

**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 Bellorini (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)**