

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PODER JUDICIAL



Escuela Judicial
Poder Judicial
Costa Rica
Junio, 2025

Tabla de contenido

Tabla de contenido	1
ANTECEDENTES	2
DEL APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS	5
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL PROTOCOLO	8
Propósito	8
Finalidad	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
EL MODELO DE PROTOCOLO	9
Nivel 1 Reacción	9
Nivel 2 Desarrollo de Competencias.....	9
Nivel 3 Transferencia hacia el desempeño en el puesto.....	9
Nivel 4 Resultados.....	12
RECOMENDACIONES PARA LA SELECCIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR EVALUAR	17
ANÁLISIS INTEGRAL	18
PROCEDIMIENTO	18
ANEXOS	20
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	20
ANEXO 1 - Instrumento de evaluación del Nivel 1: REACCIÓN	21
ANEXO 2 - Instrumento de evaluación del Nivel 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS	25
ANEXO 3 - Instrumento de evaluación del Nivel 3: TRANSFERENCIA HACIA EL DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO	29
ANEXO 4 - Instrumento de evaluación del Nivel 4: RESULTADOS	31

ANTECEDENTES

La Escuela Judicial y las instancias de capacitación del Poder Judicial¹ tienen como labor desarrollar procesos de formación y capacitación con el fin de fortalecer la administración de justicia, para el desarrollo de competencias de las personas funcionarias y de otras personas externas que los convenios y normativa vigente permitan. Estos procesos tienen como etapa final la evaluación de su efectividad, es decir, evaluar su eficacia y eficiencia, y su contribución con el desempeño laboral y profesional.

Esta evaluación, que cada instancia de capacitación del Poder Judicial aplicará de acuerdo con sus características, particularidades, contexto y posibilidades, conducirá a conclusiones que produzcan las modificaciones requeridas en las actividades relacionadas, tanto con el desarrollo de las competencias de las personas capacitadas como con las del personal facilitador correspondiente². Esto por cuanto proporcionará resultados asociadas con el alcance de las metas del Plan Estratégico Institucional (PEI), así como con el Plan Anual Operativo (PAO) y el Plan de Capacitación (PC) que sustentan su funcionamiento. Evidenciará, además, si las acciones formativas de capacitación ejecutadas, sus modalidades y metodologías han resultado efectivas.

Este documento presenta una actualización del **Protocolo de implementación del modelo de evaluación de la efectividad de las acciones formativas en el Poder Judicial**, elaborado en el 2019 por un grupo de trabajo conformado por personal de la Escuela Judicial y las instancias de capacitación, con el apoyo del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sistematizado con la participación de una consultoría externa.

La necesidad de contribuir con el desarrollo competencial que incide en el desempeño laboral es compatible con las exigencias de la normativa establecida en las Políticas Generales de

¹ Cuando se habla de instancias de capacitación del Poder Judicial, se consideran:

- El Centro de Capacitación para el OIJ (CECAP)
- La Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público (UCS-MP)
- El Proceso de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública (PGC-DP)
- El Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana (SGC-DGH)
-

² Escuela Judicial (2011). Enfoque pedagógico de la Escuela Judicial y de las unidades de capacitación. Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta. Poder Judicial. Costa Rica.

Capacitación y Formación del Poder Judicial, que demandan que la Escuela Judicial y las instancias de capacitación deberán:

- periódicamente diagnosticar las necesidades de capacitación para la elaboración de los planes de formación y capacitación de sus distintos programas. (...)
- evaluar permanentemente el impacto de la formación y capacitación que realizan.

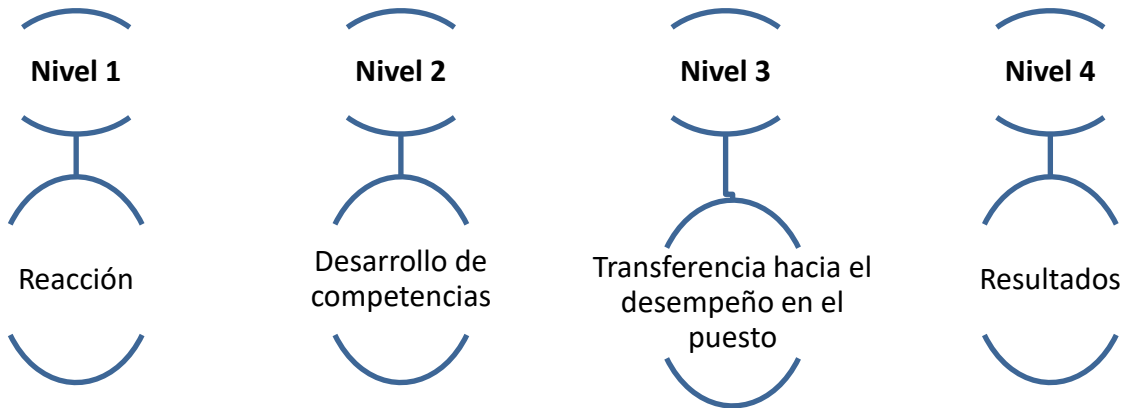
Este protocolo responde a esta demanda y a la operacionalización del proceso de evaluación de la efectividad de las acciones formativas en el Poder Judicial.

El proceso tiene un enfoque hacia la mejora, y se centra en la obtención de información cuantitativa y cualitativa sobre todos los aspectos de la formación. Este proceso, entonces aporta información de los resultados obtenidos en las acciones formativas que permiten tomar decisiones para su mejora continua, en procura de que sean eficaces y efectivos para el desempeño de las personas participantes en el puesto de trabajo.

Este proceso utiliza como base teórica el modelo planteado por Donald L. Kirkpatrick³, el cual establece cuatro niveles para medir el impacto de los programas de formación. Cada uno de los cuatro niveles son indispensables para un proceso evaluativo efectivo dentro de la organización. La selección de este modelo viene justificada por su amplia difusión en el marco de las administraciones públicas y a nivel empresarial, así como por sus condiciones de aplicabilidad.

Kirkpatrick propone abordar la evaluación de la formación a partir del análisis de cuatro niveles, dispuestos en una jerarquía de tal modo que la evaluación comienza siempre por el nivel I y termina en el nivel IV, y cada nivel sirve como base para construir los siguientes:

³ El modelo de Kirkpatrick puede accederse en el siguiente enlace: [Kirkpatrick Partners, LLC. What is The Kirkpatrick Model? / Kirkpatrick](https://www.kirkpatrickpartners.com/What-is-the-Kirkpatrick-Model?/Kirkpatrick)



DEL DESARROLLO POR COMPETENCIAS

El desarrollo de competencias es una actividad individual que se desarrolla en un contexto social y cultural, es un proceso sistémico y dinámico, donde interactúan la persona facilitadora, las personas participantes, los contenidos y recursos, mediante estrategias didácticas de aprendizaje y de evaluación. Esto se da en un ambiente liderado por la mediación pedagógica que, contribuye con el proceso de desarrollo competencial, basado en el diálogo, el análisis crítico, la reflexión, los aspectos propositivos y la colaboración.

El desarrollo competencial se centra en la persona participante, con planteamientos holísticos que tienen como finalidad una formación integral que incide en su desempeño laboral, con buenas prácticas e innovación. Desde esta perspectiva, las acciones formativas cuentan con un mayor grado de flexibilidad y adaptación, en la búsqueda del aprendizaje significativo, que se da al relacionar el material nuevo con el conocimiento con el que ya se cuenta a largo plazo; y la elaboración del proceso en el que se emplea el conocimiento previo para interpretar y extenderlo al nuevo material. Ambos procesos implican relacionar la nueva información con lo que ya cuenta la persona y ambas facilitan el aprendizaje y lo hacen significativo; permite resolver problemas, **es integral**.

Calidad en los programas de capacitación

Dentro de los procesos de capacitación, la calidad está relacionada directamente con la efectividad que estos tengan, es decir, que contribuyan con el logro del desempeño laboral (dentro de los puestos de trabajo) relacionado con el Plan Estratégico Institucional (PEI) y con los Planes Anuales Operativos (PAO).

Lo anterior se representa en el siguiente cuadro de doble entrada:

Capacitación de calidad	Eficacia	Transferencia	Pertinencia	Eficiencia
Desarrollo competencial	√	√	√	√

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD
DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PODER JUDICIAL**

Capacitación de calidad	Eficacia	Transferencia	Pertinencia	Eficiencia
Transferencia hacia el desempeño en el puesto		√	√	√
Respuesta al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación			√	√
Productividad y mejora continua				√

Basado en Mitnik, F., Coria, A., & García Goette, C. (2006). Reconstruyendo las esperanzas: la calidad de la capacitación. CINTERFOR, Oficina Internacional del Trabajo.

Para determinar la efectividad de los programas de capacitación, se debe considerar:

- La relación con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), para resolver las brechas que ahí se evidencian
- El establecimiento de las competencias por desarrollar:
 - Saber
 - Hacer
 - Ser
- La definición de la malla curricular
- La elaboración de los diseños curriculares
- La ejecución de las acciones formativas

Para ello, aplica un criterio de efectividad donde deben satisfacerse tres elementos complementarios, que representan los grupos de interés involucrados en el modelo de capacitación, a saber:

- Debe proveer satisfacción en cuanto a la congruencia entre las competencias definidas (a partir de las necesidades identificadas) y los resultados obtenidos luego del proceso.
- Debe agregar valor, en cuanto a desarrollar o mejorar conocimientos, habilidades y actitudes.
- Debe servir para mejorar el desempeño de la persona participante.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL PROTOCOLO

Propósito

Plantear el Modelo de evaluación de la efectividad de las acciones formativas en el Poder Judicial, revisado y actualizado de manera colectiva (2025).

Finalidad

Evaluar el resultado de la acción formativa en el desempeño de las personas funcionarias de la institución, según los parámetros democráticos y de justicia social, la calidad del servicio y la generación de valor público.

Objetivo general

Determinar la efectividad de las acciones formativas en el desempeño laboral, para la toma de decisiones institucionales con respecto a la mejora continua.

Objetivos específicos

- Verificar el cumplimiento de la implementación de las acciones formativas planificadas en el Poder Judicial, según las necesidades diagnosticadas, para la toma de decisiones.
- Medir el resultado de las acciones formativas de acuerdo con los objetivos, indicadores y metas estratégicas y operativas de alcance puntual e institucional, para la mejora del desempeño de la persona participante.
- Identificar las brechas y oportunidades de mejora de la eficiencia y la eficacia del proceso integral de capacitación por competencias, mediante el análisis de los resultados de la medición y la reflexión colectiva para la optimización del uso de los recursos.

EL MODELO DE PROTOCOLO

Para el Poder Judicial de Costa Rica, el modelo del protocolo para evaluar la efectividad de la capacitación se conforma por cuatro niveles, que se efectúan en diferentes momentos del proceso de capacitación.

Nivel 1 Reacción

Se mide cómo reaccionan las personas participantes ante la acción formativa. Para ello se debe reunir las reacciones en lo que respecta a la persona facilitadora, a la acción formativa y al ambiente del recinto en el que esta se desarrolló. Se trata de la reacción general de la persona participante ante la acción formativa, con todos y cada uno de los aspectos que involucra, como materiales, aulas, metodología pedagógica, organización y la atención recibida por parte de la persona facilitadora.

Nivel 2 Desarrollo de Competencias

Grado en que las personas participantes desarrollan sus competencias como consecuencia de asistir a la acción formativa. El enfoque pedagógico por competencias conjunta la teoría y la práctica, el ser con el saber y con el hacer. Su finalidad es el desarrollo de las capacidades de la persona para su aplicación en el desempeño de su función.

Nivel 3 Transferencia hacia el desempeño en el puesto

Transferencia de las competencias desarrolladas al propio puesto laboral. Se trata de medir la eficacia de las acciones formativas en la organización a un nivel más amplio, como la capacidad de la persona participante de aplicar el desarrollo competencial a situaciones nuevas. Puesto que las evaluaciones del nivel 3 se deben realizar después de que las personas participantes han regresado a sus puestos de trabajo, las mediciones reales con frecuencia también involucran a alguien cercano a la persona participante, como por ejemplo la persona que la supervisa.

Evaluación de la efectividad de la capacitación



No pueden soslayarse los niveles 1 y 2 y pasar directamente al nivel 3. Además, debe considerarse que el llegar a la Transferencia hacia el desempeño en el puesto de trabajo depende de la persona participante, y si ella:

- quiere cambiar.
- sabe cómo hacerlo y cuándo hacerlo.
- trabaja en condiciones que contribuyan con su cambio en el desempeño.
- se mantiene en el puesto de trabajo.
- es reconocida por el cambio.

La evaluación de la transferencia al desempeño en el puesto de trabajo facilitará la relación entre las acciones formativas a las que asistió la persona participante y su contribución en el desempeño de su labor. Esta contribución incluye aspectos técnicos, aplicación de estos en su trabajo cotidiano y el desarrollo o toma de conciencia de lo concerniente a los aspectos actitudinales.

El modelo **70 20 10**⁴, que se toma como referencia para este nivel, es un canon de aprendizaje y desarrollo (L&D, por sus siglas en inglés) que explica cómo aprenden las personas funcionarias y que indica, que la persona desarrolla el 70% de sus conocimientos con la práctica de su trabajo y el 20% interactuando con sus pares. Estas dos partes representan lo que se conoce como aprendizaje informal. El 10% restante se corresponde con los conocimientos que se desarrollan en formaciones estructuradas.

Este canon se refiere a una experiencia de aprendizaje integral, que incluye apoyo al rendimiento, intercambio de conocimientos y educación formal.

El 70% de aprendizaje:

Los conocimientos se desarrollan en el entorno laboral, y provienen de experiencias profesionales. Se logra al realizar tareas, resolver problemas, aprender de los errores y hacer distintas acciones. Es un aprendizaje totalmente integrado en el flujo de trabajo, se le conoce como aprender haciendo o aprendizaje informal. El funcionariado suele tener el control de esta parte del modelo y decide qué, cuándo y cómo quiere aprender.

El 20% de aprendizaje:

Se refiere a diferentes tipos de actividades que conducen al aprender compartiendo conocimientos; por ejemplo, mediante aprendizaje social, asesoramiento, mentoría, aprendizaje colaborativo e interacción con pares. Para ello se requiere una cultura de aprendizaje social asentada en la organización.

El 10% de aprendizaje:

Es el único que se produce de forma estructurada, puede ser presencial y en línea.

De esta forma, los elementos por tomar en cuenta son, de acuerdo con el modelo 70-20-10:

⁴ Spiro Kasper (2025) Impulsor del espacio Easygenerator, aplicación para la capacitación de personal. SCC con la UE.

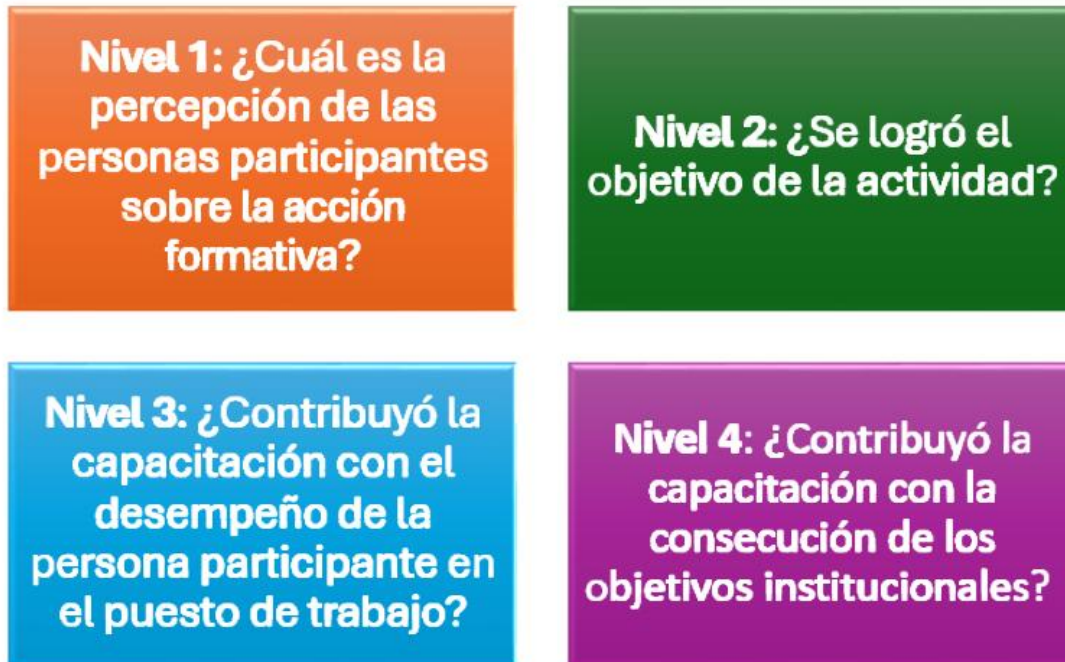
Modelo 70-20-10



Nivel 4 Resultados

Este nivel de la evaluación se define desde dos fuentes complementarias:

- Índice de contribución de las personas participantes:** Establece si la mejora en el desempeño de la persona capacitada contribuye, de alguna manera, al logro de los objetivos y metas del área o dependencia a la que pertenece.
- Índice de efectividad integral de las acciones formativas:** Establece si la evaluación de la ejecución del Plan de Capacitación del ámbito correspondiente, y los niveles previos de evaluación de la efectividad (Reacción, Desarrollo de competencias y Transferencia), superan el mínimo de calidad esperado, que deberá definirse para la Escuela Judicial y cada instancia de capacitación.



Lo anterior se desglosa en la siguiente tabla:

Nivel de Evaluación	Interés	Momento de la evaluación	Persona Evaluadora	Insumo de evaluación	Resultado final
Nivel 1: Reacción	¿Cuál es la percepción de las personas participantes sobre la acción formativa?	Inmediato a la acción formativa ⁵	Persona o Equipo designado para tal efecto	Rúbrica de evaluación	Valor medido en términos de percepción de la persona participante

⁵ Se realiza a partir de la segunda ejecución de la actividad.

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD
DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PODER JUDICIAL**

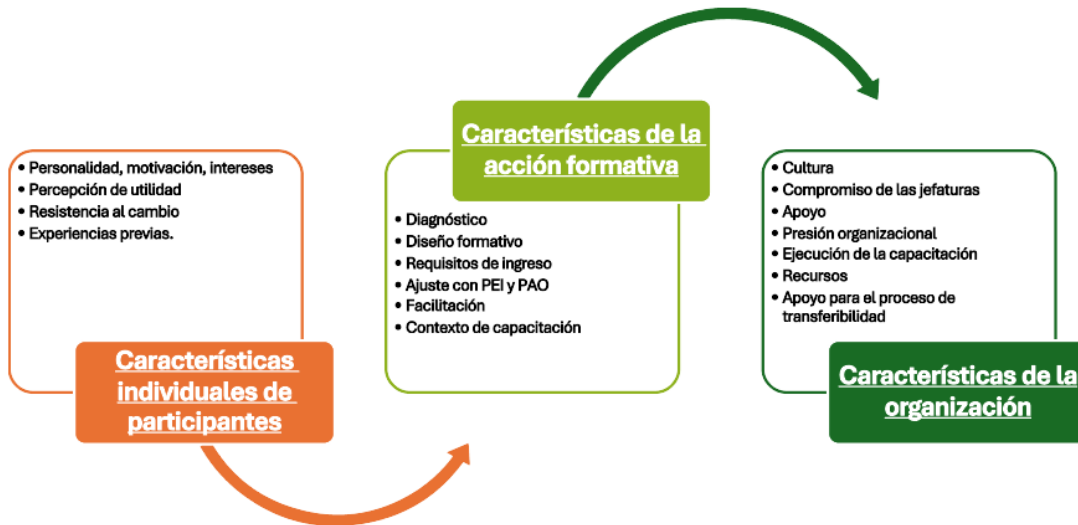
Nivel de Evaluación	Interés	Momento de la evaluación	Persona Evaluadora	Insumo de evaluación	Resultado final
Nivel 2: Desarrollo de Competencias	¿Se logró el objetivo de la actividad?	Posterior al cierre de la acción formativa.	Persona o Equipo designado para tal efecto.	Resultados de las acciones formativas ingresados al sistema informático (SIGECAP).	Valor medido en términos del nivel de desarrollo competencial.
Nivel 3: Tránsito de desempeño en el puesto de trabajo	¿Contribuyó la acción formativa con el desempeño de la persona participante en el puesto de trabajo?	Después de 3 meses de finalizada la acción formativa.	Persona o Equipo designado para tal efecto.	Instrumento de evaluación en el puesto de trabajo ⁶ .	Valor medido en términos de criterios de desempeño.
Nivel 4: Resultados	¿Contribuyó la acción formativa con la consecución de los objetivos institucionales?	Alineada con el proceso de evaluación estratégica y operativa.	Persona o Equipo designado para tal efecto.	Tareas, indicadores y metas (alineadas con el PEI y el PAO).	Valor medido en términos de los objetivos y metas cumplidas.

Para la evaluación de la efectividad es importante tomar en cuenta algunas características que

⁶ Para este nivel se requiere la participación, al menos, de las jefaturas de las personas participantes. En el caso de la judicatura se requiere de un par referente y calificado.

la fundamentan, desde sus particularidades como el diagnóstico al que responde, los criterios del PEI y el PAO a los que se debe, y lo relacionado con las personas participantes.

Efectividad de la capacitación



La evaluación de la efectividad de la capacitación en el Poder Judicial parte de que cada nivel se encuentra interrelacionado con el siguiente, en procura de medir el nivel de desarrollo competencial de manera integral.

De esta manera, cada nivel exige mayor complejidad, por lo que se recomienda utilizar los porcentajes de aplicación de acciones de evaluación para cada nivel, en el entendido de que se definan con antelación las acciones formativas por evaluar de manera integral, y que para evaluar los niveles superiores se debe haber aplicado la evaluación en los niveles inferiores:

Evaluación de reacción

- 100 % de las acciones formativas que se realizan, que cuentan con diseño curricular y son mayores a 16 horas

Desarrollo de competencias

- 50 % de las acciones formativas de aprovechamiento evaluadas en el Nivel 1

Transferencia hacia el desempeño en el puesto de trabajo

- 20 % de las acciones formativas evaluadas en el Nivel 2

Evaluación de resultados

- 10 % de las acciones formativas evaluadas en el Nivel 3

RECOMENDACIONES PARA LA SELECCIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR EVALUAR

Para la selección de las actividades que serán sometidas a evaluación, se recomienda considerar los siguientes aspectos:

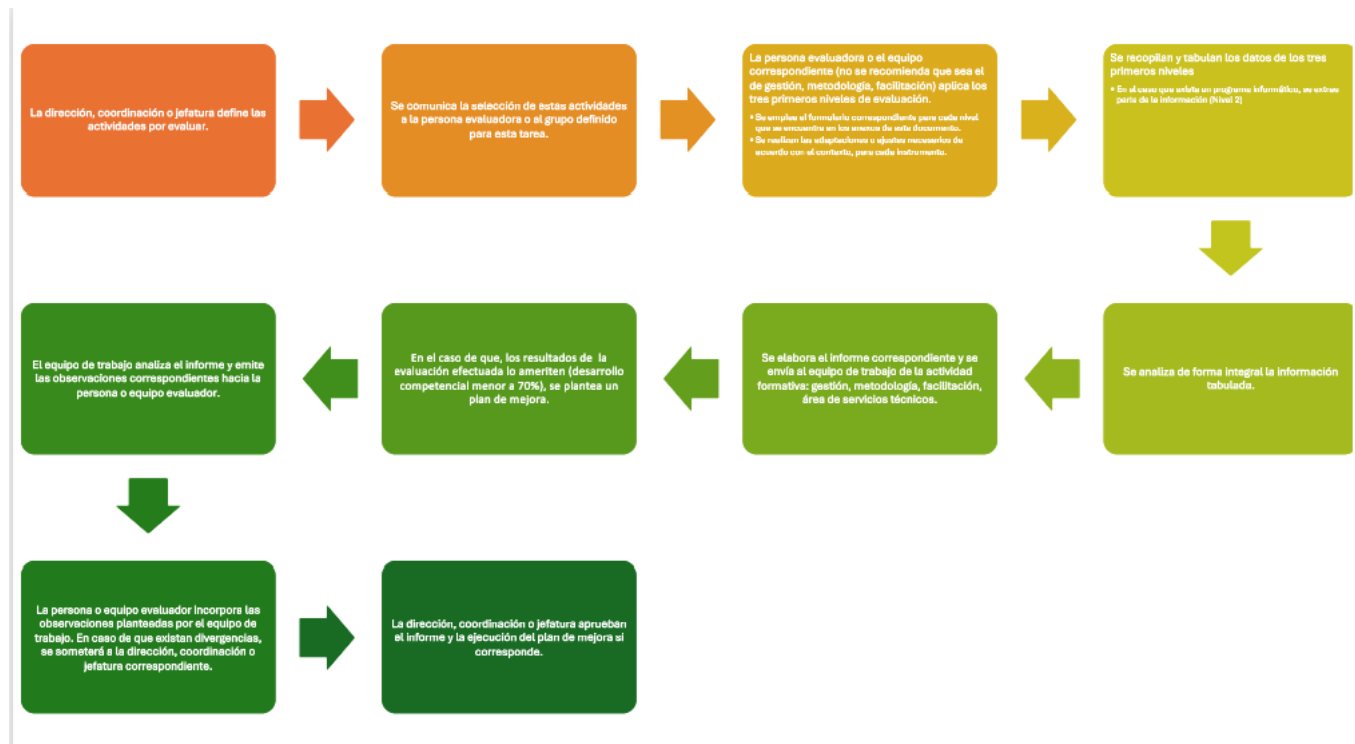
- Disposiciones de las autoridades de la Escuela Judicial o las instancias de capacitación
- Relación de las actividades con el PAO institucional
- Comentarios recibidos sobre aspectos por mejorar en actividades de capacitación, antes de que se efectúe la Evaluación del Nivel 1.
- Tiempo transcurrido desde que se diseñó la actividad y su primera ejecución, considerando los cambios normativos, modificaciones jurisprudenciales, cambios doctrinales y de disposiciones institucionales

ANÁLISIS INTEGRAL

Después de realizada la evaluación de las actividades formativas seleccionadas en los niveles 1, 2 y 3, es necesario plantear un análisis integral de los resultados obtenidos, para considerar la necesidad de su mejoramiento, en lo que puede contribuir algunas de las siguientes tareas:

- Revisión
- Rediseño
- Actualización
- Mejora del Aula Virtual
- Desarrollo de las competencias para la facilitación

PROCEDIMIENTO



Para el nivel 4, la persona evaluadora o el equipo encargado (en el caso de las unidades de capacitación) recolectará la información necesaria utilizando el instrumento correspondiente (anexo 4), y lo presentará a la Dirección de la Escuela Judicial o la Jefatura de cada instancia de capacitación, según corresponda.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los instrumentos de evaluación que se proponen deben ser adaptados por la Escuela Judicial y las instancias de capacitación según sus necesidades, recursos y el contexto en que se aplican.

ANEXO 1 - Instrumento de evaluación del Nivel 1: REACCIÓN

FORMULARIO PARA MEDIR LA REACCIONES DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LA ACTIVIDAD FORMATIVA	
Nombre de la actividad formativa	
Persona(s) facilitadora(s)	
Modalidad de la actividad	
Fecha de realización	
Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo, usando la escala indicada. Marque sus respuestas con una X sobre el número que refleja su opinión	3 = Excelente 2 = Necesita mejorar 1 = Deficiente
Se debe totalizar el puntaje según los criterios evaluados. Esta totalidad equivale al 100 % de satisfacción de la actividad. Para obtener otros porcentajes, se debe trabajar con regla de tres.	
Criterios	Indicadores
Sobre la actividad formativa	
1) Los objetivos de la actividad de capacitación fueron comunicados.	1 2 3
2) Se entregó la Guía de la Persona Participante.	1 2 3
3) Los materiales están organizados según las sesiones de la actividad.	1 2 3

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD
DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PODER JUDICIAL**

4) La actividad cuenta con bibliografía que corresponde con la temática.	1 2 3
5) La actividad se desarrolló en un ambiente de respeto.	1 2 3
6) Las explicaciones de la persona facilitadora fueron claras y comprensibles.	1 2 3
7) La persona facilitadora atendió las consultas de las personas participantes.	1 2 3
8) La persona facilitadora realizó devoluciones pedagógicas (realimentación que contribuyó con la formación de las personas participantes).	1 2 3
9) La actividad se desarrolló en un ambiente de participación.	1 2 3
10) En la actividad formativa se emplearon diversas técnicas que contribuyeron con el desarrollo de la competencia.	1 2 3
11) Las técnicas empleadas facilitaron la aplicación de conocimientos .	1 2 3
12) Las técnicas aplicadas en la actividad favorecieron el desarrollo de destrezas para ejecutar los procedimientos del puesto de trabajo.	1 2 3
13) La actividad contribuyó con el desarrollo de actitudes que favorecen el desempeño.	1 2 3

Sobre la actividad, el equipamiento y la divulgación	
14) La información sobre la actividad formativa incluía sus características (modalidad, fechas de sesiones sincrónicas o asincrónicas, recomendaciones).	1 2 3
15) La notificación sobre la fecha y hora de inicio de la actividad formativa fue oportuna.	1 2 3
En las sesiones presenciales	
16) Las condiciones ambientales (ruido, iluminación, temperatura, espacio) favorecieron el proceso formativo.	1 2 3
17) La distribución del espacio coadyuvó con las actividades realizadas.	1 2 3
18) Los equipos audiovisuales utilizados se encuentran en buen estado.	1 2 3
19) La limpieza de los baños cumple con los estándares institucionales.	1 2 3
20) Las instalaciones físicas favorecieron la realización de la actividad formativa.	1 2 3
En las actividades autoformativas	
21) Cada tipo de ejercicio cuenta con las instrucciones correspondientes.	1 2 3
22) Los ejercicios contribuyen con el logro del objetivo de	1 2 3

**PROCOLO DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD
DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PODER JUDICIAL**

aprendizaje.	
23) El funcionamiento de la plataforma facilitó el desarrollo de la actividad formativa.	1 2 3

**ANEXO 2 - Instrumento de evaluación del Nivel 2: DESARROLLO DE
COMPETENCIAS**

Como nivel 2 para la evaluación de la efectividad de la capacitación, se encuentra el desarrollo de las competencias, se procura verificar el logro del objetivo de la actividad, por lo que se efectúa al cierre de la acción formativa, se trata del valor medido en términos del nivel de desarrollo competencial:

- ¿cuántas personas matricularon la actividad?
- ¿cuántas personas se retiraron de la actividad?
- ¿cuántas personas se ubican en cada nivel de desarrollo competencial?
- De las personas aplazadas (Nivel Aceptable), ¿cuántas aprobaron la prueba extraordinaria?

FORMULARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO COMPETENCIAL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LA ACTIVIDAD FORMATIVA			
Nombre de la actividad formativa			
Persona(s) facilitadora(s)			
Modalidad de la actividad			
Fecha de realización			
Cantidad de personas matriculadas en la actividad		Cantidad de personas que se retiraron de la actividad	
Porcentaje de asistencia	$\frac{\text{Cantidad de personas que se retiraron de la actividad}}{\text{Cantidad de personas matriculadas en la actividad}} \times 100$		

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD
DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PODER JUDICIAL**

	Cantidad de personas matriculadas en la actividad				
Cantidad de personas aplazadas en la actividad		Cantidad de personas aplazadas que aprobaron la prueba extraordinaria			
Desarrollo del nivel competencial					
Nivel	5 Excelente (A)	4 Buena (B)	3 Regular (C)	2 Aceptable (D)	1 No Aceptable (E)
Descripción	De 100 a 90	De 89 a 80	De 79 a 70	De 69 a 60	59 y menos
Cantidad de personas participantes					

Explicación de cada una de las categorías del desarrollo competencial	
Categoría	Desempeño que se caracteriza por
CATEGORÍA 5: RESPUESTA EXCELENTE (A) Escala de 100 a 90	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exceder lo esperado. ➤ Proponer o desarrollar nuevas acciones aplicando los conocimientos. ➤ Aportes fundamentados. ➤ Explicaciones comprensibles y técnicas de los aspectos que se abordan. ➤ La identificación de todos los elementos esenciales y su aplicación. ➤ Proveer ejemplos coherentes. ➤ Evidencias que superan lo abordado en la capacitación.

Explicación de cada una de las categorías del desarrollo competencial	
Categoría	Desempeño que se caracteriza por
<p>CATEGORÍA 4: RESPUESTA BUENA (B)</p> <p>Escala de 89 a 80</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Superar lo esperado. ➤ Un mínimo nivel de error. ➤ Una respuesta sustentada unida a la aplicación de los conocimientos. ➤ Demostrar comprensión del concepto y su aplicación. ➤ Identificar gran parte de los elementos esenciales. ➤ Evidencias relacionadas con lo abordado en la capacitación. ➤ Plantear acciones acordes a la temática.
<p>CATEGORÍA 3: RESPUESTA ACEPTABLE (C)</p> <p>Escala de 79 a 70</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser estándar. ➤ Errores que no constituyen una amenaza. ➤ Respuestas que refleja confusión con escasa aplicación de los conocimientos. ➤ La comprensión y aplicación parcial de los aspectos que se abordan. ➤ Identificar algunos elementos esenciales y su aplicación. ➤ Evidencias que muestran información y aplicación incompleta de lo tratado en la acción formativa.
<p>CATEGORÍA 2: RESPUESTA REGULAR (CONDICIÓN APLAZADO/APLAZADA) (D)</p> <p>Escala de 60 a 69</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser mínimo. ➤ Errores frecuentes. ➤ Respuestas que reflejan confusión tanto en lo conceptual como en la aplicación de lo tratado. ➤ La dificultad de relacionar los conocimientos con la actuación. ➤ La comprensión y aplicación confusa del concepto. ➤ Identificar pocos elementos esenciales. ➤ Evidencias que muestran poca información de lo abordado en la acción formativa y que incumplen con algunos

Explicación de cada una de las categorías del desarrollo competencial	
Categoría	Desempeño que se caracteriza por
	requerimientos.
<p>CATEGORÍA 1: RESPUESTA NO ACEPTABLE (CONDICIÓN REPROBADA) (E)</p> <p>Escala de 59 y menos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encontrarse debajo de lo esperado. ➤ Frecuentes errores. ➤ No relacionar los conocimientos con su aplicación. ➤ Demostrar poca comprensión del problema y su resolución. ➤ Evidencias que dejan de lado gran cantidad de los requerimientos. ➤ No demostrar desarrollo competencial. ➤ No identificar elementos esenciales. ➤ Equivocar el empleo de los elementos esenciales.

Los resultados obtenidos en esta consulta facilitan la información respecto de la categorización del desarrollo de las competencias en las diferentes acciones formativas definidas para evaluar su efectividad.

**ANEXO 3 - Instrumento de evaluación del Nivel 3: TRANSFERENCIA HACIA EL
DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO**

EVALUACIÓN DE LA TRANSFERENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO		
Nombre de la actividad formativa		
Persona(s) facilitadora(s)		
Modalidad de la actividad		
Fecha de realización		
Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo, usando la escala indicada.	3 = Excelente	
Marque sus respuestas con una X sobre el número que refleja su opinión	2 = Necesita mejorar	
	1 = Deficiente	
21 puntos equivalen al desarrollo competencial del 100 %.		
Para obtener otros porcentajes, se debe trabajar con regla de tres.		
Pregunta guía	Calificación	Observaciones
Sobre el desempeño de la persona capacitada		
a) Ha mejorado su desempeño a partir de la actividad formativa.	1 2 3	
b) La actividad formativa fortaleció los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo.	1 2 3	
c) Aplica en su desempeño los aspectos abordados en la actividad formativa.	1 2 3	
d) La actividad formativa favoreció el	1 2 3	

**PROTOCOLO DE EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD
DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL PODER JUDICIAL**

cumplimiento de los procedimientos aplicables en el puesto de trabajo.		
e) La aplicación de los aspectos abordados en la actividad formativa contribuyó con el componente actitudinal en su desempeño.	1 2 3	
f) Muestra anuencia a compartir los aprendizajes logrados, en la actividad formativa, con el equipo de trabajo.	1 2 3	
g) Toma en cuenta los valores compartidos y los ejes transversales institucionales en la ejecución de sus labores.	1 2 3	
Promedio		
<p>El promedio resultante considera la efectividad de la acción formativa, en cuanto a la posibilidad real de transferir el desarrollo competencial al puesto de trabajo.</p> <p>Debe aplicarse lo establecido en la Tabla Explicación de cada una de las categorías del desarrollo competencial del Nivel 2</p>		

Firma de la jefatura o coordinación

Fecha

ANEXO 4 - Instrumento de evaluación del Nivel 4: RESULTADOS

La medición del resultado de la capacitación y su impacto en la efectividad institucional es un aspecto contemplado en las Políticas Generales de Capacitación y Formación del Poder Judicial⁷.

Índice de Efectividad integral de las Acciones Formativas de la Escuela Judicial (mínimo esperado)

Implica establecer si la evaluación de la ejecución del Plan de Capacitación de la Escuela Judicial y las instancias de capacitación, en los niveles previos de evaluación de la efectividad (Reacción, Desarrollo Competencial y Transferencia en el Desempeño), supera el mínimo de calidad esperado. Según los siguientes indicadores:

Nombre del indicador	Fórmula	Meta de Calidad
Cumplimiento	$\frac{\text{Total de capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$	80 %
Cobertura	$\frac{\text{Total de personas funcionarias asistentes} * 100}{\text{Total de personas funcionarias según población del ámbito}^8}$	70 %
Asistencia	$\frac{\text{Personas funcionarias asistentes} * 100}{\text{Personas funcionarias matriculadas}^9}$	70 %
Reacción	Promedio de Evaluación Nivel 1	70 %
Desarrollo competencial	Promedio de Evaluación Nivel 2	70 %

⁷ Corte Suprema de Justicia (2009). Políticas Generales de Formación y Capacitación del Poder Judicial. Poder Judicial, Costa Rica.

⁸ Entiéndase por ámbito la población que atiende cada una de las instancias de capacitación y la Escuela Judicial.

⁹ Por las condiciones de los permisos para asistir a acciones formativas, así como de las cargas y cuotas de trabajo en el Poder Judicial, el nivel de deserción es alto.

Transferencia en el desempeño	Promedio de Evaluación Nivel 3	70%
Índice de Efectividad integral de las Acciones Formativas de la Escuela Judicial (mínimo esperado)		71.66%