

TALLER N°4:

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

1. Elementos

A. Sujetos:

- Destinatarios: internos (empleados, funcionarios, magistrados, integrantes del Ministerio Público y auxiliares en general), y la comunidad en general.
- Capacitadores: integrantes del Poder Judicial (magistrados, funcionarios y los mismos empleados), invitados especiales. Es necesaria la formación de formadores y/o capacitación de capacitadores.

B. Ambiente:

Señalamos como importante el hecho de que la capacitación debe brindarse en un ambiente confortable, con las condiciones necesarias para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle sin inconvenientes

En ambos casos, observamos una tendencia hacia la apertura o ampliación de los sujetos, o flexibilización de las estructuras tradicionales.

2. EVALUACIÓN

A. Conceptos:

- General: “Medición”, “Obtención de resultados”, “seguimiento”.
- Proceso dialéctico de conocimiento, análisis y reflexión sobre una realidad determinada

B. Presupuestos:

- La capacitación judicial, como todo proceso de enseñanza- aprendizaje, es una construcción colectiva de conocimiento y habilidades, en la que debe respetarse la autonomía de los capacitandos.

C. Objetivos: Conocer si:

- a. ¿Lo enseñado responde a una necesidad?
- b. ¿Lo enseñado fue aprendido?
- c. ¿Lo aprendido fue aplicado?
- d. ¿Lo aplicado mejoró el sistema?

D. Funciones

- Obtener información para definir políticas de capacitación y elaborar estrategias y planes
- Comprobar, conocer, analizar el cumplimiento de los objetivos señalados
- Analizar el impacto que la actividad de capacitación ha provocado en el capacitando, en especial su grado de satisfacción
- Medir el impacto de la capacitación en la mejora del servicio de justicia y el incremento de la satisfacción social en este ámbito

E. Métodos Utilizables:

Todos los métodos de evaluación pueden ser válidos, siempre que se ajusten a los objetivos propuestos y sirvan a las funciones señaladas

En tal sentido, las estadísticas son un método más, pero se deben privilegiar metodologías que apunten a lo cualitativo y no solo a aspectos cuantitativos.

En este sentido sugerimos, para obtener indicadores del resultado de la capacitación, el empleo de:

- Encuestas
- Entrevistas personales
- Cuestionarios
- Elaboración de trabajos parciales o finales
- Observación participante y no participante
- Reuniones de trabajo (ateneos, plenarios, talleres de evaluación, etc)

VIII Congreso Nacional de Capacitación Judicial
General Roca – Río Negro, 20, 21 y 22 de octubre de 2004

CONCLUSIONES:

Lo expuesto son algunas sugerencias que hemos resumido del rico debate y diversos aportes que se realizaron en el ámbito del taller, siendo conscientes de los inmensos desafíos que la evaluación de la capacitación implica y la necesidad de continuar analizando y profundizando esta problemática, por lo que proponemos que sea tema de tratamiento del próximo Congreso Nacional de Capacitación Judicial.

Coordinadora: Dra. María del Carmen Battaini (Tierra del Fuego)

Secretaria: Dra. Julieta Mercado (San Juan)

Participantes:

Carlos Bellowini (Chubut)

Miguel Carlín (Entre Ríos)

Mariana Dato (Tucumán)

Matilde Espíndola (Misiones)

Gisella Fajre (Tucumán)

María Cristina Garrós Martínez (Salta)

Elvecia del C. Gatica (San Luis)

María Luisa Lucas (Chaco)

Tomás Malerba (Chubut)

Eduardo Molina Quiroga (Ciudad Autónoma de Buenos Aires)

Luis M. Ortiz Mallo (Entre Ríos)

Fernando Sánchez Freite (Río Negro)

Gerardo González (Mendoza)

Mercedes Sonzini de Vittar (Santiago del Estero)