

XIII Congreso Nacional de Capacitación Judicial

“Nuevas Tecnologías aplicadas a la Capacitación Judicial”

Taller I – Sistemas de Evaluación de la Capacitación

Conclusiones

Fuentes: Ponencias presentadas por representantes de las Provincias de Chaco, Entre Ríos, San Juan y San Luis – Debate posterior – Aportes del público participante

Las fuentes han destacado la enorme importancia de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) en el desarrollo de las actividades de formación continua a través de sus diferentes etapas: desde su concepción y diseño hasta su implementación e impacto posterior, tanto desde el punto de vista del trabajo del evaluando como del sistema judicial en su conjunto

Educación, Evaluación y TICs

- El componente teórico tiene una importancia crucial para optimizar y ajustar los resultados de la evaluación, con vistas a la elaboración de la propuesta de capacitación y el uso de las nuevas tecnologías como herramienta
- Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones amplían el acceso a la educación y potencian los intercambios entre docentes y alumnos.
- El aprendizaje en entornos virtuales no es la mera reproducción del contenido, sino su reconstrucción o reelaboración, teniendo en cuenta al destinatario; de ahí la importancia esencial del lenguaje y la interacción entre tres componentes: contenido, pedagógico y tecnológico
- El rol del docente en la educación a distancia no se ve reducido, sino reformulado y ampliado, porque debe crear un contexto que va a favorecer nuevas formas de aprender y la construcción significativa del conocimiento. Así, los entornos virtuales en la Educación a Distancia favorecen la labor del docente como coordinador y facilitador del proceso educativo.

Evaluación, Capacitación y Educación a Distancia (EAD)

- Se ejerce desde que se inicia la propuesta de capacitación, la que debe ser formulada a partir de un diagnóstico que incluya destinatarios, contenidos, materiales, tutorías, objetivos y estrategias didácticas
- Es un proceso que, en el sistema de educación a distancia ha de dirigirse a optimizar el funcionamiento de cada una de sus partes, las que deben contener indicadores evaluativos a ser considerados en la ejecución de las actividades de capacitación. La evaluación debe entonces comprender: 1) la factibilidad o diseño del proyecto de capacitación; 2) la implementación; 3) el aprendizaje; 4) los materiales; 5) el impacto; 6) las tutorías
- La evaluación debe enfocarse especialmente al impacto de la capacitación en la tarea cotidiana del destinatario, desagregando lo que dejó de hacer, lo que cambió al hacer, y lo que hace de nuevo, según el contenido y objetivos de la actividad de formación continua
- El uso de los sistemas informáticos permite una comparación entre el hacer anterior y posterior a través de la medición, que puede comprender variables como el tiempo, el personal, y el costo – beneficio
- La evaluación permite controlar cuánto de lo nuevo, lo distinto o lo que no debe hacerse, se cumple en el hacer habitual

Evaluación por Competencias

- Es una herramienta que permite atraer y desarrollar los talentos de las personas para así propender al cumplimiento de los objetivos institucionales de las organizaciones. Su implementación requiere determinar los perfiles de los respectivos puestos de trabajo y las competencias necesarias para cubrirlos
- La competencia involucra los conocimientos, las actitudes y las aptitudes, y la motivación tiene un rol fundamental en su adquisición, obtención y continua mejora (por ejemplo, reconocimiento en el legajo, descanso por productividad, etc.)
- Las etapas para implementar esta forma de evaluación son: identificación de competencias (enumerar las tareas que el agente debe realizar), normalizar competencias (crear normas cumplibles), formación (capacitación basada en competencias) y certificación (basada en la evaluación)
- Resulta necesario concebir el primer lugar las políticas de capacitación, para luego definir los perfiles
- La definición de los perfiles debe incluir preguntas a actores relevantes, como magistrados, funcionarios y empleados, abogados, profesionales de disciplinas vinculadas, usuarios y público en general
- Una vez definidas las competencias, deben ser aplicadas al proceso de gestión de los recursos humanos, la capacitación, el plan de la carrera judicial y la evaluación
- La capacitación debe operar en la brecha entre la competencia certificada y la requerida para el puesto

Ejemplos de Indicadores

- Evaluación de la Capacitación: Resultados obtenidos en las Evaluaciones; Seguimiento automatizado de las Actividades Académicas (cantidad y periodicidad de sus consultas a la Página Web, intercambio con pares, docentes y/o tutores, obtención de materiales, entregas, etc.); Criterios de Acreditación de las Actividades Académicas mediante Instancias de Defensa Pública de Trabajos realizados al cabo de aquellas; Diseño de proyectos de mejora de la gestión; Evaluación de cambios resultantes de la implementación de proyectos de mejora; Seguimiento de la Carrera Judicial; Seguimiento de la Carrera Judicial de los Postulantes una vez verificado su Ingreso; Índices de Progreso en la Carrera Judicial; Índices de Promoción a la Magistratura; Encuestas de Opinión a Usuarios sobre el funcionamiento de las áreas en que los Participantes presten servicios
- Evaluación de la Capacitación en Gestión Judicial: Mejora en la tasa de resolución; Mejora en la tasa de sentencia; Mejora en la tasa de elevación a juicio; Mejora en la tasa de cumplimiento; Reducción de la cantidad de casos pendientes; Reducción de la tasa de revocación; Mejora en la tasa de celeridad; Reducción de la tasa de nulidad; Reducción de la tasa de demora inicial; Reducción en la oposición de excepciones; Reducción en el tiempo de tramitación de los procesos; Cantidad de personas atendidas y consultas evacuadas; Mejora en el índice de cumplimiento de los plazos procesales; Disminución de la cantidad global de expedientes archivados; Índice de satisfacción de los magistrados, secretarios y empleados participantes; Índice de satisfacción de los letrados y el público en general; Estándares de

Productividad a formular por los responsables del Control de Gestión; Mejora global en la imagen de la Justicia

Sugerencias

- Establecer distintos procedimientos para la evaluación de los participantes
- Establecer criterios unificados de evaluación
- Adecuar la evaluación del aprendizaje a los objetivos del Programa
- Informar a los participantes los criterios de evaluación
- Informar a los participantes los resultados de la evaluación
- Utilizar un procedimiento específico para la revisión de los exámenes
- Utilizar informes de los profesores para la evaluación global de los participantes

Desafíos para el Futuro

- Construir y/u homogeneizar los estándares de las Escuelas y Centros en forma progresiva, elaborando protocolos que contribuyan a uniformar y mejorar las propuestas de capacitación y evaluar sus resultados
- Comenzar a formar capacitadores que respondan a perfiles a construir cooperativamente
- Concebir y desarrollar actividades de formación continua que puedan ser evaluadas de acuerdo a parámetros uniformes en el mediano plazo (dos o tres años)
- Costo de la capacitación: ¿gratuidad absoluta? Con vistas a la búsqueda de la mejora continua, es también necesario retribuir a quien crea y construye

Desde REFLEJAR

- Generar socios estratégicos para trabajar con las instituciones académicas
- Hacer realidad la solidaridad y la cooperación entre Escuelas y Centros, con vistas a dar curso a una generosidad recíproca
- Promover la combinación entre las capacidades y fortalezas que cada Provincia tiene para generar una sinergia entre todas ellas, basada en la libertad de elección y la participación
- Crear una identidad común basada en la cooperación entre todos sus protagonistas