%; criminalística 1,82 %; sistemas y comunicación social 1,41% y otras agrupaciones 1,01%.

- De cada 10 empleados, 4 son profesionales.
- De cada 10 empleados profesionales, 8 son de carreras jurídicas.
- De cada 10 empleados profesionales de carreras no jurídicas, 7 se desempeñan en áreas de su competencia.
- De 272 empleados profesionales de carreras no jurídicas, 80 se desempeñan en áreas jurisdiccionales y de ministerio público, siendo el mayor porcentaje, contadores públicos, seguido por ingenieros en sistemas de la información, licenciados en psicología y arquitectos.
- Los que realizan tareas en ONJ de su competencia representan el 5,68% de la planta permanente.

Si bien existen profesionales de las diferentes disciplinas en ambos Organismos - Jurisdiccionales y No Jurisdiccionales - la distribución es diferente: en los NJ predominan las ciencias médicas y en los Jurisdiccionales las ciencias económicas, siendo los contadores públicos la mayor cantidad de profesionales que no se encuentran desempeñando tareas en su área de dependencia. Si bien habría que considerar que esta conducta puede producirse porque al ser el poder judicial un ente meramente jurídico, no se cuentan con tantos puestos disponibles para estos profesionales en los organismos propios de esta materia.

Asimismo como órganos auxiliares a la justicia, el Instituto de Medicina y Ciencias Forense (IMCiF), el Gabinete Científico y los equipos interdisciplinarios de psicólogos, psicopedagogos y médicos; podría resultar lógico que tengan la mayor capacidad de personal profesional de ramas de la medicina, que los propios a otras disciplinas.

Según la Memoria del PJCh al 31/10/2014 (p.337) 418 empleados trabajan en Organismos Administrativos y 522 en Organismos Administrativos de Apoyo Jurisdiccional, que representan el 27,75% de la planta permanente.

Teniendo en cuenta que de 940 empleados que trabajan en ONJ, 272 son profesionales de carreras no jurídicas, el 29% de los ONJ se encuentra profesionalizado; pudiendo llegar a un 37% si se reasignan los 80 empleados que se desempeñan

en

OJ.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Si se consulta la planta activa de trabajadores del PJCh respecto del total existe un elevado porcentaje de profesionales de distintas carreras, al ser un organismo netamente jurídico, la mayoría de dichos profesionales pertenecen a las ramas jurídicas, pero así también existe una gran cantidad de *profesionales de “carreras no jurídicas”*.

Ahora bien, analizando si estos se encuentran desempeñando sus tareas dentro de los ONJ del área de su competencia profesional o no, es posible construir un punto de referencia de la situación de los profesionales del PJCh al 31/10/2014, fecha de construcción de las bases de datos, insumo para este trabajo.

Los puntos más relevantes del presente estudio procuraron un abordaje principalmente descriptivo. Así, se destaca:

- Los trabajadores con título de educación formal de nivel superior o más, representan casi la mitad de la población total analizada, es decir la planta permanente activa del PJCh. (Independientemente del régimen escalafonario y de la modalidad de ingreso al organismo).

- Cabe señalar que en todos los casos había un predominio de los graduados universitarios ya que no se tomó en cuenta el nivel terciario para el análisis, siendo estos, los de menor incidencia. Considerando el título obtenido, y siendo una jurisdicción netamente jurídica, la profesión mayoritaria era la abogacía, seguida de medicina, ciencias económicas e ingeniería y arquitectura.

- La distribución mostró que los profesionales de carreras distintas a las jurídicas que no desempeñan sus funciones en los organismos de dependencia técnica acorde a su titulación, son un porcentaje muy reducido con respecto del total de la planta activa (2,37%) y de la cantidad de empleados profesionales en sí misma (5,38%).

Todo ello, dando cuenta que en ciertos casos el objetivo primario del ingreso de personal no es cubrir tareas profesionales en áreas específicas, sino que *en el caso de estudio* la mayoría de estos empleados lo hace por el mismo concurso de oposición y antecedentes sin tener en cuenta su título profesional.

En virtud de lo anterior *cabría ampliar el estudio* y proponer la posibilidad de su reasignación o reubicación con el propósito de lograr un equilibrio entre las

incumbencias correspondientes a su ámbito académico y las funciones de su puesto o cargo dentro del organismo. Surge así necesidad de identificar los perfiles de estos empleados estableciendo parámetros comunes a todos ellos, analizar la posibilidad y beneficio del replanteo de las funciones asignadas a cada empleado para así aprovechar los conocimientos técnicos especializados que posea.

En el marco de las políticas de modernización del estado que orientaron importantes reformas en la organización del empleo público, una de las herramientas utilizadas para estas transformaciones que permitían reglamentar la carrera administrativa fue el Decreto N° 214/06, actualizado e instrumentando por el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP - Decreto N° 2098/08) estableciendo la jerarquización y el reconocimiento de la especificidad en el ámbito profesional (como podría ser un Agrupamiento Profesional), que implica abarcar al personal que “fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente”.

Cabe señalar que el problema de la profesionalización del servicio civil no se agota en la extensión de la educación superior entre los trabajadores públicos, ya que ello requiere por sobre los conocimientos que otorga la formación de grado la adquisición de saberes específicos que hacen al ejercicio del servicio público. (Tesoro, J. L. “Reflexiones acerca de la profesionalización del servicio civil”. *Temas: Estado, Administración y Políticas Públicas*. Año 5. No. 17, pp. 15-30.).

Teniendo en cuenta la multiplicidad de profesiones existentes dentro del PJCh y, al haber analizado la situación de la población objeto de este estudio, se podría determinar un encuadre en tres momentos:

- 1) al ingreso de un profesional no jurídico: directamente al área afín a su competencia.
- 2) profesional no jurídico que no se desempeñe en el su organismo de dependencia: reasignarlo.
- 3) empleado de planta del PJCh que obtenga el título universitario (no jurídico) luego de haber ingresado: reubicarlo o reasignarlo.

Como lo enuncia la Carta iberoamericana, los servidores públicos deberán recibir capacitación, ya sea para su *formación inicial o de acceso*, para adaptarse a la evolución de las tareas, apoyando su *crecimiento profesional* y para afrontar cambios en la organización y el entorno.

Siempre teniendo en cuenta que no existen soluciones fáciles y rápidas si no se identifican, comprenden y valoran las razones que han llevado a que una determinada administración genere sus prácticas específicas de recursos humanos.

Un paso debe ser analizar el perfil de cada empleado para cada puesto: determinar para cada cargo a ocupar en cada ONJ, el título acorde a las tareas a desempeñar, si es necesario o no contar con matrícula profesional, antecedentes en puestos similares, experiencia previa en las tareas o antigüedad en la organización.

Esquema de reasignación, reubicación o ingreso:

1. Ingreso poder judicial: directamente al ONJ de dependencia.
2. Empleado de planta permanente con título no jurídico: reasignación al ONJ de dependencia.
3. Empleado de planta permanente que obtiene título no jurídico: reasignación al ONJ de dependencia.

Respecto de la planta activa, los profesionales de carreras distintas a las jurídicas representan un 2,37%, al ser un porcentaje poco significativo, podrían plantearse una serie de soluciones alternativas sin entrar en costos excesivos a nivel de presupuesto e inclusive en el ámbito laboral, sin perder la continuidad de las tareas y sin un grado significativo de movimiento de personal al reasignar o reubicar a dichos empleados a su área de competencia técnica. Sobre esa base de análisis y considerando si ingresaron ya con título o haciendo carrera como administrativos, correspondería identificar con más precisión el tipo de profesiones que se desempeñan en las áreas jurídicas y ver justamente por qué están en esos ámbitos y no en el de su dependencia.

Por ello concluyo que no hay respuestas definitivas, así como tampoco existe una sola solución; pero hay una gran variedad de actos posibles, algunos de los cuales conducen a cambios profundos y otros a cambios superficiales. Teniendo en cuenta que, además de los resultados deseados estos actos producen casi inevitablemente consecuencias no deseadas. Entonces siempre habrá que evaluar los resultados del acto escogido, en todo el organismo como sistema integrado de partes.

Estos procesos no son sencillos y no se agotan en el simple análisis de modelos o estándares, sino que incluyen toda la problemática y naturaleza de las administraciones públicas y de cada organismo en particular; sin dejar de lado las percepciones e intereses de las personas. Tampoco debe esperarse una completa

aceptación y satisfacción automática; al contrario, los cambios radicales casi siempre generan insatisfacciones de larga duración de los actores. Por ello las consecuencias o resultados deben ser muy eficaces en cuanto a los efectos que se pretende alcanzar, respecto de los costos que se deban asumir.

BIBLIOGRAFÍA

- BONARDO, D. (2012). *“La profesionalización de la Función Pública en las Administraciones Públicas Subnacionales. El caso de la Provincia de Río Negro, Argentina (1996-2011)”*. Presentado en Seminarios de Investigación (2012-2013). Instituto de Iberoamérica. Universidad de Salamanca.
- BONIFACIO, José Alberto “La experiencia argentina en materia de profesionalización de la función pública y la capacitación” - Publicado en la Revista del CLAD Reforma y Democracia. No. 4 (Jul. 1995). Caracas.
- CAO, Horacio (2012) *Políticas públicas para el desarrollo provincial*; en: Voces en el Fénix. La Revista del Plan Fénix. Buenos Aires. Año 3, N° 17, agosto 2012; pp. 34-41. Consultado en línea el 11 de noviembre de 2013. http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero_pdf/Voces%20N.17%20baja.pdf.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública 2003.
- CHIAVENATO, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. 9º Edición. México DF: McGraw-Hill.
- XV Congreso Internacional sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública “Prospectiva de la profesionalización de la función pública municipal”, cuyos autores son Alberto Delgado Paniagua y Juvenal Ramírez Artavia, centra su análisis en la evolución de la profesionalización de la función pública de Costa Rica desde el 2000, e intentan proyectar cómo debería ser la función pública para el año 2020.
- CONSEJO FEDERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA:
 - Comisión de Empleo Público y Carrera. Principios y recomendaciones para una carrera profesional administrativa en las administraciones provinciales de la República Argentina. 3ª Asamblea Ordinaria Anual 2006. Mendoza, 23 y 24 de noviembre.
 - Principios Y Recomendaciones Para Las Negociaciones Colectivas Entre El Estado Y Sus Trabajadores. 2ª Asamblea Ordinaria Termas de Río Hondo, Santiago del Estero, 28 de agosto de 2008.
- CORMICK, H. (2013). Restricciones en la gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas. [en] *Perspectivas de Políticas Públicas* N° 5. Lanús, UNLa, Ediciones de la UNLa. pp. 5.

- DOLAN, S., JACKSON, S., SCHULER, R. y VALLE CABRERA, R. (2003). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*. 2º Edición. Barcelona: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- INAP – Serie de investigaciones sobre Estado, Administración Pública y Sociedad – Volumen 1 – El personal del Estado nacional (2003 a 2009) - Andrea López y Norberto Zeller Pág. 129 y siguientes.
- Klinger, Donald E.; John Nalbandian; Mtro Roberto Moreno Espinoza. McGraw-Hill. Contextos y Estrategias. Cuarta edición. Capítulo 8. pág. 245.
- LEYES Y DECRETOS:
 - Ley Nº 3 – Ley Orgánica del Poder Judicial del Chaco (1957 – y modif.)
 - Ley 22.140. Régimen Jurídico Básico de la Función Pública. (1980)
 - Decreto 993/91. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa. (SINAPA) (1991).
 - Ley 24.185 (1992).
 - Decreto 214/06. “Profesionales en la Administración Pública Nacional” (2007-8).
 - Decreto Nº 2098/08. Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).
- LONGO, mérito y flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público. pp 73^a88.
- LONGO, FRANCISCO.(2006). “Oferta y demanda de gerentes públicos. Un marco de análisis de la institucionalización de la dirección pública profesional” Reforma y Democracia. No. 35. Caracas.
- MARTINEZ PUÓN, R. (2003). *La profesionalización de la Administración Pública en México: dilemas y perspectivas*. 1º Edición. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- MEMORIA del PODER JUDICIAL de la PROVINCIA del CHACO - AÑO 2015: Págs. 247-250; 302; 422-424.
- NICKSON, Andrew (2002) Transferencia de políticas y reforma en la gestión del sector público en América Latina: el caso del New Public Management. En Revista del CLAD Reforma y Democracia, Nro24, Octubre, Caracas
- OSZLAK: El servicio civil en América Latina y el Caribe. Situación y retos futuros. Documento presentado en el VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, 5-9 Noviembre, (2001).

- OSZLAK, O. (2009). La profesionalización del servicio civil en América Latina: impactos sobre el proceso de democratización. Trabajo elaborado en el marco del Proyecto OEA-PNUD, La Democracia de ciudadanía: una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina. Noviembre 2009: p. 96; ISBN 978-0-8270-5387-8. Recuperado el 20 de abril de 2015 <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN-DPADM/UNPAN040085.pdf>
- Profesionales en la Administración Pública Nacional 2007 – 2008. Situación del Personal Profesional de la Administración Pública Nacional comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto N°214/06). P. 95.
- RAMIO MATAS, CARLES (s/f) “Experiencias de implantación de servicio civil en América Latina: aprendizaje desde algunos modelos consolidados de Europa y Estados Unidos”.
- RAMIO MATAS, CARLES y MIGUEL SALVADOR. (2005) Servicio civil en América Latina: reflexiones y propuestas tentativas. Doc. Aportes adm. pública gest. estatal [online].
- Reglamento Interno del Poder Judicial de la Provincia del Chaco.
- REGLAMENTO DEL INSTITUTO MÉDICO FORENSE Y DEL INSTITUTO DE MEDICINA Y CIENCIAS FORENSES - PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO Adjunto a la Resolución N° 751, de fecha 25/04/11.S.T.J.
- SABINO, C. (1998) *Cómo hacer una tesis y elaborar todo tipo de escritos*. Edición ampliada. Buenos Aires: Editorial Lumen – Hvmánitas.
- SABINO, C. (1996) *El proceso de investigación*. 4ª reimpresión. Buenos Aires: Lumen – Hvmánitas.
- SAMAJA, J. (1996) *Epistemología y Metodología*. 2ª Edición. Buenos Aires: EUDEBA.
- SARAIVA, ENRIQUE (1997) “La Situación Laboral del Personal de la Administración Pública”. Documento presentado en el Seminario sobre la Situación Laboral del Personal de la Administración Pública en los Países de América Latina.” Santo Domingo, Abr. 24-25: CLAD; PNUD; República Dominicana. Comisión Presidencial para la Reforma y Modernización del Estado Serie Documentos Reuniones Internacionales No. 1.
- SENGE, Peter M. (1998). *La quinta disciplina*. Disponible en: <https://books.google.com.ar/books?id=F08fPAAACAAJ&dq=inauthor:%22Peter+M.+Senge%22&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwib77TD0bHNAhUJI5AKHAdgCi8Q6AEILjAD>
- SENGE, Peter M. (1995). *La quinta disciplina en la práctica*. Disponible en: <https://books.google.com.ar/books?id=h4Qfp7CkSCIC&printsec=frontcover&dq=inauth>

or:%22Peter+M.+Senge%22&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwib77TD0bHNAhUJI5AK
HadgCi8Q6AEIjAB#v=onepage&q&f=false

- V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado (2003) Carta Iberoamericana de la Función Pública. Santa Cruz de la Sierra. Bolivia.

CUADROS Y ANEXOS

ANEXO 1: Jurisdicciones y Organismos No Jurisdiccionales del Poder Judicial del Chaco.

ORGANISMOS NO JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL DEL CHACO
De Apoyo Jurisdiccional
CENTRO PÚBLICO DE MEDIACIÓN Conexo al Poder Judicial
OFICINA DE SALA DE ARMAS Y EFECTOS SECUESTRADOS
INSTITUTO MEDICO FORENSE
GABINETE CIENTÍFICO
CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS
OFICINA DE MANDAMIENTOS Y NOTIFICACIONES
DIRECCION DE SERVICIO SOCIAL
UNIDAD DE EXPEDICIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES PENALES (U.E.R)

Administrativos
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
SECRETARIA GENERAL DE ARCHIVO
CENTRO DE ESTUDIOS JUDICIALES
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL
ESTADÍSTICA
OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMÁTICA JURÍDICA
DIRECCIÓN GENERAL DE LOGÍSTICA
DEPARTAMENTO DE ARQUITECTURA
DEPARTAMENTO DE ELECTROMECAÁNICA
DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO
DIRECCIÓN TÉCNICA DE OBRAS Y CERTIFICACIONES
OFICINA DE PERITOS CONTADORES
OFICINA DE GESTION DE CALIDAD JUDICIAL
DIRECCIÓN DE SUMARIOS
OFICINA DE PLANIFICACIÓN

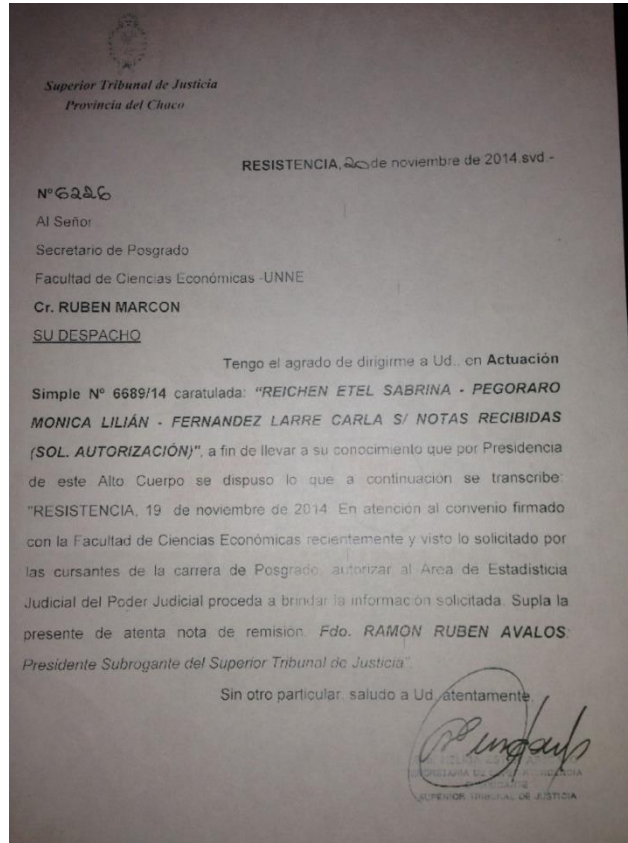
Otros
INSPECTORÍA DE JUSTICIA DE PAZ
INSPECTORÍA NOTARIAL
BIBLIOTECA "Dalmacio Vélez Sarsfield"
INTENDENCIA
SALA DE MAQUINAS
UJERÍA

ANEXO 2: listado carreras distintas a las jurídicas.

LISTADO CARRERAS DISTINTAS A LAS JURÍDICAS

ARCHIVOLOGO
ARQUITECTO
BIOINGENIERO
BIOQUIMICO
CONTADOR PUBLICO
DISENADOR GRAFICO
DOCUMENTÓLOGA/O
EXPERTO EN ESTAD.Y COMP.
INGENIERIA EN CONTRCCUCCIONES, ELECTROMECHANICO , ELECTRICISTA (ORIENTACION INDUSTRIAL), EN SISTEMAS
LIC. EN ADMINISTRACION RURAL
LIC. EN COMUNICACIÓN SOCIAL
LIC. EN CRIMINALISTICA
LIC. EN PSICOLOGIA
LIC. EN RELACIONES LABORALES
LIC. EN SISTEMAS
LIC. EN TRABAJO SOCIAL
LIC.EN KINESIOLOGÍA Y FISIATRÍA
MEDICO CIRUJANO
ODONTOLOGO
PERITO ACCIDENTOLOGO
PROF. GEOGRAFIA Y CIENC.BIOLOG.
PROGRAMADOR UNIV.DE APLICACIONES
TCO.UNIV.EN DESARROLLO URBANO
TCO.UNIV.EN INFOR. APLICADA
TECNICO EN PERIODISMO

ANEXO 3: Resolución de aprobación de obtención de información: base de datos brindada por la Oficina De estadísticas del PJCh y Nota de Solicitud a la Secretaría de Superintendencia del PJCh,



"2014 Año de la concordia, el diálogo y la paz - S.S. Francisco"
Resistencia, 06 de noviembre de 2014.-

**AL SR. SECRETARIO LETRADO DE LA
SECRETARIA DE SUPERINTENDENCIA DEL
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DEL
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DEL CHACO**

Dr. Omar Eduardo Amad

SU DESPACHO

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud., a fin de informarle que, en la actualidad, quienes suscriben, nos encontramos cursando la carrera de Posgrado de **Especialización en Gestión Pública Provincial y Municipal**, dictada en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste, especialización en la que deberemos presentar una Tesina como Trabajo Final Integrador, cuyo objetivo es volcar los conocimientos adquiridos en la carrera, a la realidad de la Administración Pública, principalmente en el ámbito laboral donde nos desempeñamos. La temática a tratar versará sobre la profesionalización dentro del Poder Judicial y la capacitación de los agentes judiciales.-

Por ello, recurrimos a Ud. y por su intermedio a quien corresponda, a los efectos de **solicitarle autorización para acceder a la nómina del Personal activo del Poder Judicial y a los archivos estadísticos del Centro de Estudios Judiciales, así como también a toda información relacionada con capacitación dentro del ámbito del Poder Judicial.**

La solicitud radica en la necesidad de contar con información fidedigna, la cual será tratada **a fines estadísticos y evaluaciones cualitativas**, no haciendo mención a los datos de identidad de los agentes, ni identificación particular de los mismos. Dicha información será analizada y volcada a resultados cuantitativos y cualitativos, a fin de generar herramientas prácticas que, en un futuro, resulten de utilidad para el Poder

Judicial de la Provincia del Chaco.-

Con tal motivo, saludamos a Ud.,
atentamente.

ETEL SABRINA REICHEN
ESCRIBIENTE
D. GRAL. DE ADMINISTRACIÓN
DNI 27.991.514.

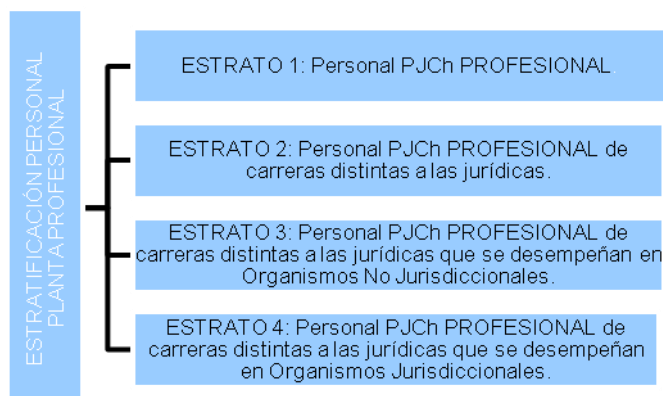
MÓNICA LILIÁN PEGORARO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
JUZG. EJECUCIÓN PENAL Nº 1
DNI 30.399.965

CARLA GABRIELA FERNÁNDEZ LARRE
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
D. GRAL DE ADMINISTRACIÓN
DNI 33.119.804

ANEXO 3: Planillas de datos de empleados. (Al ser una base de datos de gran extensión se adjunta en soporte informático).

ANEXO 4: Cuadros Estadísticos.

Gráfico 1: Distribución de la Población – ESTRATIFICACIÓN -



Cuadro 1: Clasificación de profesionales

DIFERENTES CARRERAS	TOTAL EMPLEADOS	EN ONJ	EN OJ
	272	192	80
CIENCIAS ECONÓMICAS	57	27	30
CONTADOR PUBLICO		25	26
LIC. EN ADMINISTRACION RURAL		0	1
LIC. EN ADMINISTRACION		1	2
LIC. EN RELACIONES LABORALES		1	1
CRIMINALISTICA	27	22	5
ACCIDENTOLOGO/A- DOCUMENTOLOGO/A		3	1
LIC. EN CRIM Y CRIMINOLOGIA		11	4
PERITO ACCIDENTOLOGO		4	0
TECNICO AUXILIAR FORENSE		4	0
SISTEMAS Y COMUNICACIÓN SOCIAL	21	18	3
ASISTENTE SOCIAL / LIC. EN TRABAJO SOCIAL		7	2
LIC. EN COMUNICACIÓN SOCIAL		1	0
LIC. EN PERIODISMO		2	0
LIC. EN SISTEMAS		2	0
TECNICO EN PERIODISMO		1	0
TECNICO SUP. EN PROGRAMACION		1	0
DISEÑADOR GRAFICO		2	1
ANALISTA EN SISTEMAS		2	0
MEDICINA Y PSICOLOGÍA	100	80	20
BIOQUIMICO		4	1
ENFERMERA		2	0
LIC. EN NUTRICIÓN		1	0
LIC. EN PSICOLOGIA		27	6
LIC. EN KINESIOLOGÍA Y FISIATRÍA		0	1
MEDICO		33	3
ODONTOLOGO		2	2
PSICOPEDAGOGO/A		9	0
TCO. SUP. EN ADM. Y GESTION DE SERVICIOS DE SALUD		1	0
TCO. SUP. EN MECANICA DENTAL		0	3
TECNICO SUPERIOR EN DIAGNOSTICO POR IMÁGENES		0	1
TECNICO SUPERIOR EN PSICOLOGIA		0	1
TECNICO OPTICO		0	1
TECNICO RADIOLOGO		1	1
INGENIEROS Y ARQUITECTOS	52	33	19
ARQUITECTO		8	5
INGENIERO/A ELECTRICISTA (ORIENTACION INDUSTRIAL)		1	0
INGENIERO/A ELECTROMECANICO		3	2
INGENIERO/A CIVIL		10	5
INGENIERO/A EN SIST. DE INFORMACION		9	7
TCO. UNIV. EN DESARROLLO URBANO		1	0
BIOINGENIERO		1	0
OTROS	15	12	3
AGRONOMO GENERAL		2	1
ARCHIVOLOGO		3	1
BIBLIOTECARIO		3	1
DOCUMENTOLOGA/O		1	0
OTRAS LICENCIATURAS		3	0

Cuadro 2: Clasificación de títulos e incidencia respecto del total de empleados profesionales.

TITULOS	CANTIDAD EMPLEADOS	INCIDENCIA
ABOGACÍA	1214	82%
CIENCIAS ECONÓMICAS	57	4%
INGENIEROS Y ARQUITECTOS	52	3%
MEDICINA Y PSICOLOGÍA	100	7%
CRIMINALISTICA	27	2%
SISTEMAS Y COMUNICACIÓN SOCIAL	21	1%
OTROS	15	1%
TOTALES	1486	100%

Cuadro 3: Conformación de la planta permanente del PJCh por nivel de instrucción:

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	CANTIDAD	Incidencia
PRIMARIO	146	4,32%
SECUNDARIO	1556	46,02%
TERCIARIO	193	5,71%
UNIVERSITARIO*	1486	43,95%
TOTALES	3381	100,00%

* INCLUYE: POSGRADOS, DICPLOMATURAS, MAESTRÍAS Y DOCTORADOS.

Gráfico 2: Conformación de la planta permanente del PJCh por nivel de instrucción

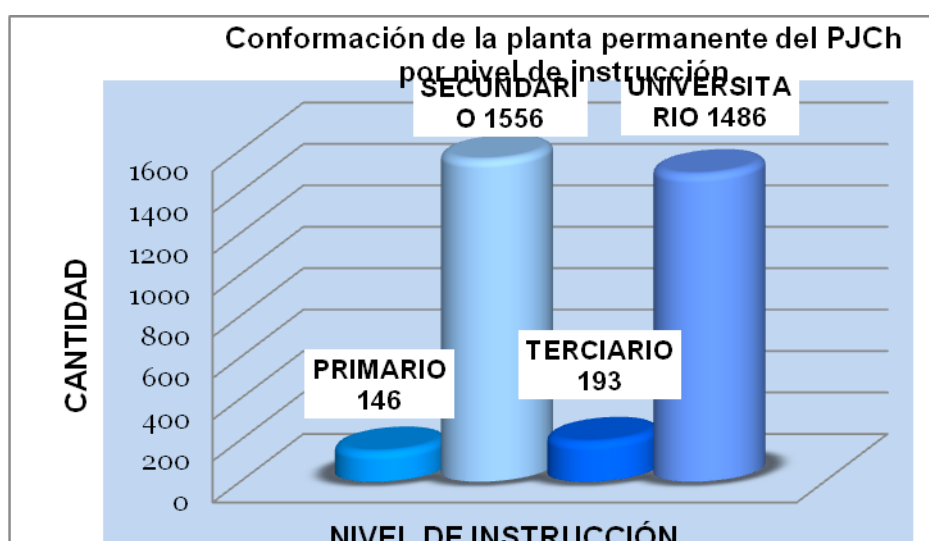


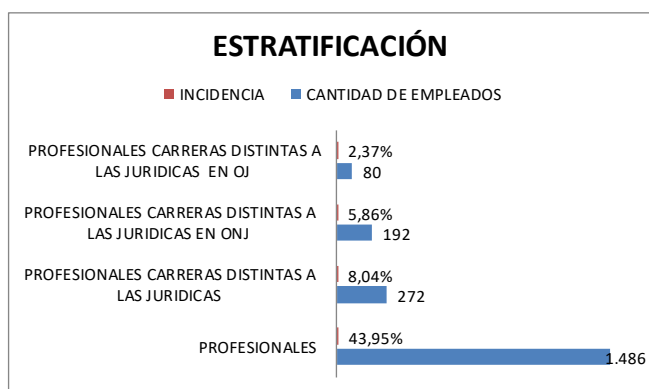
Gráfico 3: Determinación población estudio.



Cuadro 4: Análisis de incidencia según Planta Permanente PJCh.

SITUACIÓN	CANTIDAD EMPLEADOS	INCIDENCIA
PLANTA PERMANENTE	3.381	100,00%
PROFESIONALES	1.486	43,95%
PROFESIONALES CARRERAS DISTINTAS A LAS JURIDICAS	272	8,04%
PROFESIONALES CARRERAS DISTINTAS A LAS JURIDICAS EN OJ	80	2,37%
PROFESIONALES CARRERAS DISTINTAS A LAS JURIDICAS EN ONJ	192	5,86%

Gráfico 4: Estratificación



Cuadro 5: Estratificación.

ESTRATOS	CANTIDAD	INCIDENCIA
ESTRATO 1: Personal PJCh PROFESIONAL.	1486	100%
ESTRATO 2: Personal PJCh PROFESIONAL de carreras distintas a las jurídicas.	272	18,30%
ESTRATO 3: Personal PJCh PROFESIONAL de carreras distintas a las jurídicas que se desempeñan en Organismos No Jurisdiccionales.	192	12,92%
ESTRATO 4: Personal PJCh PROFESIONAL de carreras distintas a las jurídicas que se desempeñan en Organismos Jurisdiccionales.	80	5,38%