

# Perfil professional del jutge de primera instància i instrucció de Catalunya

BUTLLETÍ DE DIFUSIÓ DE RECERQUES

# INVESEMBREU

## Presentació

Aquest estudi defineix el Perfil de Competències dels jutges de primera instància i instrucció de Catalunya. Aquest perfil és un punt de partida per començar a plantejar la possibilitat d'utilitzar la metodologia de la gestió per competències en l'àmbit de la judicatura.

A continuació presentem una breu descripció del marc teòric de referència, la descripció de la metodologia utilitzada, i finalment el perfil pròpiament dit.

El perfil inclou 17 competències agrupades en 5 clústers que són:

- **Les competències relacionals**, aquelles que tenen a veure amb les capacitats per a relacionar-se amb els demés. La gestió del conflicte, la capacitat d'escolta activa i l'empatia són el nucli d'aquestes competències.
- **Les competències funcionals**, són les capacitats de gestió de la pròpia feina i la dels seus col·laboradors, planificació i organització del treball, presa de decisions i gestió de la informació formen aquest conjunt de competències
- **Les competències analítiques**, les capacitats intel·lectuals precises per a desenvolupar amb èxit la feina del jutge, raonament verbal, analític i sintètic són les capacitats que conformen aquest grup.
- **Les competències personals**, qualitats personals o maneres de ser indispensables per les responsabilitats del jutge. Confiabilitat i integritat; flexibilitat; aprenentatge permanent i comprensió, i integració social són les competències d'aquest clúster
- **Les competències tècniques**. Les capacitats de "l'ofici" del jutge. La capacitat tècnica jurídica i processal i l'expressió escrita són el nucli

## Presentación

El presente estudio define el Perfil de Competencias de los jueces de primera instancia e instrucción de Cataluña. Este perfil es un punto de partida para empezar a plantear la posibilidad de utilizar la metodología de la gestión por competencias en el ámbito de la judicatura.

A continuación presentamos una breve descripción del marco teórico de referencia, la descripción de la metodología utilizada, y finalmente el perfil propiamente dicho.

El perfil incluye 17 competencias agrupadas en 5 clusters que son:

- **Las competencias relacionales**, aquellas que tienen que ver con las capacidades para relacionarse con los demás. La gestión del conflicto, la capacidad de escucha activa y la empatía son el núcleo de estas competencias.
- **Las competencias funcionales**, son las capacidades de gestión del propio trabajo y la de sus colaboradores, planificación y organización del trabajo, toma de decisiones y gestión de la información forman este conjunto de competencias.
- **Las competencias analíticas**, las capacidades intelectuales precisas para desarrollar con éxito el trabajo del juez, razonamiento verbal, analítico y sintético son las capacidades que conforman este grupo.
- **Las competencias personales**, cualidades personales o maneras de ser indispensables para las responsabilidades del juez. Confiabilidad e integridad; flexibilidad; aprendizaje permanente y comprensión, e integración social son las competencias de este cluster.
- **Las competencias técnicas**. Las capacidades "del oficio" del juez. La capacidad técnica jurídica y procesal, y la expresión escrita son el nú-



de les habilitats tècniques d'aquest conjunt de competències.

### Marc teòric de referència

La metodologia utilitzada per a la realització d'aquest perfil de competències és una metodologia desenvolupada pels consultors de Xarxa Consultors.

El punt de partida per a l'elaboració del perfil de competències és l'**anàlisi funcional** que permet analitzar i descriure les funcions i tasques dels llocs de treball o funcions professionals necessàries per aconseguir els objectius fixats a aquests llocs o funcions professionals. S'inicia establint el propòsit principal de la funció productiva o de serveis sota anàlisi i es pregunta successivament quines funcions s'han de dur a terme per permetre que la funció precedent es realitzi. Aquesta anàlisi es realitza amb ocupants dels llocs que coneguin la funció analitzada, basant-nos en la premissa que els treballadors experts poden descriure i definir el seu treball de forma més precisa que qualsevol altra persona de l'organització i és important tenir en compte que la qualitat del resultat dependrà de la representativitat del grup de treballadors seleccionat.

A partir d'aquesta anàlisi funcional, es passen a **definir les competències** professionals (coneixements, habilitats i actituds) necessàries per a desenvolupar les funcions i tasques descrites. Per tant, un cop definit el mapa funcional (que ens diu què i com fem les funcions i tasques) es plantegen les següents preguntes:

- Què cal saber (coneixements).
- Què cal saber fer (habilitats).
- Com cal ser o saber estar (actituds).

La metodologia s'ha construït per a què amb unes eines ben pautesades un treballador expert estigui capacitats per definir els coneixements, habilitats i actituds necessaris, sempre després d'haver-se posat en situació en el pas previ de definir les funcions i tasques. És per això que és imprescindible que el mateix grup de treballadors que han definit les funcions i tasques siguin els que després realitzin l'anàlisi de coneixements, habilitats i actituds necessaris per a la seva execució.

Finalment es demana a aquestes persones que descriuquin situacions concretes que permeten veure si una persona desenvolupa o no una competència en el seu lloc de treball. Això són les evidències de comportament que ens permeten convertir el perfil de competències d'un lloc de treball en una eina de gestió de recursos humans.

Per tal d'integrar la visió estratègica, que garanteixi la construcció d'un perfil ambiciós i amb validesa a curt/mig termini, és necessari desenvolupar una segona fase del treball, consistent en la creació d'un **grup de validació** format per un grup de persones significatives amb informació i visió estratègica. S'ha constituït un grup de validació format per jutges i advocats senyors amb molts anys d'experiència, un membre de les facultats de dret de Catalunya, un responsable del Centre d'Estudis Jurídics i expert en recursos humans. Aquest grup ens ha aportat aquesta visió estratègica i de futur necessària per a la construcció d'un perfil de competències ambiciós.

de las habilidades técnicas de este conjunto de competencias.

### Marco teórico de referencia

La metodología utilizada para la realización de este perfil de competencias es una metodología desarrollada por los consultores de Xarxa Consultors.

El punto de partida para la elaboración del perfil de competencias es el **análisis funcional** que permite analizar y describir las funciones y tareas de los puestos de trabajo o funciones profesionales necesarias para cumplir los objetivos fijados en estos lugares de trabajo. Se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones se tienen que llevar a cabo para permitir que la función precedente se realice. Éste análisis se realiza con ocupantes de los lugares de trabajo que conozcan la función analizada, basándonos en la premisa que los trabajadores expertos pueden describir y definir su trabajo de forma más precisa que cualquier otra persona de la organización. Es importante tener en cuenta que la calidad del resultado dependerá de la representatividad del grupo de trabajadores seleccionado.

A partir de este análisis funcional, se pasan a definir las **competencias profesionales** (conocimientos, habilidades y actitudes) necesarias para desarrollar las funciones y tareas descritas. Por lo tanto, una vez definido el mapa funcional (que nos dice qué y cómo hacemos las funciones y tareas) se plantean las siguientes preguntas:

- Qué hay que saber (conocimientos).
- Qué hay que saber hacer (habilidades).
- Como se debe ser o saber estar (actitudes).

La metodología se ha construido para que con unas herramientas bien pautesadas un trabajador experto esté capacitado para definir los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios, siempre después de haberse puesto en situación en el paso previo de definir las funciones y tareas. Es por eso que es imprescindible que el mismo grupo de trabajadores que han definido las funciones y tareas sean los que después realicen el análisis de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para su ejecución.

Finalmente se pide a estas personas que describan situaciones concretas que permiten ver si una persona desarrolla o no una competencia en su puesto de trabajo. Estas son las evidencias de comportamiento que nos permiten convertir el perfil de competencias de un puesto de trabajo en una herramienta de gestión de recursos humanos. Con el fin de integrar la visión estratègica, que garantice la construcción de un perfil ambicioso y con validez a corto/medio plazo, es necesario desarrollar una segunda fase del trabajo, consistente en la creación de un **grupo de validación** formado por un grupo de personas significativas con información y visión estratègica. Se ha constituido un grupo de validación formado por jueces y abogados seniores con muchos años de experiencia, un miembro de las facultades de derecho de Cataluña y un responsable del Centro de Estudios Jurídicos, experto en recursos humanos. Éste grupo ha aportado esta visión estratègica y de futuro necesaria para la construcción de un perfil de competencias ambicioso.

## Metodologia

### Fase prèvia

Abans d'iniciar el projecte pròpiament dit es va fer una visita a un jutjat, es va entrevistar a la jutgessa i es va assistir a un judici per tal de veure el funcionament general del jutjat i mantenir un primer contacte amb la feina del jutge.

### Grups de treball

S'han dut a terme dinàmiques de grup amb professionals que actualment estan portant a terme aquesta funció. En aquestes dinàmiques s'han analitzat les funcions, tasques, coneixements, habilitats i competències pròpies del perfil.

S'han constituït dos grups de jutges que s'han reunit en dues sessions de 4 hores de duració per cada grup. En aquests grups s'ha treballat en paral·lel definint el perfil professional del jutge. A partir de les dues definicions (que han estat altament coincidents) s'ha descrit un únic perfil que ha sumat les aportacions dels dos grups.

### Definició del perfil

Amb el material resultat de la feina feta en els grups de treball s'ha elaborat un primer esborrany de perfil professional que ha servit de document de base per al treball del grup de validació.

### Grup de validació

La comissió s'ha reunit en tres ocasions i els seus membres han treballat sobre el perfil elaborat pels grups de treball.

### Perfil professional del jutge de primera instància i instrucció

Clústers de competències del perfil:

<b>Relacionals</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestió del conflicte</li><li>• Escolta activa</li><li>• Empatia</li> <li>• Treball en equip (*)</li><li>• Direcció de persones i equips (*)</li></ul>	<b>Personals</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Confiabilitat</li><li>• integritat</li><li>• Flexibilitat</li><li>• Aprenentatge permanent</li><li>• Compresió i integració social</li></ul>
--	---

<b>Tècniques</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitat tècnica jurídica i processal</li><li>• Expressió escrita</li></ul>
---

<b>Funcionals</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planificació i organització de treball</li><li>• Presa de decisions</li><li>• Gestió de la informació</li></ul>	<b>Analítiques</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Raonament analític</li><li>• Raonament sintètic</li><li>• Raonament verbal</li></ul>
---	---

## Metodología

### Fase prèvia

Antes de iniciar el proyecto propiamente dicho se hizo una visita a un juzgado, se entrevistó a la juez del mismo y se asistió a un juicio con el fin de ver el funcionamiento general del juzgado y mantener un primer contacto con el trabajo del juez.

### Grupos de trabajo

Se han realizado dinámicas de grupo con profesionales que actualmente están llevando a cabo esta función. En estas dinámicas se han analizado las funciones, tareas, conocimientos, habilidades y competencias propias del perfil.

Se han constituido dos grupos de jueces que se han reunido en dos sesiones de 4 horas de duración para cada grupo. En estos grupos se ha trabajado en paralelo definiendo el perfil profesional del juez. A partir de las dos definiciones (que han sido altamente coincidentes) se ha descrito un único perfil que ha sumado las aportaciones de los dos grupos.

### Definición del perfil

Con el material extraído del trabajo hecho en los grupos de trabajo se ha elaborado un primer borrador de perfil profesional que ha servido de documento de base para el trabajo del grupo de validación.

### Grupo de validación

La comisión se ha reunido en tres ocasiones y sus miembros han trabajado sobre el perfil elaborado por los grupos de trabajo.

### Perfil profesional del juez de primera instancia e instrucció

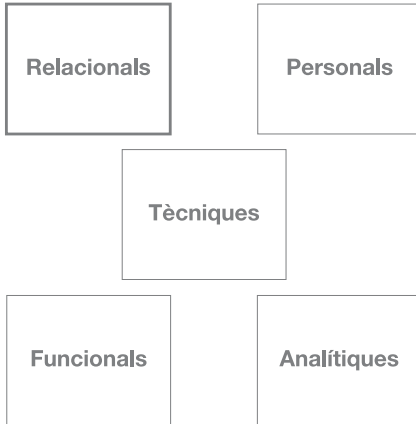
Clusters de competencies del perfil:

<b>Relacionales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión del conflicto</li><li>• Escucha activa</li><li>• Empatia</li> <li>• Trabajo en equipo (*)</li><li>• Dirección de personas y equipos (*)</li></ul>	<b>Personales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Confiabilidad integridad</li><li>• Flexibilidad</li><li>• Aprendizaje permanente</li><li>• Compresión e integración social</li></ul>
---	--

<b>Técnicas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidad técnica jurídica i procesal</li><li>• Expresión escrita</li></ul>
---

<b>Funcionales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación y organización de trabajo</li><li>• Toma de decisiones</li><li>• Gestión de la información</li></ul>	<b>Analíticas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Razonamiento analítico</li><li>• Razonamiento sintético</li><li>• Razonamiento verbal</li></ul>
---	---

## Competències relacionals



El jutge ha de dominar les relacions interpersonals amb encausats, ciutadans, professionals, institucions, etc

Ha de ser capaç de:

Reconèixer els possibles conflictes; tractar a les persones i les situacions difícils amb equilibri i sensibilitat; respectar les seves expectatives i càrregues, i buscar solucions justes i entenedores

Atendre a tots els aspectes comunicatius de l'altre i entendre el significat del que s'escolta en el context real. Captar i comprendre les preocupacions, els interessos i els sentiments dels altres i respondre-hi adequadament.

Les competències que componen aquest clúster són:

**Gestió del conflicte:** Reconèixer els possibles conflictes; tractar a les persones i les situacions difícils amb equilibri i sensibilitat; respectar les seves expectatives i càrregues, i buscar solucions justes i entenedores.

**Escolta activa:** Atendre tots els aspectes comunicatius de l'altre i entendre el significat del que s'escolta en el context real.

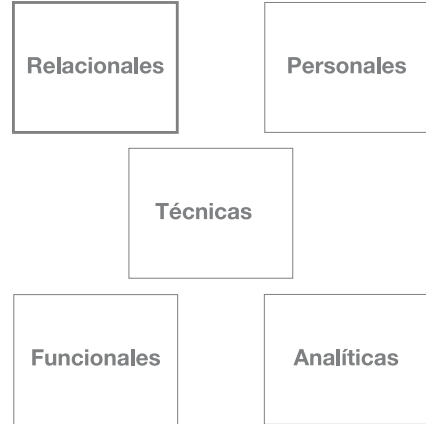
**Empatia:** Captar i comprendre les preocupacions, els interessos i els sentiments dels altres i respondre-hi adequadament.

**Treball en equip:** Capacitat de participar, col·laborar i coordinar-se activament en un grup de treball. Disposició per integrar-se i fer que els altres també s'integrin, potenciant la participació i la cohesió interna per tal d'assolir els objectius comuns.

**Direcció de persones i equips:** Capacitat de dirigir equips de treball, aconseguint que els seus col·laboradors/es contribueixin de manera efectiva en la consecució dels objectius. Resoldre eficaçment fets i situacions conflictives, potenciant el desenvolupament i la motivació de les persones.

Ara bé, aquestes dues competències s'han deduït de l'anàlisi del treball actual dels jutges de 1a instància i instrucció. Responen a la necessitat de direcció de les persones i els treballs de l'oficina judicial tal i com es troba avui en dia. Sembla ser que el Jutge té la responsabilitat de fet, però no estar clar si és o no una responsabilitat d'aquesta figura professional. Actualment la definició funcional del jutge no aclareix aquestes funcions de direcció de l'oficina judicial i com la comparteix amb

## Competencias relacionales



El juez tiene que dominar las relaciones interpersonales con encausados, ciudadanos, profesionales, instituciones, etc.

Tiene que ser capaz de:

Reconocer los posibles conflictos; tratar a las personas y las situaciones difíciles con equilibrio y sensibilidad; respetar sus expectativas y cargas y buscar soluciones justas y entendedoras.

Atender todos los aspectos comunicativos del otro y entender el significado de lo que se escucha en el contexto real. Captar y comprender las preocupaciones, los intereses y los sentimientos de los otros y responder adecuadamente.

Las competencias que componen este cluster son:

**Gestión del conflicto:** Reconocer los posibles conflictos; tratar a las personas y las situaciones difíciles con equilibrio y sensibilidad; respetar sus expectativas y cargas y buscar soluciones justas y entendedoras.

**Escucha activa:** Atender a todos los aspectos comunicativos del otro y entender el significado de lo que se escucha en el contexto real.

**Empatía:** Captar y comprender las preocupaciones, los intereses y los sentimientos de los otros y responder adecuadamente.

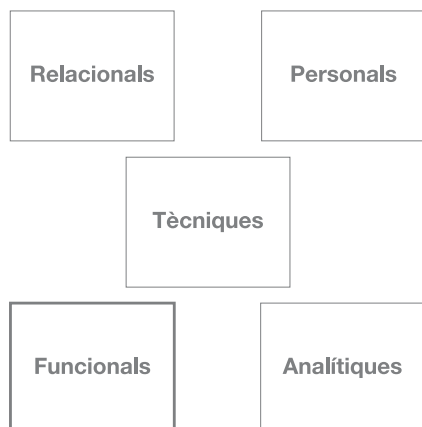
**Trabajo en equipo:** Capacidad de participar, colaborar y coordinarse activamente en un grupo de trabajo. Disposición para integrarse y hacer que los otros también se integren, potenciando la participación y la cohesión interna con el fin de alcanzar los objetivos comunes.

**Dirección de personas y equipos:** Capacidad de dirigir equipos de trabajo, consiguiendo que sus colaboradores/as contribuyan de manera efectiva en la consecución de los objetivos. Resolver eficazmente hechos y situaciones conflictivas, potenciando el desarrollo y la motivación de las personas.

Ahora bien, estas dos competencias se han deducido del análisis del trabajo actual de los jueces de 1ª instancia e instrucción y responden a la necesidad de dirección de las personas y los trabajos de la oficina judicial tal y como se encuentra hoy en día. Parece ser que el juez tiene la responsabilidad, pero no está claro si es o no una responsabilidad de esta figura profesional. Actualmente la definición funcional del juez no aclara estas funciones de dirección de la oficina judicial y como la com-

el secretari judicial. El que queda clar és que és una funció crítica per el funcionament dels jutjats i que s'ha d'assumir pel jutge, pel secretari judicial o per tots dos en coordinació. L'estat actual de les coses fa que aquestes responsabilitats s'assumeixin, o no!, i de quina manera, depenent de les característiques personals dels qui ocupen cada jutjat, però no existeix una norma clara al respecte. Per tot això la importància dins el perfil i el grau de domini d'aquestes competències dependrà de la càrrega de responsabilitat i de feina generada per aquestes funcions quan es defineixi clarament qui les exerceix i com s'exerceixen.

## Competències Funcionals



El jutge ha de tenir eines d'organització i planificació de la seva feina i la dels altres. Ha de saber organitzar la informació, tot prenent decisions eficaces i eficients per assolir els objectius de gestió

### Ha de ser capaç de:

Definir prioritats; establir plans d'acció necessaris per arribar als objectius fixats; distribuir els recursos, i establir les mesures de control i seguiment.

Escollir, entre diferents alternatives, aquelles que són més adequades per a la consecució dels objectius i adequades al marc legal vigent. Valorar els efectes que tindran les decisions preses.

Obtenir i tractar la informació que s'ha de transmetre o emmagatzemar, de manera eficaç i eficient.

Les competències funcionals que s'han identificat en l'estudi són les següents.

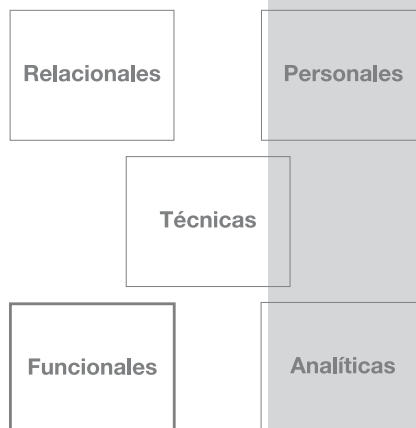
**Planificació i organització del treball:** Definir prioritats, establir plans d'acció necessaris per arribar als objectius fixats; distribuir els recursos, i establir les mesures de control i seguiment.

**Presa de decisions:** Capacitat d'escollir, entre diferents alternatives, aquelles que són més adequades per a la consecució dels objectius i adequades al marc legal vigent. Valorar els efectes que tindran les decisions preses.

**Gestió de la informació:** Capacitat d'obtenir i tractar la informació que s'ha de transmetre o emmagatzemar, de manera eficaç i eficient.

parte con el secretario judicial. Lo que queda claro es que es una función crítica para el funcionamiento de los juzgados y que tiene que asumir el juez, el secretario judicial o los dos en coordinación. El estado actual de las cosas hace que estas responsabilidades se asuman, ¡o no!, y de que manera, dependiendo de las características personales de los que ocupan cada juzgado, pero no existe una norma clara al respecto. Por todo esto la importancia dentro del perfil. El grado de dominio de estas competencias dependerá de la carga de responsabilidad y de trabajo generado por estas funciones cuando se define claramente quien las ejerce y como se ejerzan.

## Competencias Funcionales



El juez tiene que tener herramientas de organización y planificación de su trabajo y la de los otros. Tiene que saber organizar la información, tomando decisiones eficaces y eficientes para alcanzar los objetivos de gestión

### Tiene que ser capaz de:

Definir prioridades; establecer planes de acción necesarios para llegar a los objetivos fijados; distribuir los recursos, y establecer las medidas de control y seguimiento.

Escoger, entre diferentes alternativas, aquellas que son más adecuadas para la consecución de los objetivos y al marco legal vigente. Valorar los efectos que tendrán las decisiones tomadas.

Obtener y tratar la información que se tiene que transmitir o almacenar, de manera eficaz y eficiente.

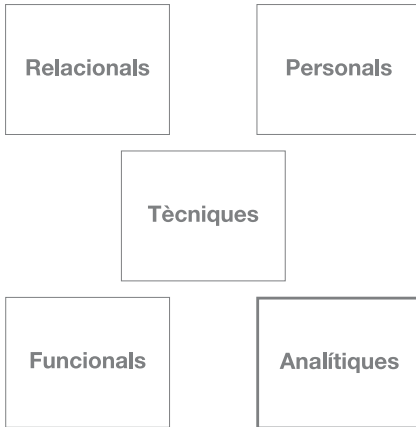
Las competencias funcionales que se han identificado en el estudio son las siguientes:

**Planificación y organización del trabajo:** Definir prioridades, establecer planes de acción necesarios para llegar a los objetivos fijados; distribuir los recursos, y establecer las medidas de control y seguimiento.

**Toma de decisiones:** Capacidad de escoger, entre diferentes alternativas, aquellas que son más adecuadas a la consecución de los objetivos y al marco legal vigente. Valorar los efectos que tendrán las decisiones tomadas.

**Gestión de la información:** Capacidad para obtener y tratar la información que se tiene que transmitir o almacenar de manera eficaz y eficiente

## Competències analítiques



El jutge requereix d'habilitats intel·lectuals d'anàlisi i síntesi per realitzar eficaçment les tasques i funcions encomanades i raonament verbal per expressar les seves resolucions

### Ha de ser capaç de:

Comprendre les situacions, descompondre-les en els seus elements substancials, delimitar els fets i resoldre els problemes amb una anàlisi de les parts mitjançant la reflexió lògica i sistemàtica. Comprendre les situacions globalment i resoldre els problemes a partir de la unió de les parts que els constitueixen.

Expressar clarament idees o fets, amb correcció gramatical. Fer-se entendre, explicar amb claredat el propi punt de vista, motivant les causes de les decisions.

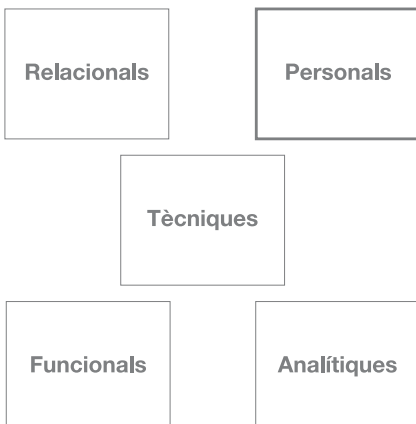
Aquestes competències són:

**Raonament analític:** Comprendre les situacions, descompondre-les en els seus elements substancials, delimitar els fets i resoldre els problemes amb una anàlisi de les parts mitjançant la reflexió lògica i sistemàtica.

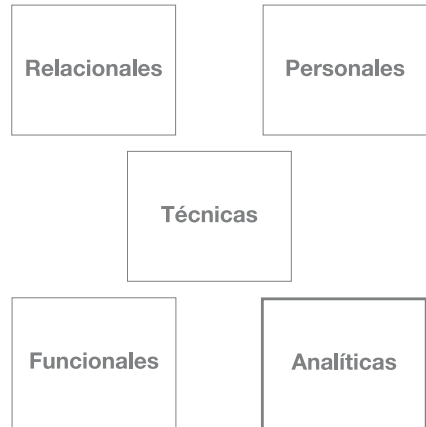
**Raonament sintètic:** Comprendre les situacions globalment i resoldre els problemes a partir de la unió de les parts que els constitueixen.

**Raonament verbal:** Expressar clarament idees o fets, amb correcció gramatical. Fer-se entendre, explicar amb claredat el propi punt de vista, motivant les causes de les decisions.

## Competències Personals



## Competencias analíticas



El juez requiere de habilidades intelectuales de análisis y síntesis para realizar eficazmente las tareas y funciones encomendadas y razonamiento verbal para expresar sus resoluciones

### Tiene que ser capaz de:

Comprender las situaciones, descomponerlas en sus elementos sustanciales, delimitar los hechos y resolver los problemas con un análisis de las partes mediante la reflexión lógica y sistemática. Comprender las situaciones globalmente y resolver los problemas a partir de la unión de las partes que los constituyen.

Expresar claramente ideas o hechos, con corrección gramatical. Hacerse entender, explicar con claridad el propio punto de vista, motivando las causas de las decisiones.

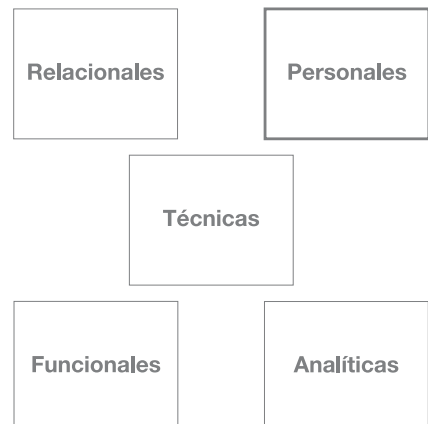
Estas competencias son:

**Razonamiento analítico:** Comprender las situaciones, descomponerlas en sus elementos sustanciales, delimitar los hechos y resolver los problemas con un análisis de las partes mediante la reflexión lógica y sistemática.

**Razonamiento sintético:** Comprender las situaciones globalmente y resolver los problemas a partir de la unión de las partes que los constituyen.

**Razonamiento verbal:** Expressar claramente ideas o hechos, con corrección gramatical. Hacerse entender, explicar con claridad el propio punto de vista, motivando las causas de las decisiones.

## Competencias Personales



El jutge ha de tenir una sèrie de qualitats personals que el capaciten per desenvolupar correctament la seva funció. Ha de tenir un alt sentit ètic, ha de ser capaç d'aprendre i actualitzar-se permanentment, ha de ser flexible i ha de mantenir-se integrat en la comunitat per la que treballa.

**Ha de ser capaç de:**

Actuar sistemàticament amb imparcialitat i amb coherència amb els principis i valors que informen l'ordenament constitucional espanyol.

Modificar el comportament per adequar-lo a situacions de canvi o ambigüitat i mantenir l'efectivitat en els diferents entorns, amb tasques, responsabilitats i persones diferents.

Assolir o ampliar el coneixement i les tècniques relacionats amb el treball judicial. Captar i aplicar informacions, sistemes i mètodes de treball nous.

Conèixer la realitat social del seu àmbit d'actuació. Estar informat sobre la actualitat. Comprendre les relacions institucionals i socials.

Això vol dir mostrar les següents competències:

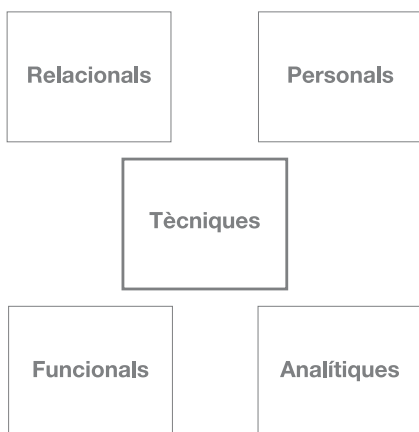
**Confiabilitat i integritat:** Actuar sistemàticament, amb imparcialitat i amb coherència als principis i valors que informen l'ordenament constitucional espanyol.

**Flexibilitat:** Modificar el comportament per adequar-lo a situacions de canvi o ambigüitat i mantenir l'efectivitat en els diferents entorns, amb tasques, responsabilitats i persones diferents.

**Aprenentatge permanent:** Assolir o ampliar el coneixement i les tècniques relacionats amb el treball judicial. Captar i aplicar informacions, sistemes i mètodes de treball nous.

**Comprensió i integració social:** Conèixer la realitat social del seu àmbit d'actuació. Estar informat sobre l'actualitat. Comprendre les relacions institucionals i socials.

**Competències Tècniques**



El jutge ha de tenir un alt coneixement tècnic jurídic i processal. Ha de dominar l'expressió escrita com a eina principal de la seva producció professional

El juez tiene que tener una serie de cualidades personales que lo capacitan para desarrollar correctamente su función. Tiene que tener un alto sentido ético, tiene que ser capaz de aprender y actualizarse permanentemente, tiene que ser flexible y tiene que mantenerse integrado en la comunidad para la que trabaja.

**Tiene que ser capaz de:**

Actuar sistemáticamente con imparcialidad y con coherencia con los principios y valores que informan el ordenamiento constitucional español.

Modificar el comportamiento para adecuarlo a situaciones de cambio o ambigüedad y mantener la efectividad en los diferentes entornos, con tareas, responsabilidades y personas diferentes.

Alcanzar o ampliar el conocimiento y las técnicas relacionadas con el trabajo judicial. Captar y aplicar informaciones, sistemas y métodos de trabajo nuevos.

Conocer la realidad social de su ámbito de actuación. Estar informado sobre la actualidad. Comprender las relaciones institucionales y sociales.

Eso quiere decir mostrar las siguientes competencias:

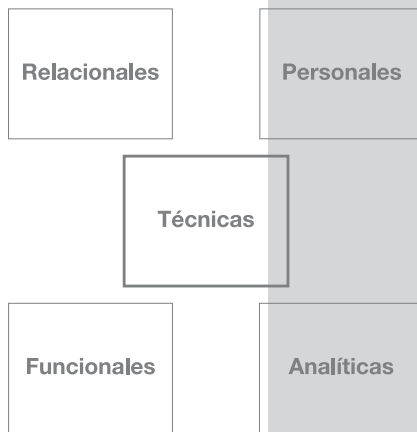
**Confiabilidad e integridad:** Actuar sistemáticamente con imparcialidad y con coherencia a los principios y valores que informan el ordenamiento constitucional español.

**Flexibilidad:** Modificar el comportamiento para adecuarlo a situaciones de cambio o ambigüedad y mantener la efectividad en los diferentes entornos, con tareas, responsabilidades y personas diferentes.

**Aprendizaje permanente:** Alcanzar o ampliar el conocimiento y las técnicas relacionados con el trabajo judicial. Captar y aplicar informaciones, sistemas y métodos de trabajo nuevos.

**Comprensión e integración social:** Conocer la realidad social de su ámbito de actuación. Estar informado sobre la actualidad. Comprender las relaciones institucionales y sociales.

**Competencias Técnicas**



El juez tiene que tener un alto conocimiento técnico jurídico y procesal. Además tiene que dominar la expresión escrita como herramienta principal de su producción profesional

### Ha de ser capaç de:

Demostrar un coneixement sòlid dels conceptes, eines o mètodes tècnics de la seva professió i una preocupació per mantenir o millorar la seva eficàcia. Tenir capacitat per posar en pràctica els seus coneixements en l'execució de les seves funcions.

Expressar-se per escrit amb correcció gramatical, de manera comprensible i amb rigor jurídic, garantint l'eficàcia comunicativa i els principis de coherència i cohesió dels textos.

Això vol dir que un jutge ha de tenir:

**Capacitat tècnica jurídica i processal:** Demostrar un coneixement sòlid dels conceptes, eines o mètodes tècnics de la seva professió i una preocupació per mantenir o millorar la seva eficàcia. Tenir capacitat per posar en pràctica els seus coneixements en l'execució de les seves funcions.

**Expressió escrita:** Expressar-se per escrit amb correcció gramatical, de manera comprensible i amb rigor jurídic, garantint la eficàcia comunicativa i els principis de coherència i cohesió dels textos.

### Tiene que ser capaz de:

Demostrar un conocimiento sólido de los conceptos, herramientas o métodos técnicos de su profesión y una preocupación por mantener o mejorar su eficacia. Tener capacidad para poner en práctica sus conocimientos en la ejecución de sus funciones.

Expresarse por escrito con corrección gramatical, de manera comprensible y con rigor jurídico, garantizando la eficacia comunicativa y los principios de coherencia y cohesión de los textos.

Eso quiere decir que un juez tiene que tener:

**Capacidad técnica jurídica y procesal:** Demostrar un conocimiento sólido de los conceptos, herramientas o métodos técnicos de su profesión y una preocupación para mantener o mejorar su eficacia. Tener capacidad para poner en práctica sus conocimientos en la ejecución de sus funciones.

**Expresión escrita:** Expresarse por escrito con corrección gramatical, de manera comprensible y con rigor jurídico, garantizando la eficacia comunicativa y los principios de coherencia y cohesión de los textos.

### Butlletins. *Invesbreu* publicats

- 1 *Immigrants i criminalitat a Europa. Els exemples d'Alemanya i Espanya.* Gener 1995
- 2 *La preso pública de Barcelona durant l'etapa isabelina / La casa de correcció de Barcelona (1836-1856).* Gener 1998.
- 3 *El cost de la justícia penal. Privació de llibertat i alternatives.* Febrer 1998.
- 4 *El nen abusat sexualment com a testimoni / Els delictes contra la llibertat sexual relacionats amb menors.* Març 1998.
- 5 *Intel·ligència i personalitat en el procés rehabilitador del delinqüent.* Maig 1998.
- 6 *Salut i presó.* Octubre 1998.
- 7 *La premsa envers la violència juvenil i la presó.* Novembre 1998.
- 8 *El tractament dels agressors sexuals.* Febrer 1999.
- 9 *La victimització a Catalunya l'any 1996.* Abril 1999.
- 10 *Programes aplicats de psicologia comunitària amb personal penitenciari.* Juny 1999.
- 11 *Justícia juvenil: inserció laboral i mesures en medi obert.* Octubre 1999.
- 12 *Reincidència i delinqüència juvenil.* Novembre 1999.
- 13 *Violència domèstica.* Desembre 1999.
- 14 *L'estat de l'adopció a Catalunya (1998-1999).*
- 15 *Maltractaments infantils a Catalunya.* Juny 2000
- 16 *Presó i dones. La incidència dels programes motivacionals en la conducta social. Un estudi evolutiu (1988-2000) a la presó de dones de Barcelona.* Setembre 2000
- 17 *Avaluació d'un programa de tractament per a joves violents.* Novembre 2000
- 18 *Avaluació de l'efectivitat dels programes de tractament amb delinqüents a Europa.* Gener 2001
- 19 *La victimització a Catalunya l'any 1999.* Maig 2001
- 20 *L'arrest de cap de setmana a Catalunya (1996-2000)*
- 21 *Addictes a les drogues i reincidència en el delictes*
- 22 *Maltractaments físics greus a nadons i menors de quatre anys ingressats en centres d'acolliment*
- 23 *Intervenció institucional. Elements per a l'anàlisi en menors infractors o en risc*
- 24 *Els menors estrangers indocumentats no acompanyats (MEINA)*
- 25 *La medicació penal*
- 26 *La reincidència*
- 27 *Família i conducta antisocial*
- 28 *Presentació de dues recerques de l'àmbit penitenciari*
- 29 *Intervenció en centres de justícia juvenil*
- 30 *La Classificació inicial en règim obert dels condemnats a presó*
- 31 *La reincidència en les penes alternatives a la presó a Catalunya*
- 32 *L'assistència religiosa i la llibertat de culte a les presons de Catalunya*
- 33 *Bullying - Violència de gènere Elements per a l'anàlisi*
- 34 *Violència dels joves a la família*
- 35 *Infractors i conducta violenta*
- 36 *Dogues i tractament penitenciari*
- 37 *Perfil professional del jutge de primera instància instrucció de Catalunya*

Edició i producció: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada  
Ausias March, 40  
Tel. 93 207 31 14  
Fax 93 207 67 47  
cejfe.dj@gencat.net

Tiratge: 2000 exemplars

ISSN: 1138-5014  
Dip. legal: B-1482-1998