

## Conclusiones

---

### **Taller 4: “La Construcción de Indicadores para medir el Impacto de la Capacitación en la Organización Judicial” Lic. Mónica Mattar y Lic. Mercedes Unzaga**

Se introdujo la temática del taller, por la Lic. Mónica Mattar, estableciéndose que la planificación de la capacitación es un proceso que exige la inclusión de la evaluación.

Que evaluar debe ser entendido como un proceso sistemático de identificación y tratamiento de datos con el objetivo de valorarlos para finalmente tomar decisiones.

Que la evaluación es un proceso complejo continuo y dinámico que puede realizarse desde un punto de vista cuantitativo, por ejemplo determinando cuantas personas asisten a un curso o cualitativo, por ejemplo, porque asisten, que esperan.

Exige la valoración de un contexto de las necesidades del proceso y del producto de la capacitación; debe caracterizarse por la práctica continua de detección de debilidades y fortalezas. Exige desarrollar un alto grado de percepción de la cultura organizacional. Debe ser vista como un proceso de aprendizaje creativo para diseñar programas ajustados a las necesidades organizacionales y debe alinearse a los objetivos organizacionales de la gestión. Debe ser sostenida en el tiempo, debe ser un ejercicio de retroalimentación continua y exige usar técnicas para medir y otorgar confiabilidad en los datos recabados a corto y largo plazo.

En el taller, coordinado por la Lic. Mercedes Unzaga, se propuso como trabajo observar las realidades en el tema que nos convocaba en las distintas escuelas, tomando como base una tabla de indicadores elaboradas por la escuela de Santiago del Estero.

Como conclusión podemos decir que una realidad judicial bien observada es fundamental para diseñar actividades de capacitación y permitir su evaluación.

Es importante para las escuelas judiciales a los fines de diseñar indicadores y evaluar la capacitación:

Acceder a las estadísticas generales de cada poder judicial y las específicas de cada fuero

Resaltar la necesidad de que los centros y escuelas de capacitación trabajen en conjunto con las áreas de RRHH para determinar perfiles de los lugares de trabajo y a partir de allí fijar las competencias en las que se debe capacitar y así permitir evaluar el impacto en la organización.

Los indicadores de impacto en la organización judicial han de ser contruidos al momento de planificar la actividad usando diferentes datos y técnicas.