
Conclusiones taller

Subtema I “Tecnología en capacitación – Aulas virtuales”

Moderadora: Dra. Silvia Teresita Nazar

Relator: C.P.N. Gerardo A. González

Expositores:

- Dr. Eduardo Molina Quiroga
- Dr. Carlos María Parise
- Dr. Ariel Cattaneo
- Dr. Julio Bastos
- Prof. Hugo Robledo
- Prof. Andrea Victoria Costilla
- Prof. Norma Alicia Lovey
- Dra. Alejandra Barrionuevo
- Dra. Viviana Vallejos
- Dr. Osvaldo Lunge

1. El uso de las TIC´s en la Capacitación tiene diversas modalidades. El desafío no es cambiar la tecnología sino la pedagogía aplicada a la misma. Se sugiere la modalidad de aprendizaje combinado o Blended Learning, considerando aspectos como presupuesto, perfiles del capacitando , etc.
 2. La frase “Se puede si todos queremos” refleja la firme voluntad y decisión de comenzar ya.
 3. Se propone la Creación de un FORO de CONSULTA ENTRE ESCUELAS
-

O CENTROS JUDICIALES A TRAVES DE **REFLEJAR**.

4. El inicio, implementación y desarrollo del Aula o Campus Virtual debe estar guiado por el Marco Modelo(Cosmovisión) , integrado por Internet, el entorno y el tercero. (se deben dar los tres elementos en forma conjunta).
5. Se debe desarrollar una política educativa amplia, permitiendo el intercambio de actividades entre de todas las escuelas o centros judiciales de capacitación.
6. En cuanto al diseño de producción de materiales para las Aulas Virtuales, el docente tutor deberá maximizar las posibilidades de crear espacios de construcción de conocimientos socialmente significativos que potencien la interacción en el Aula Virtual.
7. En relación a las videoconferencias en las Aulas Virtuales, las herramientas didácticas y pedagógicas de dicha tecnología posibilitan la interacción a través del diálogo directo con expertos, propiciando un aprendizaje significativo. Es relevante la planificación y puesta en marcha en congruencia con los objetivos propuestos.
8. El uso del programa Moodle permite autogestionar los contenidos y sistematizar la información.
9. Es necesario invertir en recursos tecnológicos, en la formación de formadores y en la investigación, con el objeto de propender a la creación de conocimiento y no solo a su distribución.

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
-

1. Evaluación por Competencias

2. 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
3. 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.)
4. 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)
5. Resulta necesario concebir el primer lugar las políticas de capacitación, para luego definir los perfiles
6. 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
7. 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
8. La capacitación debe operar en la brecha entre la competencia certificada y la requerida para el puesto

Ejemplos de Indicadores

17. 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

18. 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

19. Establecer distintos procedimientos para la evaluación de los participantes
20. Establecer criterios unificados de evaluación
21. Adecuar la evaluación del aprendizaje a los objetivos del Programa
22. Informar a los participantes los criterios de evaluación
23. Informar a los participantes los resultados de la evaluación
24. Utilizar un procedimiento específico para la revisión de los exámenes
25. Utilizar informes de los profesores para la evaluación global de los participantes

Desafíos para el Futuro

26. 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
27. Comenzar a formar capacitadores que respondan a perfiles a construir cooperativamente.
28. Concebir y desarrollar actividades de formación continua que puedan ser evaluadas de acuerdo a parámetros uniformes en el mediano plazo (dos o tres años)
29. 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

30. Generar socios estratégicos para trabajar con las instituciones académicas
-

31. Hacer realidad la solidaridad y la cooperación entre Escuelas y Centros, con vistas a dar curso a una generosidad recíproca.
 32. 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.
 33. Crear una identidad común basada en la cooperación entre todos sus protagonistas
-

Subtema 3: Políticas implementadas en Capacitación Judicial

Ministerio Público Fiscal - CABA

- 34.El MPF trabaja de manera progresiva para generar una actitud proactiva en los operadores como propios agentes de cambio.
- 35.Capacitación: diálogo horizontal a través de la creación de comités específicos.
36.
Propender a la creación de oficinas especializadas para la mejor gestión de ministerio, teniendo en cuenta los perfiles de los operadores de los sistemas al momento de diseñar la oficina.
- 37.Abordaje de problemáticas barriales entre fiscales y comunidad.
- 38.Programa los fiscales van a la escuela
- 39.Carta compromiso con el ciudadano para respetar estándares de calidad para poder después medir.
- 40.Jornadas de trabajo interno para la mejor inclusión de los operadores en los procesos de cambio.
- 41.Jornadas públicas de ministerios públicos para enriquecimiento con experiencias de organizaciones análogas.

SALTA

- Plan estratégico de capacitación plantea ciertas políticas:
 - Tener en cuenta la realidad política social y política de la provincia en la capacitación.
 - Encarar la formación en sus dos versiones: inicial y continua.
 - Curso de capacitación inicial para abogados que pretenden entrar al poder judicial o ministerio público con tesina y pasantía.
 - Compromiso de la justicia hacia la sociedad, comprometiéndose con la realidad social: talleres la justicia sale a las escuelas (formación cívica en la comunidad educativa), y a través de los centros comunitarios.
 - Mirarnos a nosotros mismos: organizar seminarios de control de gestión calidad, análisis y autocrítica, en aras a una administración judicial en una organización democrática.
 - Aula virtual: que incluya a distritos judiciales alejados y conflictivos.
-

TUCUMAN

- Gestión de calidad como política de capacitación:
- Gestión como política institucional a través del centro de capacitación
- Se canalizan los “programas de gestión por fueros íntegros” a través del centro de capacitación.
- Se capacitaron en GESTIÓN, LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO por grupo de oficinas judiciales con las mismas competencias conjuntamente.
- Generación de diálogo por el que se plantea la posición ante la aplicación de conceptos de gestión y las necesidades de las oficinas respecto a la implementación de esas herramientas.
- Análisis previo para hacer viable la aplicación de las herramientas que implicó recapacitaciones y diagnósticos de infraestructuras.
- Generar un clima de confianza y disposición para realizar experiencias en la gestión.
- Se creó un instructivo de atención en la mesa de entrada, e instructivos de tratamiento de cada delito (fiscalías)
- Se fijaron objetivos mínimos cumplibles en la cercanía, cuidando así el clima laboral.
- Tranquilidad del PJ en cuanto se preocupa por la gestión y se espera analizar el impacto en la sociedad y que éste sea positivo.

SAN LUIS

- Capacitación de casco desnudo (esqueleto del sistema), se motivaron, se envolvió a todos agentes en el programa de cambio que los involucra.
 - - Determinar el lenguaje que se utilizaría en el sistema, acordando términos forales propios de los usuarios.
-

- Los propios usuarios promueven cambios para todos o para determinadas dependencias.
 - Se cambia y se reconstruye mientras se usa el sistema nuevo.
 - Se capacita optativamente a los abogados en el manejo del sistema, y se plantean los problemas a los informáticos que van modificando y mejorando.
 - Pequeña capacitación inicial y luego flexibilidad en el manejo del sistema y su modificación.
-