

INFORME DEL TUTOR DE SEMINARIO
ALUMNO(A): Gabriela Sofía Portillo López
IDE: 05170221

**“Técnicas y Métodos utilizados en la Escuela de Estudios Judiciales del
Organismo Judicial para capacitar a empleados del Área Administrativa”**

Valoración general sobre el desarrollo de la investigación (metodología, técnicas utilizadas, marco teórico, análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones, citas bibliográficas u otros aspectos de la investigación, que el Tutor considere).

Aplicó adecuadamente la técnica de fichaje, y a la vez realizó las citas conforme las normas APA. Guardó la estructura del trabajo de tal forma que logró los objetivos de la investigación, formulando conclusiones y recomendaciones acorde a los mismo.

Por otra parte, es necesario reforzar algunos temas del marco teórico con esquemas y diagramas que permitan que cada tema sea comprendido con mayor facilidad, así como ampliar el análisis.

Opinión del Tutor sobre el logro de los objetivos del seminario:

De conformidad con lo expresado en el apartado de Análisis, logro identificar las técnicas utilizadas en la Escuela de Estudios Judiciales para capacitar a los laborantes del Organismo Judicial, sin embargo, es necesario ampliar el análisis para demostrar el cumplimiento de los objetivos específicos

Correcciones pendientes:

1. Corregir el índice, de el capítulo 7 pasa al 9.
2. Agregar anexos (tablas, figuras y la matriz de cumplimiento de objetivos)
3. Ampliar los temas 4.4.2, 4.4.3, 4.6.2
4. Por cada tema principal debe agregar: Análisis de los principales autores, similitudes y diferencias, aspectos relevantes y cumplimiento de objetivos.

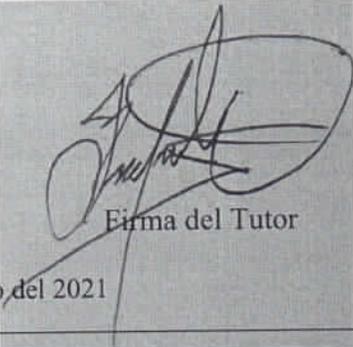
CALIFICACIÓN

Zona acumulada desde el inicio de tutoría, hasta la entrega final del seminario:	74 puntos
Revisión y aprobación final del Tutor-Metodólogo:	10 puntos
Total:	84 puntos

Criterio general que sustenta la aprobación o no (punteo) asignado por el Tutor a la Investigación Bibliográfica.

Aplicó adecuadamente la técnica de fichaje, y a la vez realizó las citas conforme las normas APA. Guardó la estructura del trabajo de tal forma que logró el objetivo general de la investigación, formulando conclusiones y recomendaciones acorde a los mismo.

Juan Pablo Ortiz González
Tutor 03297
Nombre del Tutor



Firma del Tutor

Guatemala, 27 de marzo del 2021



Galileo
UNIVERSIDAD

La Revolución en la Educación

Agnitio
Operis

FISICC-IDEA

UNIVERSIDAD GALILEO
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS, INFORMÁTICA
Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACION ABIERTA FISICC-IDEA

SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

**“Técnicas y Métodos utilizados en la Escuela de Estudios Judiciales del
Organismo Judicial para capacitar a empleados del Área Administrativa”**

PRESENTADO POR:

Gabriela Sofia Portillo López

Carné IDE05170221

Previo a optar el grado académico de:

**LICENCIATURA EN INFORMÁTICA Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

Guatemala, 26 de enero de 2023

INDICE

1.	INTRODUCCION.....	4
2.	OBJETIVOS	5
2.1	Objetivo General	5
2.2	Objetivos Específicos	5
3.	MÉTODO.....	5
3.1	Técnica.....	5
4.	MARCO TEÓRICO.....	6
4.1	Antecedentes.....	6
4.2	Escuela de Estudios Judiciales	8
4.2.1.	Base Legal.....	8
4.2.2	Historia.....	9
4.2.3	Misión	10
4.2.4	Visión.....	10
4.3	Funciones de la Escuela de Estudios Judiciales	10
4.4	Modalidades de Aprendizaje	11
4.4.1	Modalidad Presencial.....	11
4.4.2	Modalidad b-learning	11
4.4.3	Modalidad e-learning	12
4.5	Categorías de empleados judiciales	13
4.5.1	Auxiliares Judiciales.....	13
4.5.2	Trabajadores Administrativos y Técnicos	14
4.6	Capacitación.....	14
4.6.1	Programas de Capacitación.....	15
4.6.2	Andragogía: Enseñanza orientada a personas adultas	16
4.6.3	Métodos de Capacitación para adultos.....	18

4.6.4	<i>Técnicas de Capacitación para adultos</i>	19
4.7	Motivación	21
5.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	22
5.1	Escuela de Estudios Judiciales	22
5.2	Modalidades de Aprendizaje	22
5.3	Capacitación	23
5.3.1	<i>Análisis de los principales autores</i>	23
5.3.2	<i>Similitudes y Diferencias</i>	24
5.3.3	<i>Aspectos relevantes de la investigación</i>	25
5.3.4	<i>Cumplimiento de los objetivos</i>	26
5.4	Motivación	26
5.4.1	<i>Análisis de los Principales autores</i>	26
5.4.2	<i>Aspectos relevantes de la investigación</i>	27
5.4.3	<i>Cumplimiento de los objetivos</i>	27
6.	CONCLUSIONES	28
7.	RECOMENDACIONES	29
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
9.	ANEXOS	31
9.1	<i>Figura 1: Beneficios de la Modalidad e-Learning</i>	31
9.2	<i>Figura 2: Ciclo de los Programas de Capacitación</i>	31
9.3	<i>Figura 3: Elementos del Plan de Clase</i>	32
9.4	<i>Tabla 1: Capacitación</i>	32
9.5	<i>Anexo 1: Instrumento de Autoevaluación del Docente</i>	33
9.6	<i>Anexo 2: Funciones del Tutor Virtual</i>	35

1. INTRODUCCION

El Organismo Judicial por medio de la Escuela de Estudios Judiciales imparte diversas capacitaciones por medio de maestrías, diplomados, cursos, seminarios, en cumplimiento al acuerdo de su creación, brindando las herramientas didácticas para el aprendizaje de sus laborantes. El objetivo principal es contribuir al fortalecimiento de la administración de justicia, por medio de la mejora continua.

Debemos tomar en cuenta que esta enseñanza está dirigida para adultos, mejor conocida como Andragogía, debiendo comprender al ser humano con todos sus componentes: psicológico, social, biológico, etc. Y como deber primordial se busca garantizar la formación integral por medio de un proceso académico fortalecido acorde a los estándares internacionales con los que está involucrada la Escuela de Estudios Judiciales.

Los capacitadores se convierten en facilitadores del aprendizaje porque permiten incrementar el pensamiento, desarrollan la autogestión de los empleados, pone en marcha la creatividad y la autorrealización. Con este método el aprendizaje no depende de la persona que enseña; sino más bien, depende del laborante y sus intereses de superación.

El avance de la tecnología en la actualidad ha permitido crear una nueva forma de enseñanza-aprendizaje en la vida cotidiana, presentando opciones académicas para que cada laborante tenga acceso a las mismas y puedan estudiar en línea, permitiendo tener acceso sin límite a la información desde cualquier dispositivo, presenciar conferencias o realizar video llamadas.

En el desarrollo de la presente investigación, se verá reflejado si los objetivos se han cumplido, si en la Escuela de Estudios Judiciales se cuentan con las herramientas necesarias para facilitar el aprendizaje a los laborantes, orientados hacia metas, actividades y aprendizaje en general. Así mismo, también se verificará si existe algún tipo de promoción y motivación hacia los laborantes para que estos estén dispuestos aprender, puedan elegir conscientemente el tema de su interés y tengan la disponibilidad de tiempo para poderlo hacer.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Investigar e identificar las diferentes técnicas y métodos que actualmente utiliza la Escuela de Estudios Judiciales para capacitar a sus laborantes.

2.2 Objetivos Específicos

- Investigar si la Escuela de Estudios Judiciales cumple con el objetivo general de su creación, consistente en mantener actualizado al personal para lograr la eficiencia y la efectividad en el ejercicio de sus labores.
- Investigar si las técnicas de enseñanza y los métodos utilizados por la Escuela de Estudios Judiciales son adecuadas para personas adultas.
- Investigar si la Escuela de Estudios Judiciales cuenta con las herramientas necesarias para poder capacitar a sus laborantes tanto presencial como virtualmente.

3. MÉTODO

El método por el cual se obtiene la información relacionada con las técnicas y métodos de capacitación a los empleados del área administrativa del Organismo Judicial, a través de la Escuela de Estudios Judiciales es por medio de la investigación bibliográfica. A través de ella se puede buscar, recopilar, comparar y determinar si la Escuela de Estudios Judiciales cumple con sus objetivos. (Sampieri, 2014)¹

3.1 Técnica

A través de fichas bibliográficas, se detallarán los autores consultados sobre la investigación en cuestión, La información más relevante servirá de apoyo para comparar definiciones y llegar a la conclusión de, si los objetivos propuestos están siendo alcanzados. (10ficha.com, s.f.)²

¹ (Sampieri, Metodología de la Investigación, 2014)

² (10ficha.com, s.f.)

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Antecedentes

Nombre del Autor: Escuela de Estudios Judiciales

Título del trabajo: Guía para el docente 2018 Año
de realización: 2018

Técnica e instrumentos utilizados:

Técnicas

Investigación Bibliográfica

Metodología Constructivista

Instrumentos:

Fichas bibliográficas

La Escuela de Estudios Judiciales, como encargada de mantener actualizado al personal administrativo del Organismo Judicial en todas las áreas que le permitan desarrollar habilidades y destrezas profesionales, desarrolló una guía del docente en la que hacen énfasis sobre la andragogía (educación para adultos).

Malcom Knowles (padre de la andragogía) introdujo la teoría que la andragogía era el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender y tomando como base esta teoría existen diferentes grupos de aprendices adultos: adultos orientados a metas, a actividades y orientados al aprendizaje. Por lo anterior, se ha desarrollado un modelo educativo que está dirigido a facilitar que la experiencia de aprendizaje sea un proceso autodirigido y que el educador sea un facilitador de este proceso. (Organismo Judicial, 2018)³

Nombre del Autor: Gary Dessler

Título del trabajo: Administración de Recursos Humanos Año
de realización: 2009

Técnica e instrumentos utilizados:

Técnicas

Investigación Bibliográfica

³ (Judicial, 2018)

Método de Observación

Método Informativo

Instrumentos:

Fichas bibliográficas

Método de Observación

La capacitación para empleados nuevos o antiguos es importante para el éxito de la empresa, ya que no solo se trata de lograr los objetivos, sino de ser congruentes con las metas estratégicas de la empresa. En la actualidad la capacitación juega un papel muy importante, puesto que de ella dependerá el desempeño de los empleados en el desarrollo de sus funciones. Un empleado capacitado, es un empleado motivado puesto que desde el primer momento que empieza aprender, empieza a poner en práctica el conocimiento adquirido.

Como organización es importante que constantemente se esté analizando las necesidades de los empleados y de la empresa en general, se debe elaborar un plan de capacitación y se debe motivar a los empleados a capacitarse. La motivación es muy importante porque de esta dependerá el tiempo y el interés que el empleado de para su aprendizaje. (Dessler, 2009)⁴

Nombre del Autor: Mgst. Geraldine Gabriela Quiñónez Juárez Licda.

Sandra Ivonne Martínez Aguilar

Licda. Sandra María Quán Lou

Título del trabajo: Estructura de cursos en plataforma virtual Formador para Formadores II.

Año de realización: 2020

Técnica e instrumentos utilizados: Técnicas

Investigación Bibliográfica

Instrumentos:

Fichas bibliográficas

⁴ (Dessler, 2009)

Actualmente la Escuela de Estudios Judiciales imparte capacitaciones presenciales, semipresenciales (b-learning) y virtuales (e-learning), obligando a los docentes actualizar las técnicas y métodos de enseñanza, desarrollar características y competencias, debido a que el medio exige nuevas estrategias didácticas. El tutor que tenga a cargo la capacitación virtual debe conocer las ventajas y desventajas que esto podría tener, de ello dependerá fortalecer sus recursos digitales, la experiencia en la utilización de estos y el logro de los objetivos. (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)⁵

4.2 Escuela de Estudios Judiciales

4.2.1. Base Legal

En la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial en su artículo 22 indica que "se establece un sistema de capacitación y actualización para los empleados y funcionarios judiciales, el cual deberá ser permanente y obligatorio." (Guatemala, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, 1999)⁶

Según el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial y el Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial -S.T.O.J.- en el año 2018 en su capítulo VII artículo 86 indica "El OJ impartirá cursos de especialización, capacitación y entrenamiento en áreas del derecho, la moral, la ética, economía, computación, motivación, superación personal, fortalecimiento de relaciones interpersonales en las unidades de trabajo, trabajo en equipo de conformidad con el modelo de gestión, diplomados y otros de interés, tomando en cuenta sus fines y objetivos, así como las funciones que desempeña cada trabajador. El S.T.O.J. podrá solicitar al OJ la implementación de los cursos que considere necesarios." Artículo 87 indica " ...Para el efecto, para su mejor aprovechamiento y difusión, se realizará a través de los distintos cursos, diplomados y talleres, etc., que impartirá la Escuela de Estudios Judiciales, y por medio de la emisión de información vía correo electrónico." (Organismo Judicial, 2018)⁷

⁵ (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)

⁶ (Guatemala, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, 1999)

⁷ (Judicial, 2018)

Por medio del Decreto 32-2016 del Congreso de la República de Guatemala se decreta la Ley del Consejo de la Carrera Judicial, indicando en el capítulo V artículo 13 que la Escuela de Estudios Judiciales "es la encargada de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces, magistrados, funcionarios y empleados del Organismo Judicial, con el fin de asegurar la excelencia y actualización profesional para el eficiente desempeño de sus cargos." (Guatemala, Ley del Consejo de la Carrera Judicial, 2016)⁸

Así mismo en el Acuerdo 50-2014 de la Corte Suprema de Justicia acuerda emitir el Reglamento General de la Escuela de Estudios Judiciales, Unidad de Capacitación Institucional del Organismo Judicial. Indicando en su artículo 3 que la naturaleza de la "Unidad de Capacitación Institucional es ser el órgano encargado de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces, magistrados, funcionarios, auxiliares judiciales y empleados administrativos del Organismo Judicial..." (Corte Suprema de Justicia, 2014)⁹

4.2.2 Historia

La Escuela de Estudios Judiciales fue creada y establecida por medio del Decreto 32-2016 del Congreso de la República de Guatemala como la Unidad de Capacitación Institucional, para impulsar programas de desarrollo y capacitación de su personal, tanto administrativa como jurisdiccionalmente. Está regida por la Ley de la Carrera Judicial y su reglamento y debido al proyecto de Regionalización de la Formación, el cual fue aprobado por el Consejo de la Carrera Judicial en el punto VIII del acta 22-2011, fueron inauguradas las sedes regionales de Chiquimula y Quetzaltenango. Los valores por los cuales se rige la Escuela de Estudios Judiciales son la responsabilidad, respeto, equidad, celeridad, honestidad y excelencia. Está conformada por la Dirección de la Escuela de Estudios Judicial, Coordinación General, Coordinación de Programas de Formación, Coordinación técnica, Coordinación Administrativa. (Escuela de Estudios Judiciales, Plan Estratégico Institucional 2016-2020, 2017)¹⁰

⁸ (Guatemala, Ley del Consejo de la Carrera Judicial, 2016)

⁹ (Justicia, Acuerdo 50-2014, 2014)

¹⁰ (Judiciales, Plan Estratégico Institucional 2016-2020, 2017)

4.2.3 Misión

La misión de la Escuela de Estudios Judiciales es "Promover la excelencia académica y científica, impulsar la investigación y proyección social del personal del Organismo Judicial, de otras personas y organizaciones relacionadas, para alcanzar efectividad en la impartición de justicia. (Escuela de Estudios Judiciales, Plan Estratégico Institucional 2016-2020, 2017)

4.2.4 Visión

La visión de la Escuela de Estudios Judiciales es "ser reconocida nacional e internacionalmente como entidad de vanguardia en la formación, capacitación, especialización, investigación y proyección social del recurso humano, para contribuir al fortalecimiento de la administración de justicia, del Estado de Derecho y de la convivencia pacífica." (Escuela de Estudios Judiciales, Plan Estratégico Institucional 2016-2020, 2017)

4.3 Funciones de la Escuela de Estudios Judiciales

Según el Plan Estratégico Institucional 2016-2020, las funciones de la Escuela de Estudios Judiciales son 21, sin embargo, se detallan las 05 más relevantes:

1. Planificar, con base a la detección de necesidades, la formación inicial, continua y de especialización para jueces, magistrados, funcionarios y empleados del Organismo Judicial, contando para ese fin con jueces docentes y profesionales calificados, tecnología y métodos de enseñanza de vanguardia, investigación, alianzas estratégicas con institucionales académicas y personal comprometido.
2. Ejecutar planes y programas de formación inicial, continua y de especialización, en las modalidades presencial, semipresencial y virtual.
3. Mantener actualizados los programas de formación de acuerdo con la legislación nacional e internacional vigente.
4. Mantener relaciones con instituciones educativas nacionales e internacionales, fomentando planes y programas de intercambio.
5. Establecer y proponer necesidades presupuestarias para determinar costos y

formación y capacitación. (Escuela de Estudios Judiciales, Plan Estratégico Institucional 2016-2020, 2017)¹¹

4.4 Modalidades de Aprendizaje

Existen varias modalidades de aprendizaje, las cuales se relacionan con los medios por los cuales se enseñará, el ambiente de aprendizaje en que estarán las personas y la calidad educativa que se reflejará por medio de las actividades académicas programadas. Hoy en día, existen varios medios por cuales se puede capacitar a los empleados, tanto dentro como fuera del horario laboral, por lo que no hay impedimento alguno para que los empleados puedan seguir desarrollando sus capacidades y conocimientos. En la Escuela de Estudios Judiciales, actualmente manejan 03 modalidades de aprendizaje, entre ellos: Modalidad Presencial, Modalidad b-learning y Modalidad e-learning.

4.4.1 Modalidad Presencial

El modelo presencial es el método tradicional de aprendizaje, por medio del cual las personas asisten al lugar en donde serán impartidas las capacitaciones. Estas pueden ser impartidas en salones, auditorios, pueden ser al aire libre o en cualquier lugar adecuado para poder impartir el contenido. (Escuela de Estudios Judiciales, Guía para el Docente, 2018)¹²

4.4.2 Modalidad b-learning

Esta es una modalidad educativa que consta de dos modelos: el presencial y el virtual. En esta modalidad se combinan las actividades presenciales y sesiones virtuales según la carga del contenido. Se incorpora la tecnología, utilizando métodos para mejorar la experiencia del aprendizaje y ampliar la comprensión de temas. Los

¹¹ (Judiciales, Plan Estratégico Institucional 2016-2020, 2017)

¹² (Judiciales, Guía para el Docente, 2018)

catedráticos pueden compartir links de accesos con sus estudiantes en donde pueden ver videos o información que será utilizada posteriormente en las clases presenciales.

Así mismo, también pueden los catedráticos llevar un calendario de clases, control de notas, foros en línea, etc. para mantener comunicación constante con sus alumnos y no tener que esperar hasta la siguiente clase presencial. Esto ayuda en la enseñanza ya que estimula a los alumnos a estar siempre informados de su rendimiento y los motiva a seguir esforzándose, cosa contraria de cuando no se sabe el avance. Se podría decir que se está caminando a ciegas.

La idea principal de esta modalidad es que los recursos en línea se pongan en práctica en sus puestos de trabajo. Según la Guía para el Docente de la Escuela de Estudios Judiciales "el término blended learning (b-learning) se traduce literalmente como aprendizaje mixto". (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)¹³

4.4.3 Modalidad e-learning

Esta modalidad de aprendizaje es virtual (no presencial) y se lleva a cabo por medio de las plataformas tecnológicas que existen, por ejemplo, *Zoom, Classroom, Skype, etc.* En la actualidad, este modelo de aprendizaje es el más utilizado debido a la Pandemia Covid-19 que afectó a nivel mundial ya que muchas personas tuvieron que reinventarse, plantearse planes y objetivos personales y profesionales. Entre las plataformas existentes, algunas son gratis, pero son limitadas puesto que tienen un tiempo de uso y hay que conectarse constantemente. Existen otras plataformas que tienen costo, pero en el caso de las empresas grandes o de la Escuela de Estudios Judiciales es muy beneficioso tener las licencias, puesto que no tienen tiempo límite de uso y la cantidad de personas que pueden estar conectadas al mismo tiempo es mayor.

Algunos de los beneficios que provee el e-learning a los estudiantes es que no necesitan desplazarse de un lugar a otro, y pueden trabajar desde cualquier lugar en donde se encuentren. A pesar de estar conectado a un aparato tecnológico

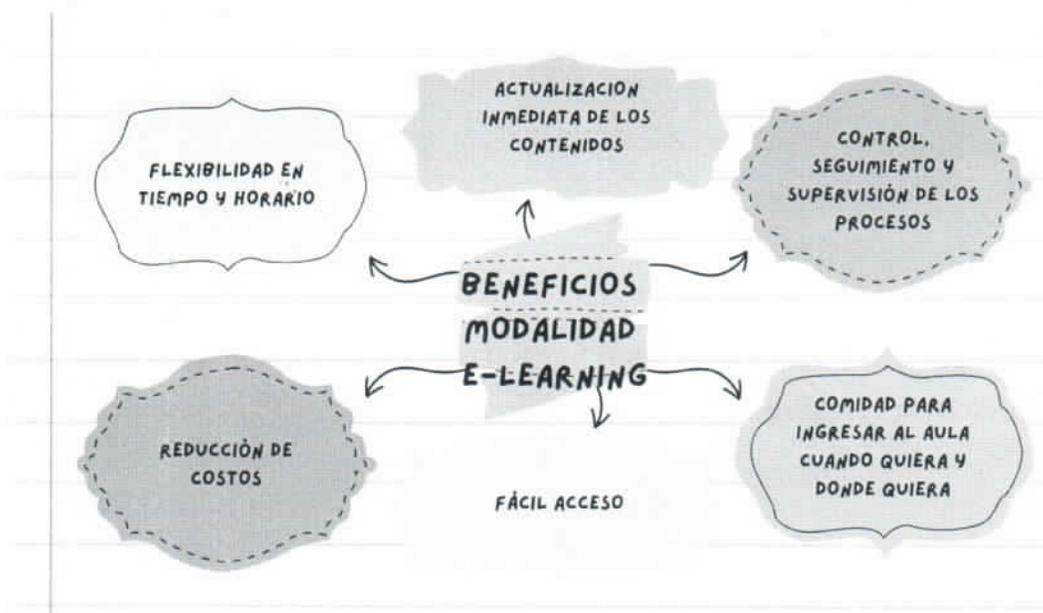
¹³ (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)

pueden interactuar entre estudiantes y el tutor. Otro de los beneficios es que el aprendizaje es el mismo, puede haber seguimiento y control sobre los procesos y puede llegar a ser flexible en tiempo y horario.

"El sistema informático que utiliza la Escuela de Estudios Judiciales es el Moodle. A esto se le denomina entorno virtual de aprendizaje (EVA) o Learning Management System (LMS)". (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)¹⁴.

Figura 1

Beneficios de la Modalidad e-Learning



4.5 Categorías de empleados judiciales

Dentro del Organismo Judicial, los empleados se clasifican en dos categorías: los empleados Auxiliares Judiciales y los Trabajadores Administrativos y Técnicos.

4.5.1 Auxiliares Judiciales

Los Auxiliares Judiciales son los laborantes que pertenecen a los órganos jurisdiccionales, siendo estos los puestos: Secretarios de Tribunales, Oficiales,

¹⁴ (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)

Notificadores y Comisarios. (Guatemala, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, 1999)¹⁵

4.5.2 Trabajadores Administrativos y Técnicos

Los empleados administrativos y técnicos son los que realizan funciones de apoyo a los órganos jurisdiccionales, como: Secretarios, Subsecretarios, Coordinadores, Jefes, Analistas, Técnicos, Secretarías, Oficinistas, Auxiliares de Mantenimiento, Auxiliares de Servicios, entre otros. (Guatemala, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, 1999)

4.6 Capacitación

Capacitar según (Dessler, 2009)¹⁶ significa "proporcionar a los empleados nuevos o antiguos las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo". La capacitación es una de las bases primordiales que los Gerentes de una empresa no deben olvidar para que los empleados puedan desarrollar sus tareas de forma eficiente y eficaz.

(Chiavenato, 2009)¹⁷ considera que "la capacitación es un medio para apalancar el desarrollo en el trabajo". "Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas." Esto es importante debido a que el recurso humano es el principal patrimonio de las organizaciones.

La capacitación ha tomado mayor importancia en las organizaciones, puesto que según (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001)¹⁸ "la razón fundamental de capacitar a los nuevos empleados es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio".

¹⁵ (Guatemala, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, 1999)

¹⁶ (Dessler, 2009)

¹⁷ (Chiavenato, 2009)

¹⁸ (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001)

4.6.1 Programas de Capacitación

Según (Dessler, 2009) los programas de capacitación constan de 05 pasos:

1. Análisis de Necesidades: para poder desarrollar objetivos medibles y específicos de conocimientos y desempeño, según las deficiencias de un grupo de empleados.
2. Diseño de la Instrucción: Se elabora un programa de capacitación.
3. Validación: Se evalúa el programa de capacitación y se eliminan las deficiencias.
4. Implantación del programa: Se pone en marcha el programa de capacitación al grupo de empleados.
5. Evaluación: La administración de la empresa evalúa los resultados obtenidos del programa de capacitación.

Figura 2

Ciclo de los Programas de Capacitación



Los programas de capacitación son cíclicos y continuos y se representa por medio esta gráfica.

Como vemos, la capacitación no se trata solo de organizar cursos e impartirlos. Esto va más lejos, debido a que se trata de alcanzar un nivel alto de desempeño en la organización por parte de los empleados, ya que esto ayudará a lograr de manera eficiente y eficaz los logros de la organización.

De acuerdo con la investigación realizada, la Escuela de Estudios Judiciales ha desarrollado programas de capacitación, detectando las necesidades de los profesionales de las distintas categorías de empleados del Organismo Judicial, enfocada siempre en la educación para adultos (Andragogía) y de esa forma se ha creado la Guía para el Docente, haciendo amigable el proceso de aprendizaje en sus diferentes modalidades. (Judiciales, Guía para el Docente, 2018)¹⁹

4.6.2 Andragogía: Enseñanza orientada a personas adultas

Andragogía se puede definir según (Knowles, 2006)²⁰ como "el conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje." "La educación de adultos es un proceso por el cual los alumnos cobran conciencia de sus experiencias más importantes."

Malcolm Knowles nos dice que en el área de educación para adultos se debe enfocar desde una perspectiva distinta a la de los niños o adolescentes, puesto que, a diferencia de ellos, los adultos ya no tienen cambios fisiológicos ni sociológicos que afecten su habilidad para aprender. Así mismo Knowles nos dice que los adultos no son estudiantes como tal, sino que son aprendices, ya que corresponde al estudiante adulto precisar sus metas, así como los procesos para alcanzarlas para poder fortalecer su desarrollo y el de la sociedad de la que forma parte.

La importancia de la Andragogía se encuentra en los métodos y técnicas que se utilizan para educar a personas adultas, así como los temas de su interés o curiosidad que los motiva a capacitarse. El programa de capacitación que se desarrolle debe motivar al aprendiz a buscar su propio conocimiento y la Escuela de Estudios Judiciales al elaborar planes de actividades académicas, como primer punto identifica

¹⁹ (Judiciales, Guía para el Docente, 2018)

²⁰ (Knowles, 2006)

a las personas a las que va dirigida la actividad/capacitación y las habilidades que necesitan desarrollar para el cumplimiento de su labor profesional.

Según la (Judiciales, Guía para el Docente, 2018)²¹ "los elementos que se relacionan en el plan de clase son: Contenido, Justificación, Destinatarios, Técnicas y Actividades, Recursos, Tiempo y Evaluación."

Los planes de actividades académicas necesariamente están orientados a propiciar que el adulto fortalezca su participación como generador de su propio conocimiento y de sus procesos de formación, personas que trabajan por su cuenta en la toma de decisiones y en este caso el trabajo del educador es orientar , ser un facilitador más que un maestro.

Figura 3

Elementos del Plan de Clase



Elementos del Plan de Clase según la Guía para el docente 2018 de la Escuela de Estudios Judiciales.

²¹ (Judiciales, Guía para el Docente, 2018)

Hay varias situaciones que producen la necesidad de formación en la institución:

1. Cuando una persona inicia a laborar en el Organismo Judicial
2. Cuando a un empleado se le promueve y se asigna un nuevo trabajo
3. Los procesos han cambiado y se necesita capacitar con la nueva forma de trabajo
4. Se instala nuevo equipo de cómputo o nuevo programa de trabajo
5. Simplemente, el empleado necesita fortalecer conocimiento que ya tiene o aprender algunos que no conoce.

Algunas de las técnicas que se pueden utilizar para lograr captar las necesidades de capacitación en los empleados pueden ser entrevistas, encuestas, cuestionarios, informes, análisis de los problemas que se generan dentro de las dependencias, por medio de las evaluaciones del desempeño, etc.

4.6.3 Métodos de Capacitación para adultos

Existen varios métodos de capacitación que ayudan a organizar, implementar y ejecutar diferentes técnicas y procesos de enseñanza en todos los niveles de la organización. Entre ellos se debe tomar en cuenta de qué forma se llevará a cabo la capacitación: Presencial, b-Learning o e-Learning. Con el paso del tiempo han surgido nuevos métodos de enseñanza con base a un conocimiento más amplio de comportamiento de las personas, particularmente en las áreas de aprendizaje, motivación y relaciones interpersonales. Los métodos en los cuales se utiliza la tecnología han resultado en muchos casos, más eficaces y económicos que los métodos tradicionales. Según (Bohlander , Snell, & Sherman, 2001)²² existen métodos para el desarrollo de ejecutivos que se utilizan para capacitar empleados de nivel básico, así como a los gerentes y supervisores. Existen otros que solamente se enfocan en el desarrollo de los gerentes debido a que "el cambio organizacional y la revitalización estratégica dependen de líderes, gerentes y supervisores talentosos".

En cualquier caso, hay varios métodos que los empleadores pueden utilizar para dar la capacitación, entre ellos: Capacitación en la práctica, Capacitación por aprendizaje, Capacitación por instrucción en el trabajo, Conferencias, Aprendizaje programado, Capacitación basada en medios audiovisuales, Capacitación simulada, Capacitación por

²² (Bohlander , Snell, & Sherman, 2001)

computadora, Capacitación a distancia y por internet. (Dessler, 2009)²³

En cuanto a la Escuela de Estudios Judiciales, desarrollaremos los 04 métodos más utilizados.

4.6.3.1 Conferencias

Este método de capacitación permite presentar conocimientos de manera rápida a grupos grandes.

4.6.3.2 Capacitación basada en medios audiovisuales

Esta capacitación utiliza medios audiovisuales como DVD, películas, diapositivas de Power Point, videoconferencias, y todas pueden ser muy eficaces y se utilizan con frecuencia.

4.6.3.3 Capacitación por computadora

En este tipo de capacitaciones, los empleados utilizan sistemas interactivos o plataformas por medio de las cuales pueden obtener contenido de lectura, contenido práctico, contenido para evaluación.

4.6.3.4 Capacitación a distancia y por internet

Este tipo de capacitación es muy utilizado por las empresas ya que se pueden realizar a distancia utilizando plataformas especiales para el caso (pagadas y no pagadas). Las mismas permiten el uso de videos, presentaciones, interacción entre los participantes, etc.

En resumen, los métodos de capacitación se deben combinar para que el empleado adquiera competencias que le permitan desarrollarse de manera profesional y generar autoconfianza en el desempeño de sus labores.

4.6.4 Técnicas de Capacitación para adultos

Las técnicas de capacitación son los medios por los cuales se aplicará la metodología escogida para brindar una capacitación, se debe tener en cuenta al momento de realizarla, que el lugar o el medio por el cual se llevará acabo debe compenetrarse con el material didáctico a utilizar y estructurar bien el contenido de la capacitación, así mismo el rol que

²³ (Dessler, 2009)

juega el instructor o formador es muy importante. En este caso, en la (Judiciales, Guía para el Docente, 2018)²⁴ y Formador de Formadores II (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)²⁵ de la Escuela de Estudios judiciales presentan las siguientes técnicas andragógicas:

Ensayo

Síntesis

Línea del tiempo

Preguntas guía

Cuadros Sinópticos

Mapa Mental

Mapa Conceptual

Cuadro Comparativo

Mapas Cognitivos

Matriz de Inducción

QQQ (¿Qué veo?, ¿Qué no veo? ¿Qué infiero?)

SQA (Lo que sé, lo que quiero saber y lo que aprendí)

Estudio de casos

Elaboración de Proyectos

Simulación

Lluvia de ideas

²⁴ (Judiciales, Guía para el Docente, 2018)

²⁵ (Quiñonez, Martínez, & Quan, 2020)

4.7 Motivación

Según se mencionó anteriormente, el recurso humano es el principal patrimonio de las organizaciones, por lo que el tener motivados a los empleados hace que la empresa logre sus objetivos generales. La motivación laboral influye directamente sobre el desempeño de los trabajadores haciéndolos sentir valiosos, y de esta forma adquieren cierto compromiso para con el puesto de trabajo y la empresa. Para garantizar el éxito de la organización. (Hellriegel, Jackson, & John W. Slocum, 2009)²⁶

Para muchos empleados, la capacitación es un incentivo para poder escalar posiciones dentro de la organización, por lo que al momento de elaborar planes de capacitación es muy importante conocer los intereses de cada uno.

Según la estructura del Organismo Judicial y su razón de ser, el área administrativa se encuentra para servir y apoyar al área jurisdiccional para el logro de sus objetivos, que es impartir justicia pronta y cumplida. Por lo que el desempeño como tal del área administrativa es muy importante para obtener los resultados propuestos. Por lo que, según lo explicado se puede evidenciar la importancia que tiene el área administrativa dentro del Organismo Judicial, siendo muy importante que la Escuela de Estudios Judiciales pueda desarrollar programas de capacitación para mejorar las capacidades de los empleados.

Recientemente la Escuela de Estudios Judiciales ha sido incluida dentro del Sistema de Gestión de Calidad del Organismo Judicial, para que forme parte de las dependencias administrativas certificadas bajo la Norma ISO 9001:2015. El hecho de estar dentro de este Sistema de Gestión de Calidad es una decisión estratégica del Organismo Judicial, ya que puede ayudar a mejorar el desempeño general en cuanto a capacitaciones se refiere, puesto que brindarán cursos, talleres, etc. que aumenten la motivación de los empleados para participar.

²⁶ (Hellriegel, Jackson, & John W. Slocum, 2009)

5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

5.1 Escuela de Estudios Judiciales

Según la investigación realizada, es una dependencia académica que fue creada para brindar una capacitación constante a los empleados del Organismo Judicial, con el fin de que puedan desarrollarse de una mejor manera en sus puestos de trabajo, realizando las tareas de una manera eficiente y eficaz. Dicha dependencia tiene sedes en los departamentos de Guatemala, Chiquimula y Quetzaltenango abarcando el territorio nacional.

La Escuela de Estudios Judiciales crea anualmente un programa de formación académica orientada hacia las necesidades del Organismo Judicial y sus empleos, el cual está encauzado hacia la mejora continua, buscando contribuir al logro del cumplimiento de la misión y visión.

Al momento de realizar la investigación la escuela cuenta con una Acreditación Internacional mediante certificación de Normas de Calidad NCR 1000:3011 de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales -RIAEJ-, de la cual es miembro. Así mismo, recientemente ha sido incluida dentro del Sistema de Gestión de Calidad para certificarse bajo la Norma ISO 9001:2015.

5.2 Modalidades de Aprendizaje

Las capacitaciones que se brindan dentro del Organismo Judicial, están dirigidas tanto al área jurisdiccional como administrativa, y son importadas en tres modelos distintos: presencial, b-learning y e-learning. Este tipo de modalidades facilita la capacitación constante desde cualquier lugar.

Sin embargo, se pudo identificar tres factores:

La mayor parte de las capacitaciones del área jurisdiccional están dirigidas a laborantes que ya poseen un título universitario, dejando a un lado a los laborantes que aún se encuentran estudiando en la universidad. En este caso se considera inoportuno, puesto que los puestos de nivel medio o bajo son el soporte de los puestos de alto nivel y si estos adquieren un mejor conocimiento, el órgano jurisdiccional como

tal podría funcionar de mejor manera.

En el área administrativa, se pudo identificar según el programa de formación académica, que las capacitaciones son repetitivas, van dirigidas a laborantes de nivel medio, pero dentro de las mismas no existen capacitaciones sobre liderazgo, manejo de conflictos, administración, etc. Dichos temas son de mucha importancia en el área administrativa ya que esta es el soporte y apoyo para el área jurisdiccional.

La Escuela de Estudios Judiciales cuenta con una Guía de Formador de Formadores, en la cual asesora a profesionales de distintas áreas, en lo relacionado a la educación para adultos, en las diferentes modalidades de aprendizaje. Sin embargo, en su mayoría la red de formadores son profesionales del Derecho.

5.3 Capacitación

5.3.1 Análisis de los principales autores

Luego de investigar lo que (Dessler, 2009)²⁷, (Chiavenato, 2009)²⁸ y (Bohlander , Snell, & Sherman, 2001)²⁹ dicen sobre la capacitación, es importante hacer referencia a que todos los autores consideran que la capacitación es parte importante de los procesos en una organización. La constante capacitación a los empleados, desde la inducción para el personal de nuevo ingreso, es parte fundamental para el buen desempeño de las labores. En el caso de la Escuela de Estudios Judiciales, dentro del Organismo Judicial cada año crean planes de capacitación para sus empleados, ayudando con esto al buen desempeño de sus funciones.

Es importante mencionar, que la evaluación del desempeño a los empleados, es una de las herramientas que se utiliza para poder diseñar capacitaciones, en base a las necesidades planteadas o a las deficiencias encontradas. La Escuela de Estudios Judiciales utiliza instrumentos de evaluación para determinar si se ha logrado o no el objetivo de cada capacitación, el cual es completado por cada capacitador, ayudando

²⁷ (Dessler, 2009)

²⁸ (Chiavenato, 2009)

²⁹ (Bohlander , Snell, & Sherman, 2001)

a autoevaluarse.

5.3.2 *Similitudes y Diferencias*

(Dessler, 2009), (Chiavenato, 2009) y (Bohlander, Snell, & Sherman, 2001) coinciden en que la razón principal de capacitar a los empleados es que adquieran los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieran para lograr un desempeño laboral satisfactorio.

Actualmente la Escuela de Estudios Judiciales es la encargada de desarrollar los programas de formación continua basado en las competencias profesionales, estructurados por niveles para facilitar la formación inicial, continua y de especialización. Debe encargarse de la implementación de la oferta académica, innovar las herramientas académicas y evaluar el resultado de estas.

En cuanto al apoyo financiero y de cooperación, la Escuela de Estudios Judiciales ha contado con el apoyo de la cooperación internacional para capacitar al recurso humano, mejorar el equipo y la infraestructura, siendo estos factores muy importantes para el cumplimiento de los objetivos.

Como se identificó, según (Dessler, 2009)³⁰, existen 05 pasos para los programas de capacitación, siendo estos: análisis de necesidades, diseño de la instrucción, validación, implantación del programa y evaluación. Y la Escuela de Estudios Judicial desarrolla programas basados en competencias para la formación y capacitación del personal, detectando las necesidades para jueces, magistrados, funcionarios y empleados administrativos.

Adjunto se encuentra la Tabla 1 que demuestra las similitudes y diferencias entre los autores mencionados.

³⁰ (Dessler, 2009)

Tabla 1*Capacitación*

Autor	Similitudes	Diferencias
Gary Dessler	Proporciona las habilidades que los empleados necesitan.	El hecho de tener empleados con alto potencial no garantiza el éxito de la organización.
Idalberto Chiavenato	Desarrolla las competencias de las personas.	La capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes.
George Bohlander, Scott Snell y Arthur Sherman	Impulsa el aprendizaje de sus miembros.	La meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización.

5.3.3 Aspectos relevantes de la investigación

Dentro de la investigación realizada, según los autores consultados, la capacitación es muy importante para el desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo, sin embargo, dentro del Organismo Judicial uno de los aspectos más importantes para poder ocupar puestos gradualmente más altos es el nivel de educación que se posea, sin importar la cantidad de cursos o capacitaciones que se tengan, o incluso la experiencia adquirida.

La Escuela de Estudios Judiciales tecnológicamente hablando, tiene muy buenas herramientas para capacitar a los empleados, y con las sedes existentes a nivel nacional cubre las áreas más grandes del país para que los empleados tengan más acceso a los recursos presenciales. Sin embargo, en cuanto a la actualización de los cursos, cada año son muy repetitivos y no contempla temas actuales de mayor relevancia en el área administrativa. Situación contraria sucede con el área jurisdiccional, puesto que a este personal constantemente se le capacita sobre leyes, reformas o temas de interés nacional actual que pueden ser de utilidad en el desempeño de sus labores.

5.3.4 Cumplimiento de los objetivos

En la presente investigación se pudo demostrar que la Escuela de Estudios Judiciales cumple con los objetivos de su creación, ya que capacita a los empleados del Organismo Judicial, utilizando métodos y técnicas adecuadas para impulsar y motivar a los empleados a estar en constante aprendizaje.

5.4 Motivación

5.4.1 Análisis de los Principales autores

(Hellriegel, Jackson, & John W. Slocum, 2009)³¹ del libro Administración, Un enfoque basado en competencias, nos expresa que los administradores, o en el caso del Organismo Judicial, los jefes superiores son los que influyen en la satisfacción y motivación de los empleados. Por esta razón, es muy importante que los jefes inmediatos sean los que evalúen las necesidades del personal a su cargo, para que en base a esas necesidades la Escuela de Estudios Judiciales pueda elaborar sus planes de capacitación.

Esta práctica, agregaría valor en la motivación de los empleados porque se les estaría capacitando en base a sus intereses o prioridades.

³¹ (Hellriegel, Jackson, & John W. Slocum, 2009)

5.4.2 Aspectos relevantes de la investigación

Al momento de realizar la investigación, se pudo determinar que la Escuela de Estudios Judiciales no posee medidas para incrementar la motivación de los empleados, ya que únicamente hace públicas las capacitaciones, diplomados, maestrías, seminarios, talleres, etc. por medio del correo institucional del Organismo Judicial y queda a discreción de los empleados el deseo de inscribirse alguno de ellos. Muchas veces las asignaciones laborales resultan ser un impedimento para poder tomar algún curso, puesto que la mayoría se realiza en horario laboral y por las funciones no es posible dejar solo el puesto de trabajo.

Los métodos de capacitación utilizados son eficientes, puesto que se adaptan a cualquier situación, es decir, pueden ser llevados a cabo de forma presencial, semipresencial o e-learning (virtual). La plataforma en la cual trabaja la Escuela de Estudios Judiciales, permite realizar fotos, subir tareas, conectarse a los cursos, etc. siendo bastante dinámica y muy amigable.

Algunas de las ventajas de brindar las capacitaciones de forma presencial, es que motiva al empleado a salir de la rutina, permite desconectarse de las actividades laborales y permite conectarse con el aprendizaje. Las instalaciones con las que cuenta la escuela son modernas, espaciosas, áreas al aire libre, aulas virtuales, laboratorios de computación, etc.

5.4.3 Cumplimiento de los objetivos

El Organismo judicial a través de la Escuela de estudios Judiciales brinda la oportunidad a sus empleados a tener crecimiento personal y laboral, por medio de las capacitaciones que brindan, puesto que algunas de ellas son Maestrías o Doctorados que vienen a aumentar la educación de los laborantes para poder optar a nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, existen otras capacitaciones que únicamente se adquieren para el buen desempeño de las funciones, más no relevantes para un ascenso.

Algunas técnicas de capacitación facilitan el aprendizaje de los laborantes, otras resultan ser un tropiezo porque no se adaptan al tema a impartir o al grupo para quien va dirigido.

6. CONCLUSIONES

- 6.1 La Escuela de Estudios Judiciales cumple con la función para la cual fue creada. Capacita a sus empleados, creando planes acordes a las necesidades del Organismo Judicial.
- 6.2 Los métodos de capacitación que utiliza la Escuela de Estudios Judiciales son adaptables a cualquier circunstancia, ya que pueden ser presenciales, semipresenciales o virtuales y son de fácil acceso para los empleados que deseen capacitarse.
- 6.3 Las técnicas de capacitación que utiliza la Escuela de Estudios Judiciales son específicas para capacitar a personas adultas y facilitan el proceso de aprendizaje, permitiendo ponerlas en práctica de inmediato en los puestos de trabajo.
- 6.4 No todas las capacitaciones que imparte la Escuela de Estudios Judiciales, resultan ser motivadoras para los empleados. Algunas fomentan el crecimiento laboral, otras únicamente incrementan el conocimiento del tema.
- 6.5 El éxito o fracaso de un plan de capacitación depende del método que se utilice para investigar los intereses de los empleados o necesidades del Organismo Judicial para el cumplimiento de sus metas.

7. RECOMENDACIONES

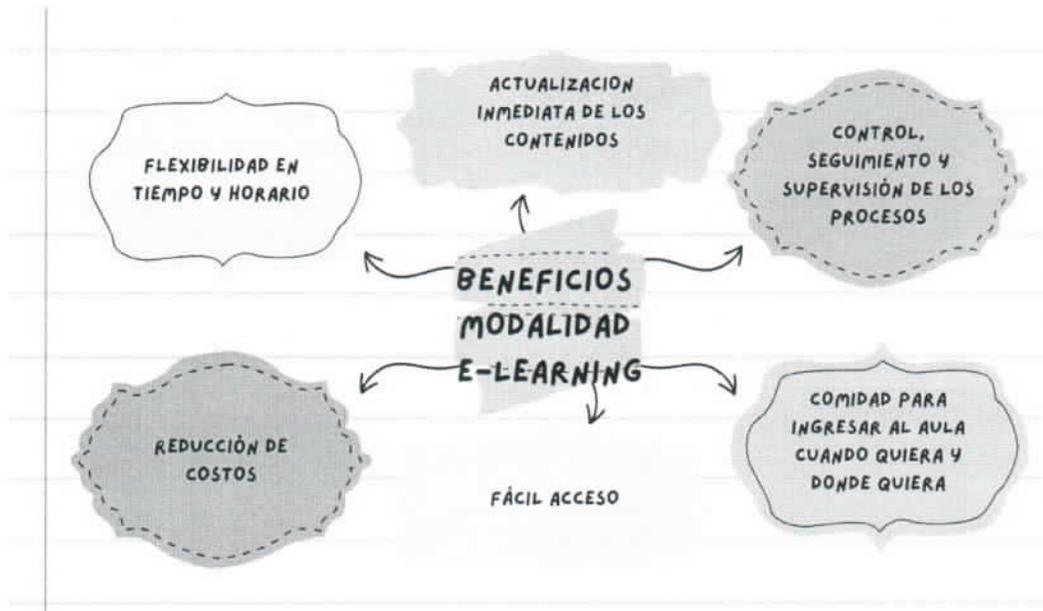
- 7.1 La Escuela de Estudios Judiciales debe tomar en cuenta las necesidades de capacitación de los empleados, según los intereses y motivaciones de cada uno, debiendo realizar encuestas cada año para conocer las necesidades e intereses reales.
- 7.2 El Organismo Judicial debe comprometerse a que serán otorgados los permisos para que los empleados se ausenten de sus labores, cuando sea necesario, para participar en las capacitaciones.
- 7.3 La Escuela de Estudios Judiciales debe impartir capacitaciones que permitan aplicar los conocimientos adquiridos en los puestos de trabajo, así como capacitar en temas de crecimiento personal, motivación, autoestima, trabajo en equipo, etc.
- 7.4 El Organismo Judicial debe capacitar en primer lugar a los mandos altos, para que lo aprendido pueda ser puesto en práctica en sus áreas de trabajo y posteriormente motivar a sus subordinados a participar en el aprendizaje continuo.
- 7.5 La Escuela de Estudios Judiciales aparte de crear planes de capacitación profesional, también debe crear capacitaciones motivacionales que ayuden a pulir las habilidades de los empleados del Organismo Judicial, mejorar la autoestima, etc. para generar cambios significativos en los logros de las tareas asignadas.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 10ficha.com. (s.f.). Obtenido de <https://10ficha.com/bibliografica/>
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: International Thompson Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Corte Suprema de Justicia. (2014). Reglamento General de la Escuela de Estudios Judiciales. *Acuerdo 50-2014*. Guatemala.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Escuela de Estudios Judiciales. (Octubre de 2017). Plan Estratégico Institucional 2016-2020. Guatemala.
- Escuela de Estudios Judiciales. (2018). Guía para el Docente. *Guía para el Docente*. Guatemala.
- Guatemala, C. d. (21 de 12 de 1999). Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. *Decreto 48-99*. Guatemala.
- Guatemala, C. d. (2016). Ley del Consejo de la Carrera Judicial. *Decreto 32-2016*. Guatemala.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & John W. Slocum, J. (2009). *Administración Un enfoque basado en competencias*. México D.F.: CENGAGE Learning*.
- Knowles, M. S. (2006). *Andragogía*. Oxford.
- Organismo Judicial. (3 de 9 de 2018). Pacto Colectivo. *Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial S.T.O.J.* Guatemala: Organismo Judicial.
- Quiñonez, G. G., Martínez, S. I., & Quan, S. M. (2020). Estructura de cursos en Plataforma Virtual. *Formador de Formadores II*. Guatemala: Escuela de Estudios Judiciales, Organismo Judicial.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

9. ANEXOS

9.1 Figura 1: Beneficios de la Modalidad e-Learning



9.2 Figura 2: Ciclo de los Programas de Capacitación



9.3 Figura 3: Elementos del Plan de Clase



9.4 Tabla 1: Capacitación

Autor	Similitudes	Diferencias
Gary Dessler	Proporciona las habilidades que los empleados necesitan.	El hecho de tener empleados con alto potencial no garantiza el éxito de la organización.
Idalberto Chiavenato	Desarrolla las competencias de las personas.	La capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes.
George Bohlander, Scott Snell y Arthur Sherman	Impulsa el aprendizaje de sus miembros.	La meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización.

9.5 Anexo 1: Instrumento de Autoevaluación del Docente



Instrumentos de evaluación

Lista de Cotejo

La lista de cotejo es un instrumento para registrar la evaluación que se realiza de forma individual o grupal con a los discentes, permite observar si ha logrado o no el aprendizaje de los contenidos impartidos, hábitos, actitudes etc.

Ejemplo:

Autoevaluación del docente

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL CURSO:		
NOMBRE DEL DOCENTE:		
FECHA:	HORA DE INICIO:	HORA DE FINALIZACIÓN:

INSTRUCCIONES

De acuerdo con su criterio profesional, marque con una **X** la palabra SI o NO que mejor refleje su actividad docente.

	DESARROLLO DE LA DOCENCIA	SI	NO
1	Explicó la guía del curso desde el inicio al estudiante.		
2	Analizó claramente con los participantes las competencias del curso.		
3	Apliqué estrategias de aprendizaje adecuadas a la temática del curso.		
4	Mantuve comunicación frecuente durante el desarrollo del curso con el coordinador del programa.		
5	Informé sobre los resultados del curso.		

ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES

"FORMACIÓN PARA LA JUSTICIA Y LA PAZ"

ACREDITACIÓN INTERNACIONAL NORMA DE CALIDAD RIAEJ NCR 1000:2011

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, ciudad de Guatemala, C.A. PBX: 2426-7700 www.oj.gob.gt/uci



6	Entregué oportunamente resultados parciales a los participantes.		
7	Apliqué la metodología adecuada a las características del grupo de participantes.		
8	Presenté a los aspirantes temas innovadores y actualizados para enriquecer su formación como Juez de Primera Instancia.		
	DESARROLLO DE LA DOCENCIA	SI	NO
9	Mantuve la relación docente – participante dentro de un ambiente de respeto y confianza.		
10	Informé los criterios y actividades de evaluación del curso.		

ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES

"FORMACIÓN PARA LA JUSTICIA Y LA PAZ"

ACREDITACIÓN INTERNACIONAL NORMA DE CALIDAD RIAEJ NCR 1000:2011

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, ciudad de Guatemala, C.A. PBX: 2426-7700 www.oj.gob.gt/uci

9.6 Anexo 2: Funciones del Tutor Virtual



ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES

Funciones del tutor virtual

Mantener abiertos los canales de comunicación.

Ofrecer retroalimentación a los participantes.

Propiciar la armonía entre los participantes.

Lograr que el papel del estudiante durante el proceso sea lo más activo posible.

Velar por que el entorno virtual en que se desenvuelven los estudiantes sea el idóneo.

Ayudar a los estudiantes a gestionar su tiempo de forma correcta.

Organizar trabajos colaborativos en línea.

Brindar apoyo a los estudiantes que tienen dificultades en el uso de la tecnología.

Ofrecer recursos didácticos de alta calidad.

Evaluar previamente el medio virtual que utilizará.



Guatemala, 01 de febrero de 2023

Señores
Universidad Galileo
IDEA
Presente.

Por este medio de la presente YO Gabriela Sofia Portillo López que me identifico con número de carné 05170221 y con DPI 2185178820101 actualmente asignado (a) en la carrera:
Licenciatura en Informática y Administración de Recursos Humanos

"Autorizo al Instituto de Educación Abierta (IDEA) a la publicación, en el Tesario virtual de la Universidad, de mi proyecto de Graduación titulado:"

"Técnicas y Métodos utilizados en la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial para capacitar a empleados del Área Administrativa"

Como autor (a) del material de la investigación sustentada mediante el protocolo de IDEA. Expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto del coordinador de área y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencia y todo tipo de fuentes establecidas en el Reglamento de la Universidad Galileo

Sin otro particular, me suscribo.

F. 