



CENTRO DE CAPACITACIÓN JUDICIAL
PARA CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE



Escuela Judicial de Costa Rica Lic. Édgar Cervantes Villalta
Poder Judicial de Costa Rica
Centro de Capacitación Judicial para Centroamérica y el Caribe

Manual para realizar las evaluaciones de resultados de la capacitación judicial en el desempeño laboral

Marzo, 2018

Manual para realizar las evaluaciones de resultados de la capacitación judicial en el desempeño laboral

Ileana Guillén Rodríguez

Directora Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta.

Kattia Escalante Barboza

Subdirectora *a. i.* Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta.

Autora:

Catalina Espinoza Sáenz, evaluadora encargada del manual.

Personas editoras:

Marisol Barboza Rodríguez, validación.

Irene Rojas Rodríguez, revisión filológica.

Raúl Barrantes Castillo, diseño gráfico.

658.312 5

E77m Espinoza Sáenz, Catalina

Manual para realizar las evaluaciones de resultados de la capacitación judicial en el desempeño laboral / Catalina Espinoza Sáenz

– 1 ed. – Heredia, C.R.: Poder Judicial. Escuela Judicial, 2018.

55 p.

ISBN: 978-9968-696-23-4

1. Evaluación 2. Desempeño 3. Capacitación I. **Título**

Índice

Presentación.....	4	2.6 Delimitación del constructo.....	21
¿Qué es evaluar?.....	5	2.7 El referente metodológico.....	21
La importancia de evaluar las actividades y los programas de capacitación judicial.....	7	2.8 Sobre el diseño.....	21
Tipos de evaluación en el quehacer de la capacitación y la formación judicial.....	7	2.9 Definición de las muestras.....	22
La evaluación de resultados de la capacitación judicial en el desempeño laboral.....	11	2.10 Los indicadores.....	23
Pasos para realizar las evaluaciones de resultados.....	11	2.11 Los instrumentos.....	24
I Paso. Preguntas iniciales.....	11	III Paso. Recolección de la información, análisis e informes.....	25
1.1 Sobre la viabilidad de la evaluación.....	12	3.1 Recolección de la información.....	25
1.2 La actividad de capacitación o programa seleccionado.....	12	3.2 El análisis de los datos recolectados.....	25
II Paso Estructurar la evaluación.....	15	3.3 Conclusiones.....	27
2.1 La propuesta de evaluación.....	15	3.4 Recomendaciones.....	27
2.2 Los objetivos de la evaluación.....	15	3.5 Informes finales de la evaluación.....	27
2.3 La definición del enfoque.....	17	Bibliografía consultada.....	28
2.4 El referente teórico.....	18	Anexo 1.....	29
2.5 Teoría del programa.....	18	Anexo 2.....	41
		Anexo 3.....	51

**Manual para realizar las evaluaciones de
resultados de la capacitación judicial
en el desempeño laboral**

Presentación

El presente manual es una guía general para las personas funcionarias judiciales encargadas de la capacitación, sobre los procedimientos que se deben llevar a cabo, para establecer de forma científica en la escuela o instituto judicial, un sistema de evaluación de resultados de las capacitaciones en el desempeño laboral.

Se exhorta a las autoridades y al personal a cargo de los procesos formativos y de capacitación judicial, implementar un sistema integral de evaluación que comprenda la identificación de necesidades de capacitación, pasando por la evaluación de seguimiento y culminando con las evaluaciones de resultados de la capacitación, en el desempeño laboral.

Es importante mencionar que el objetivo de estas evaluaciones es generar información para la toma de decisiones que busquen la mejora continua de las capacitaciones. Por su naturaleza, se efectúan este

tipo de evaluaciones de forma grupal y el análisis de la información que se genera.

Pretender realizar inferencias a nivel individual sobre los resultados no es válido, ya que en el desempeño de cada persona media una serie de variables que no se contemplan en este tipo de evaluación. Además, cada vez que se les solicita información a las personas funcionarias evaluadas, se les indica que el manejo de esta es anónima, y que se reportan el análisis y los resultados de forma grupal, por lo que realizar inferencias individuales también faltaría a la ética profesional.

Nota: Antes de iniciar una evaluación de resultados, se recomiendan la lectura y el análisis del presente manual.

¿Qué es evaluar?

Es importante señalar que una evaluación comparte ciertas similitudes con un proceso de investigación, ya que “ambos son modos de indagación sistemática. Esto implica que, como requisito mínimo, son actividades que se hacen de forma consciente y con un sistema, es decir, siguiendo unos pasos o aplicando algún método o forma sistemática de actuación”. (Bustelo, 1999, p. 1).

Una de las principales diferencias entre una evaluación y una investigación es que la primera es siempre de carácter aplicado, dado que esta se realiza para valorar el objeto evaluado, responder a las necesidades de información que existen sobre este, para sustentar la toma de decisiones y para rendir cuentas, mientras que las investigaciones, por lo general, son de carácter teórico y tienen como principal objetivo generar conocimiento.

Evaluar es la acción de emitir un juicio de valor sobre un objeto o sujeto, a partir de la información recabada a través de métodos y técnicas que garanticen la validez y la confiabilidad de los hallazgos.

En la literatura podemos encontrar diferentes definiciones que nos pueden ayudar a esclarecer este concepto. “La evaluación es una valoración, análisis sistemático y objetivo de un conjunto de criterios de valor que permiten emitir juicios”. (MIDEPLAN, 2012).

Una definición más amplia es la siguiente:

La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas. La evaluación a menudo se usa para caracterizar y evaluar temas de interés en una amplia gama de empresas humanas, incluyendo las artes, la educación, la justicia, la salud, las fundaciones y organizaciones sin fines de lucro, los gobiernos y otros servicios humanos. (Ana Isabel Mora, 2004).

Se debe indicar que la evaluación es una herramienta básica para procurar una gestión de calidad de los procesos de capacitación. Esta permite hacer un análisis crítico de los propósitos, objetivos y resultados de los ámbitos de influencia del quehacer de la capacitación. (Díaz y Rosales, 2004).

De acuerdo con Montero (2012), es importante tener claro que la evaluación no es:

- (solamente) medición.
- (solamente) investigación.
- (solamente) establecer el logro de objetivos.
- una auditoría.
- una actividad que se realiza cuando las cosas van mal.
- una forma de castigo.

Es importante tener claro que la evaluación no es un fin en sí misma, sino una herramienta que genera información para guiar la toma de decisiones. Por ello es fundamental tener presente para qué se realiza la evaluación, y qué usos se les darán a sus resultados.

La perspectiva que debe considerarse es de una evaluación que contribuye con la mejora continua de los procesos de capacitación, por lo que se trata de implementar un proceso evaluativo proactivo que no sea percibido como una amenaza por parte de los equipos de trabajo, sino como un insumo que identifica oportunidades de mejora.

Los procesos evaluativos pueden generar información válida y confiable, en tanto posean rigor teórico y

metodológico, lo que significa adherirse a una serie de procedimientos que evidencien estas cualidades. Uno de estos procedimientos es la validación de la propuesta evaluativa, de los instrumentos y de los resultados encontrados. Esta validación es realizada por el equipo encargado del programa, por personas expertas en contenido, tanto internas como externas de la institución, así como las personas usuarias de los programas de capacitación.

La importancia de evaluar las actividades y los programas de capacitación judicial

Como ya se explicó anteriormente, la evaluación suministra información que guía la toma de decisiones. Para ilustrar este aspecto, los modelos educativos y los sistemas de calidad de la Escuela Judicial de Colombia “Rodrigo Lara Bonilla” definen lo siguiente:

Debe evaluarse periódicamente el Programa de Formación Judicial para la verificación de los siguientes aspectos:

- Pertinencia frente a las necesidades del entorno judicial, en relación con los perfiles de egreso definidos.
- Conveniencia de los contextos de aprendizaje, infraestructura y equipos en relación con los avances tecnológicos.
- Vinculación de las personas egresadas al mundo laboral.
- Impacto general en el entorno a nivel de mejoramiento del talento humano del sector justicia.
- Impacto en la generación de conocimiento mediante procesos de articulación con el sistema de educación superior en el país correspondiente.

- Impacto del Programa en el desarrollo y la gestión del conocimiento del sector justicia en lo relativo a la educación y la formación del talento humano.
- Lo anterior aporta un referente del quehacer en el ámbito evaluativo, en otras escuelas judiciales.

Tipos de evaluación en el quehacer de la capacitación y la formación judicial

En cualquier actividad humana, se suele evaluar sea de manera formal o informal, por lo que existen muchas clasificaciones y tipos de evaluación, dependiendo del ámbito al que se haga referencia. De ahí surge la importancia de distinguir entre los tipos de evaluación formal que normalmente se llevan a cabo, en el contexto de la capacitación judicial.

La evaluación de los aprendizajes

Entre las evaluaciones que más frecuentemente se realizan en el ámbito de la capacitación y la formación judicial, se encuentra la evaluación de los aprendizajes, la cual es realizada por la persona que capacita para comprobar que las personas capacitadas están comprendiendo la temática, alcanzando el objetivo propuesto o desarrollando las competencias que se contemplan en la capacitación.

En la evaluación de los aprendizajes, se distinguen tres funciones:

- La diagnóstica: busca verificar qué tanto conocen las personas participantes sobre la temática de la capacitación. Generalmente se aplica al inicio del curso o de la actividad académica.
- La formativa: se realiza a lo largo del proceso de aprendizaje, por medio de la participación de las personas capacitadas, en diferentes ejercicios y actividades didácticas. Esta no incide en la calificación final del curso.
- La sumativa: implica la utilización de diferentes instrumentos que sirvan como evidencia sobre la objetividad de la calificación asignada, la cual incide en la promoción del curso.

Se clasifica la evaluación de los aprendizajes también a partir del sujeto que la realiza. La heteroevaluación es aplicada solamente por la o el docente. La autoevaluación se refiere a la que se hace la persona capacitada, y en la coevaluación, participan tanto los compañeros y las compañeras de la persona capacitada, así como la o el docente.

La evaluación para identificar las necesidades de capacitación

Este tipo de evaluación es un diagnóstico que se realiza antes de diseñar la actividad formativa o de capacitación. Entre los insumos que toma, se hallan los siguientes: la descripción de las tareas que la persona realizará en su puesto de trabajo, los requerimientos de la institución que esta futura persona funcionaria debe solventar parcialmente, las necesidades que presentan las personas usuarias externas del Poder Judicial y el criterio de personas expertas tanto internas como externas de la institución, entre otros.

Los resultados del diagnóstico guían la elaboración del diseño curricular de cada actividad académica.

Antes de realizar una evaluación de resultados, es necesario definir si el programa o la actividad académica está respondiendo o no, a una necesidad real. Para esto debe existir un diagnóstico que respalde el diseño y la implementación de la capacitación.

En caso de que efectivamente la actividad académica busque solucionar de manera coherente una situación o problema identificado en el diagnóstico, se

puede continuar con la evaluación de resultados. En caso contrario, se debe realizar la valoración de necesidades o diagnóstico.

Un diagnóstico de necesidades de capacitación conlleva:

- Definir los objetivos del diagnóstico.
- Definir y validar el mapa funcional del puesto en cuestión, con el fin de poder compararlo con el estado real y así lograr establecer la brecha que sustentará la capacitación por efectuar.
- Establecer las variables que se analizarán.
- Generar un marco referencial, en el cual se describa el contexto donde se ejerce el puesto específico que se diagnostica. Además, en este apartado, se define cada variable, es decir, se explica qué se entiende por cada variable en el marco del diagnóstico.
- Establecer el marco metodológico, cuyo contenido explica cuáles procedimientos se llevarán a cabo para recolectar la información. También describe los instrumentos que se utilizarán y la forma en que se validarán y pilotearán estos. Finalmente, menciona las técnicas de análisis de datos.

- Análisis de la información. En esta etapa, se generan las matrices, tablas o gráficos que ayudan a visualizar la información y se interpreta esta.

- Finalmente, a partir del análisis de la información, se generan las conclusiones y recomendaciones que serán tomadas en cuenta a la hora de generar el diseño de la capacitación, o guiará la reformulación del programa o la actividad académica, en caso de que esta ya haya sido ejecutada.

La evaluación de seguimiento

Esta evaluación consiste en valorar los diferentes elementos que inciden en la calidad de las actividades de formación y capacitación que se realizan. Se ejecutan las evaluaciones de seguimiento cuando ya se está implementando la actividad de capacitación.

El principal insumo de estas evaluaciones es el criterio de las personas participantes, quienes están llamadas a aplicar los conocimientos adquiridos en la actividad de capacitación, en su puesto de trabajo.

En caso de que no se cuente con las evaluaciones de seguimiento, es importante que estas sean aplicadas, antes de realizar una evaluación de resultados, con el

fin de identificar los ajustes que se le deben hacer a la actividad académica e implementarlos de tal forma que se garantice que el curso o el programa evaluado esté generando un producto de calidad que puede llegar a evidenciarse en el desempeño laboral.

Para realizar la evaluación de seguimiento, es importante definir el objetivo de dicha evaluación y qué se va a evaluar. También se debe elaborar un marco referencial que defina las variables que serán contempladas en la evaluación. (Ver anexo 1).

Tanto la evaluación diagnóstica, como la de seguimiento dan insumos necesarios para generar actividades de capacitación de calidad que incidan en el puesto de trabajo, y también sirven para su control, con el fin de procurar la mejora continua. Por estos motivos, no se debe relegar su ejecución.

Se debe enfatizar que no se trata de hacer una evaluación de resultados, simplemente por el hecho de hacerla, sino porque ya se conoce bien el programa y se ha logrado recabar información acerca de este, en las etapas anteriores de diagnóstico y de seguimiento.

Además, se ha podido controlar la calidad de la capacitación, de tal forma que es posible brindar evidencias concretas del producto que la capacitación está generando y que puede llegar a ser verificado en el desempeño laboral de las personas capacitadas.

El presente manual se ocupa solamente de la evaluación de resultados de la capacitación judicial, en el desempeño laboral. Sin embargo, se presenta esta breve distinción de algunos de los tipos de evaluación, para contextualizar a la lectora o al lector y evitarle confusiones.

La evaluación de resultados de la capacitación judicial en el desempeño laboral

En el contexto de capacitación judicial, nos referimos a las evaluaciones de resultados como aquellas evaluaciones que nos van a generar evidencias, sobre los aspectos desarrollados en la capacitación o formación que la persona funcionaria capacitada aplica en su desempeño laboral.

Rossi y otros (2004) definen el resultado como el estado de la variable evaluada que se espera que el programa haya cambiado una vez concluida su ejecución. Para nuestro caso, la variable evaluada es el desempeño laboral.

Con respecto a los términos técnicos, evaluación de resultados y evaluación de impacto, es importante aclarar que tanto la evaluación de resultados, como la de impacto implican la misma metodología y el mismo análisis de resultados. La diferencia está en que la evaluación de impacto valora si el programa ha mejorado o no la calidad de vida de las personas intervenidas. Esto es sobre todo aplicable en los programas de intervención social que buscan elevar la tasa de empleo o bajar la pobreza.

En nuestro caso que nos ocupamos de capacitar, el interés es evaluar si esa capacitación está mejorando o no el desempeño laboral de las personas funcionarias judiciales.

Para llegar a hacer una evaluación de impacto en nuestras instituciones, se debe evaluar cómo la labor del Poder Judicial ha elevado la calidad de vida de las y los habitantes del territorio nacional. Es realizable pero a largo plazo, ya que este tipo de evaluación requiere evaluaciones de seguimiento y de resultado previas.

Pasos para realizar las evaluaciones de resultados

I Paso. Preguntas iniciales

Con el fin de determinar si se justifica y si es viable realizar una evaluación de resultados, es importante realizar este primer paso, en coordinación con las jefaturas encargadas de decidir el tipo de evaluación que se realizará.

1.1 Sobre la viabilidad de la evaluación

Analizar y contestar las siguientes preguntas.

Tabla 1

La viabilidad

Pregunta	Respuesta
1) ¿De cuál actividad o programa de capacitación es prioritario contar con información?	
2) ¿Qué tipo de información se requiere sobre esta actividad académica o programa?	
3) ¿Existe un diagnóstico de necesidades de capacitación que justifica la implementación de esta actividad académica o programa?	
4) ¿Se cuenta con información sobre el funcionamiento de la actividad?	
5) ¿Se ha recabado la percepción que tienen las personas capacitadas?	
6) ¿Se cuenta con evidencias sobre los conocimientos que está generando la actividad o el programa?	
7) ¿Se requiere información sobre el resultado de esta capacitación en el desempeño laboral?	
8) ¿La actividad o el programa seleccionado es susceptible para evaluar su resultado en el desempeño laboral? Es decir, ¿se pueden encontrar evidencias concretas en el desempeño laboral que puedan ser ligadas con el aporte generado por la capacitación?	
9) ¿Qué uso se les darán a los resultados?	

10) ¿Existe la posibilidad real en la escuela o instituto judicial de otorgar el tiempo, los recursos y el talento humano necesarios para ejecutar una evaluación de resultados?	
11) ¿Cuáles personas estarían a cargo de la evaluación? (Aquí se debe también tomar en cuenta el personal de apoyo que colaborará con la digitación de datos, la realización de llamadas y el apoyo en general en todo el proceso evaluativo).	

1.2 La actividad de capacitación o programa seleccionado

A continuación, se detallan los aspectos que se deben tomar en cuenta para la selección de la capacitación a la que se le evaluarán sus resultados en el desempeño laboral.

El primer punto que se debe considerar es la naturaleza del curso, es decir, si está elaborado para incidir en el desempeño laboral. Además, es importante constatar, en el caso de la judicatura, que las categorías que se pretenden evaluar no interfieren con aspectos propios de la independencia judicial.

Para tomar esta decisión, se debe realizar un análisis profundo del diseño del curso y visualizar cuáles son los elementos que generan resultados en el desempeño laboral, y si se pueden medir estos a través de un instrumento, como por ejemplo rúbricas o listas de cotejo que evidencien el nivel de aplicación de las competencias desarrolladas o de los conocimientos adquiridos.

Entre algunos ejemplos de capacitaciones o programas que se pueden seleccionar para evaluar sus resultados, se hallan los siguientes: los programas de formación inicial, los cursos de valoración de la prueba, de razonamiento y argumentación, los que abordan la dirección de audiencias o los cursos de oralidad, entre otros. En este caso, se puede ver reflejado el producto del curso en una sentencia o en una audiencia oral que forman parte de las tareas que una jueza o un juez realiza.

Otro punto importante de tomar en cuenta respecto de la actividad que se evaluará es el periodo de ejecución. Este debe permitir llevar a cabo los procedimientos de la evaluación de resultados como lo son las mediciones antes del proceso de capacitación y después de él.

El curso o programa debe ser de aprovechamiento, es decir, debe tener como requisito la aprobación de las evaluaciones consignadas y obtener una nota igual o superior a la mínima para su promoción.

También resulta de interés considerar el número de horas de la capacitación, para garantizar que se realiza un proceso de desarrollo de competencias o adquisición de conocimientos sólidos. Se recomienda que sea de al menos 40 horas.

Con el fin de verificar estos aspectos, es indispensable responder las siguientes preguntas de la tabla 2.

Tabla 2

La selección del curso o programa que se evaluará

Nombre del curso o programa:	
-------------------------------------	--

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las metas u objetivos que tiene el curso o programa seleccionado?	
¿Qué competencias pretende desarrollar?	
¿Para aprobar esta actividad académica, se debe obtener una calificación mínima?	
¿El curso es virtual, presencial o bimodal?	
¿Qué beneficios individuales y colectivos trae el curso o programa?	
¿Cómo se pueden observar de forma concreta los resultados de este curso en el desempeño laboral?	
¿En qué aspectos se pueden observar diferencias entre las personas que han llevado este curso o programa y las personas que no lo han recibido?	
¿De cuántas horas es el curso?	
¿En qué fechas se ejecuta el curso o programa?	

II Paso Estructurar la evaluación

2.1 La propuesta de evaluación

Una vez que se tiene claro el programa o curso que se evaluará, se trabaja la propuesta de evaluación, la cual marca la ruta de ejecución del proceso evaluativo. Esta incluye:

- Los objetivos de la evaluación.
- La definición del enfoque de la evaluación y la justificación de dicha escogencia.
- Breve reseña sobre el referente teórico.
- Breve reseña sobre el referente metodológico.
- Los informes de resultados que se elaborarán y a qué público irán dirigidos.
- El cronograma que especifique claramente los recursos materiales, el talento humano y las personas responsables de cada etapa de la evaluación.

Cuando se elabore la propuesta de la evaluación, se somete a la aprobación de las jefaturas, quienes podrán presentar las observaciones que consideren necesarias.

2.2 Los objetivos de la evaluación

El equipo seleccionado para elaborar la evaluación, junto con las jefaturas, define los objetivos de la evaluación. En estos debe quedar claramente establecido en qué elementos se espera que la actividad de capacitación genere resultados. Se redactan un objetivo general y dos o más específicos, según las etapas que el objetivo general conlleve.

Los objetivos deben presentar las siguientes características:

- Estar dirigidos a los elementos básicos de la evaluación.
- Ser medibles y observables.
- Deben ser claros y precisos.
- Seguir un orden metodológico.
- Su formulación debe involucrar resultados concretos.
- El alcance de los objetivos debe estar dentro de las posibilidades del equipo evaluador.
- Deben ser expresados en modos infinitivos. (Rosas, 2018)

El objetivo general es el principal de la evaluación, señala el fin último de esta e identifica lo que se desea evaluar sin entrar en detalles.

Figura 1

Redacción del objetivo general

Para la redacción del objetivo general, se recomiendan seguir los siguientes pasos:



Los objetivos específicos indican lo que se pretende realizar en cada una de las etapas de la evaluación. Estos son logros parciales que permiten el control sistemático de la evaluación y que, al ser alcanzado el conjunto de estos, nos permiten garantizar que el objetivo general se ha logrado. (Rosas, 2018).

A continuación, se presenta un ejemplo:

Objetivo general:

Evaluar el resultado del curso *Razonamiento y Argumentación* en el desempeño laboral, para determinar las mejoras que se le deben realizar a dicho curso.

Objetivos específicos:

1. Establecer si existe progreso en las personas capacitadas, en relación con el dominio de los conocimientos trabajados en el curso de *Razonamiento y Argumentación Jurídica*.
2. Determinar si se evidencia una mejora cualitativa en las sentencias, una vez concluido el curso de *Razonamiento y Argumentación Jurídica*.
3. Estipular si existe diferencia entre las sentencias redactadas por el grupo de personas capacitadas y aquellas elaboradas por el grupo control, en los elementos desarrollados en el curso de *Razonamiento y Argumentación Jurídica*.

2.3 La definición del enfoque

A partir de los objetivos, se establece el enfoque que se utilizará en la evaluación:

- El cuantitativo busca extender los resultados al resto de la población evaluada y tener información general sobre el objeto evaluado; pero no profundiza en los resultados de la evaluación.
- El cualitativo puede profundizar en la información, pero los hallazgos generados solamente se refieren a las personas que participaron en la evaluación, no se pueden generalizar.
- Mixto: se aplican primero las técnicas cuantitativas y luego se decide en qué información se necesita profundizar. Requiere más tiempo que los dos anteriores.

La decisión de la escogencia del enfoque depende mucho de los recursos con los que se cuente y del alcance que se quiera tener con la información que se produzca a partir de la evaluación. Para efectos del presente manual y de los ejemplos que se presentan en estos, se tomará el efecto cuantitativo.

2.4 El referente teórico

Para la elaboración del referente teórico y metodológico de la evaluación, se siguen los mismos principios que se aplican en estas etapas para una investigación, con la diferencia de que en una evaluación son menos exhaustivos y privilegian los hallazgos de estudios de carácter aplicado o de evaluaciones, en caso existente.

El referente teórico se nutre de la teoría que esté relacionada con la capacitación escogida, su diseño curricular, su diagnóstico de necesidades que respaldan la implementación y las evaluaciones de seguimiento realizadas a esta, además de los posibles estudios o investigaciones que existan sobre el tema y que den un aporte relevante a la evaluación de resultados.

Este apartado no debe ser una copia de citas textuales, sino más bien una discusión que conjugue los elementos anteriores, fundamentando el cómo y el porqué se espera que la capacitación seleccionada tenga un resultado en el desempeño laboral de las personas participantes. Para esto se incluirá la teoría del programa.

2.5 Teoría del programa

Esta se refiere al análisis que se hace de la lógica del programa y cómo este genera resultados. Según Andrea Collado (2012, p. 16), la teoría del programa “es el conjunto de supuestos acerca de la forma en que el programa (o proyecto) se relaciona con los beneficios sociales que se espera que produzca, así como las estrategias y las tácticas que el programa ha seguido para lograr sus metas y objetivos”.

La teoría del programa está compuesta por la teoría del proceso y la teoría de impacto. La teoría del proceso “es una descripción global de los supuestos y expectativas de cómo se supone que el programa opera”. Mientras que la teoría de impacto “describe la secuencia de causa-efecto en la cual las actividades del programa son las causas y los beneficios sociales son los efectos que se producen al final”. (Collado, 2012).

Dado el tipo de evaluación que nos ocupa, nos centraremos en la teoría del proceso. Para nuestro contexto, la teoría del proceso es el conjunto de competencias o conocimientos que se desarrollan en la capacitación, los cuales modifican o inciden en el desempeño laboral de la persona capacitada, así como

las estrategias didácticas que se han llevado a cabo en la actividad académica, para desarrollar estas competencias o alcanzar los objetivos establecidos.

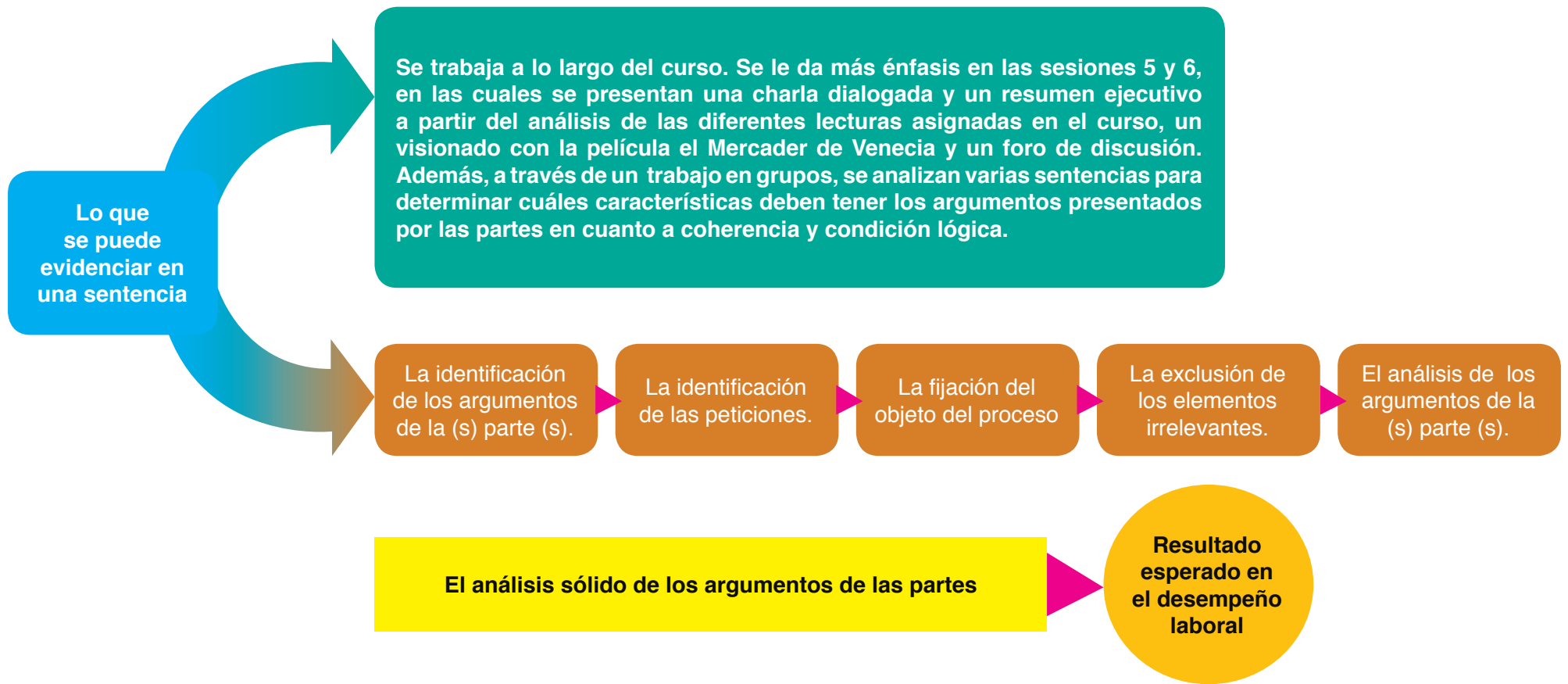
Para construir la teoría del proceso, es necesario realizar un análisis del diseño curricular del curso y determinar junto con las personas especialistas que lo imparten, cuáles son los efectos que se espera que este genere en el desempeño laboral de las personas capacitadas que lo aprueban.

A continuación, se muestra un ejemplo de la teoría del proceso, la cual está compuesta por los elementos de competencia, dado que el curso está diseñado bajo un modelo por competencias. En otros casos, podrían ser los ejes temáticos o los contenidos.

Figura 2 Teoría del proceso

Curso: Razonamiento y Argumentación Jurídica

El análisis de los argumentos de las partes



2.6 Delimitación del constructo

Una vez elaborada la teoría del programa, se termina de establecer el constructo de medición. Generalmente, se utiliza el término constructo para denominar la variable que se busca medir a través de un instrumento psicométrico. El constructo tiene un modelo teórico en el que se inscribe, y una serie de conductas observables ligadas entre sí, mediante definiciones semánticas.

Las cuestiones que hacen referencia a estas conductas son las que deben plasmarse en los ítems que conformarán los instrumentos. “Solamente una cuidadosa representación teórica del constructo evitará la omisión de importantes áreas de conducta o la inclusión de otras poco relevantes”. (Martínez, 2005, p. 48). Se recomienda relacionar el constructo con los componentes competenciales que facilitan una evaluación del desarrollo de estos.

En el caso del ejemplo utilizado anteriormente, el constructo sería: El razonamiento y la argumentación que se evidencian en una sentencia.

2.7 El referente metodológico

Está conformado por “el resumen de la estrategia aplicada para el logro de los objetivos de la evaluación, así como las técnicas y procedimientos utilizados, es decir, se refiere a cómo fue recolectada la información”. (Días y Rosales, 2004).

En este se incluyen el tipo de diseño (experimental, no experimental o cuasi experimental), la características de la muestra, una descripción general de los instrumentos utilizados con sus respectivos indicadores, el proceso de validación de los instrumentos y el tipo de análisis de los datos.

2.8 Sobre el diseño

Generalmente, para las capacitaciones judiciales, se utilizará el diseño cuasiexperimental, ya que, tal y como Cristián Aedo lo explica (2005), este permite trabajar con grupos ya creados, como el caso de las capacitaciones judiciales.

Con respecto a los diseños de medición para determinar el resultado en el desempeño laboral, los cuales se pueden aplicar, existen varios, y su selección depende de las características de la capacitación evaluada.

A continuación se representa el de pre-test y post-test, el cual es uno de los más viables de aplicar en nuestro contexto. En este, al grupo experimental, que es el grupo que se somete a la capacitación, se le realiza una prueba de desempeño antes de iniciar el curso y otra de nuevo una vez finalizado.

Se puede combinar este diseño también utilizando un grupo control, que es un grupo con características similares a las del grupo experimental, pero que no lleva la capacitación, ello permite determinar si existe diferencia entre las calificaciones obtenidas por los dos grupos.

En caso de que no sea posible realizar el pre-test, se recomienda realizar el post-test al grupo experimental y control, con el fin de lograr un parámetro de comparación.

2.9 Definición de las muestras

En el caso de una valoración de corte cuantitativo, como la que se toma de ejemplo en este manual, bajo el marco de un procedimiento cuasiexperimental, en muchas ocasiones, las muestras no pueden ser elegidas al azar por ser grupos de personas ya conformados.

Se podría hacer la selección al azar para el grupo experimental (grupo que lleva la capacitación evaluada), si este cuenta con más de sesenta personas. En ese caso se le solicita a una persona especialista en estadística que genere una muestra al azar del grupo, la cual debe estar conformada por al menos 50 personas.

Figura 3
Diseño de medición
Pre-test y post-test



Si por algún motivo, no es posible contar con los servicios de una persona especialista en estadística, el capítulo ocho del libro *Metodología de la investigación* de Hernández, Fernández y Baptista puede guiar este procedimiento.

Para el grupo control (grupo que no lleva el curso evaluado), sí hay más posibilidad de seleccionarlo al azar, ya que la población está conformada por las personas que no hayan llevado la capacitación evaluada. La condición necesaria que debe tener un grupo control es contar con características similares a las del grupo experimental, para que la diferencia que exista entre estos dos grupos sea solamente el tratamiento (que en este caso es la capacitación).

Para garantizar esa similitud, se deben controlar las variables como sexo, edad, experiencia, etc. (ver anexo 2) y, por supuesto, que estén desempeñando el mismo puesto. Este control se hace a través de un cuestionario que primero se aplica al grupo experimental y, una vez identificadas las variables, se buscan individuos que conformen el grupo control con características similares con el fin de igualar los grupos.

Entre las características que se incluyen en el cuestionario, se deben contemplar las variables externas: aquellas que no se pueden controlar, pero que pueden afectar en el resultado de la evaluación, tales como el grado académico y las capacitaciones anteriores.

Para esta selección, el procedimiento que se lleva a cabo es pedir al Departamento de Recursos Humanos del Poder Judicial, las listas de jueces y juezas (o de la población que se esté evaluando), las cuales cumplan con la característica base. Luego se depura la lista de acuerdo con las características promedio del grupo experimental, y de este grupo, se saca la muestra al azar para conformar el grupo control.

2.10 Los indicadores

Los indicadores son expresiones cuantitativas o cualitativas que permiten verificar los cambios generados por una intervención (Cristóbal Bonnefoy, 2006).

Los indicadores deben presentar coherencia lógica con respecto a los objetivos de la evaluación, el constructo y lo descrito en la teoría del programa. Además se debe definir cómo serán estimados. Seguidamente, se presenta

un ejemplo de indicadores, trabajando siempre con la capacitación sobre *Razonamiento y Argumentación Jurídica*.

2.11 Los instrumentos

Tabla 3

Indicadores para medir el razonamiento y la argumentación en las sentencias

Indicador	Definición	Estimación
Análisis de los argumentos de las partes	Identificación por la persona juzgadora de los argumentos relevantes, presentados por las partes del litigio, además de su disgregación y contextualización, con el resto del caso en cuestión.	
Relación de hechos	Se refiere al análisis de los hechos que se tienen por probados, sus pruebas, su coherencia narrativa y temporal.	En una sentencia, por medio de una escala: Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular y Malo.
Motivación de la decisión	Es el análisis integral y concatenado de la totalidad de las premisas del caso que respaldan la decisión final de este.	

Fuente: Producción propia.

Para evaluar los resultados de una capacitación judicial, el instrumento más utilizado es la rúbrica (ver anexo 3). No obstante, también se requiere de la elaboración de cuestionarios (ver anexo 2) y de cualquier otro tipo de instrumento que sea necesario para recabar la información, a saber: guías de observación, listas de cotejo, pruebas de conocimientos, pruebas de ejecución, guías de entrevistas, etc., así como de otras técnicas para la recolección de datos, como lo son los grupos focales. Estos últimos están dirigidos más a profundizar en los hallazgos de la parte cuantitativa.

Es importante validar tanto los indicadores como los instrumentos con las personas expertas de la temática evaluada, que sean tanto internas como externas a la escuela o instituto judicial y realizar los cambios sugeridos que se consideren pertinentes a los instrumentos antes de aplicarlos.

Además, se exhorta hacer un pequeño pilotaje de los instrumentos antes de la aplicación definitiva que se refiere a una prueba de los instrumentos y, en caso de

que sea necesario, se debe corregir algún elemento de este.

Si la escuela o instituto judicial cuenta con el personal capacitado o tiene disponibilidad del recurso, también se recomienda realizar un análisis psicométrico de las escalas que se utilicen, el cual al menos incluya una medida de confiabilidad y un análisis factorial, para conocer cómo funcionó el instrumento aplicado.

III Paso. Recolección de la información, análisis e informes

3.1 Recolección de la información

Una vez elaborados los instrumentos, se aplican a la muestra seleccionada y, en caso de que sea necesario, a las personas expertas escogidas. Para el caso del ejemplo utilizado, de la capacitación sobre el *Razonamiento y Argumentación Jurídica* en las sentencias, se recolectó una sentencia de cada persona, tanto del grupo experimental, como del grupo control.

Para calificar dichas sentencias, se escogió a tres personas juzgadoras superiores al puesto evaluado, las cuales conocían las apelaciones de estas sentencias. Cada resolución judicial fue calificada por tres juezas o jueces, con el fin de promediar las tres calificaciones y tener un dato más objetivo.

Los cuestionarios se pueden aplicar vía Internet para reducir costos de transporte y tiempo, y en caso de incluir entrevistas en la evaluación, se puede valorar realizarlas por videoconferencia.

3.2 El análisis de los datos recolectados

El análisis cuantitativo de la información recabada conlleva realizar una serie de análisis estadísticos, como lo son la generación de frecuencias, la comparación de medias, la prueba de hipótesis por medio de la prueba T de *student*, para la cual se recomienda tener al menos 30 observaciones para ser analizada, para que la interpretación de los resultados que la prueba T de *student* arroje tenga validez.

En caso de contar con muestras de 100 o más individuos, se pueden realizar análisis multivariados

que generan más información sobre las causas de los resultados.

Con respecto a la información cualitativa recabada por medio de entrevistas o grupos focales, se analiza a partir de una matriz, cuyo eje sería los resultados de la capacitación evaluada en el desempeño laboral.

Una vez obtenidos los resultados del análisis estadístico y del análisis cualitativo, se interpretan dichos resultados, tomando en cuenta la teoría abordada en el referente teórico.

Conclusiones

Estas se desprenden directamente de los resultados obtenidos en la evaluación y deben hacer referencia a los objetivos planteados.

Recomendaciones

Deben ir dirigidas a la mejora continua de la capacitación evaluada, en el entendido de que las jefaturas competentes priorizarán de acuerdo con la viabilidad de estas. Sin embargo, el equipo encargado de la evaluación no debe limitar sus recomendaciones a lo que sea posible en la actualidad, ya que la idea es también marcar posibles metas a mediano y largo plazo.

● Informes finales de la evaluación

Al ser un proceso evaluativo, no es necesario que todas las audiencias manejen todos los detalles de esta. Ciertamente, las jefaturas, autoridades, auditorías internas y demás mecanismos de control oficiales pueden tener acceso a toda la información recabada. Pero el resto del público tendrá acceso a la información que la escuela o instituto judicial considere pertinente.

Tanto el equipo evaluador como las jefaturas y autoridades deben tener muy presente, a la hora de dar a conocer los resultados de la evaluación, que este tipo de proceso evalúa los programas o capacitaciones y no a las personas funcionarias directamente.

Por esta razón, se realizan los análisis de forma grupal, cualquier interpretación individual de resultados que se pretenda hacer no es válida, ya que a nivel individual media otra serie de variables que no son controladas en estas evaluaciones.

Además, pretender sacar conclusiones a nivel individual iría contra la ética, ya que se les explica a las personas evaluadas antes de llenar los instrumentos o proporcionar la información que los análisis se realizan de forma grupal y anónima, con el único objetivo de mejorar los procesos de la capacitación judicial.

● Bibliografía consultada

Aedo, Cristián. (2005). *Evaluación de impacto*. Serie de manuales 47. Santiago Chile, CEPAL.

Bonnefoy, Cristóbal. (2006). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago Chile, CEPAL.

Bustelo, María. (1999). Diferencias entre evaluación e investigación: una distinción necesaria para la identidad de la evaluación de programas. *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*. Madrid:

Collado Ch., Andrea. (2012). *Contenidos básicos para la formulación de una propuesta de evaluación de impacto*. VIII Conferencia Internacional REDLACME, Costa Rica.

Díaz Floria y Rosales Rosa. (2004). *Los resultados de la evaluación*. San José, Costa Rica: EUNED.

Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta. (2016). *Marco referencial para las evaluaciones de seguimiento*. Heredia, Costa Rica: Poder Judicial.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (1998). *Metodología de la investigación*. México D. F. MacGraw-Hill.

ICONTEC. (2006). *Norma técnica colombiana NTC-ISO 9000*. Bogotá: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.

Lara Bonilla. (2011). *Modelos educativos y sistemas de calidad plan de acción RIAEJ 2011-2013*. Colombia: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.

Martínez, Rosario. (2005). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis Psicológica.

Ministerio de Planificación. (2012). *Manual gerencial para el diseño y ejecución de evaluaciones estratégicas de gobierno*. MIDEPLAN. Costa Rica.

Montero Eiliana. (2012). *Presentación evaluación de impacto. Conceptos fundamentales*. San José: Universidad de Costa Rica.

Mora Ana Isabel. (2014). *La evaluación educativa: Concepto, periodos y modelos. Actualidades investigativas en educación*. San José: Universidad de Costa Rica.

Rosas Burelo Estuardo. *Metodología objetivos generales y específicos slideshare*. Recuperado el 16-2-18, de <https://es.slideshare.net>

Rossi *et al.* (2014). *Evaluation. A systematic Approach*. Seven edition. Sage Publications. Londres, Inglaterra.

ANEXOS

ANEXO 1

Marco referencial para las evaluaciones de seguimiento

Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta

Marco referencial para las evaluaciones de seguimiento

2016

Presentación

Dada la delicada labor que la Escuela Judicial, Lic Édgar Cervantes Villalta, tiene a cargo para formar y capacitar a las juezas y los jueces de la República, además de la responsabilidad social que esto implica, los procesos evaluativos internos son necesarios para realimentar la labor y buscar una mejora continua de los procesos de formación y capacitación.

Bajo esta premisa, se lleva a cabo la evaluación de seguimiento que consiste en valorar los diferentes elementos que inciden en la calidad de las actividades de formación y capacitación que se llevan a cabo en este.

Objetivo general

Generar información válida y confiable para la toma de decisiones que contribuya al mejoramiento continuo de las actividades de capacitación de la Escuela Judicial, Lic. Édgar Cervantes Villalta.

Objetivos específicos

1. Evaluar los elementos que inciden en la calidad de las actividades académicas que la Escuela Judicial realiza.
2. Valorar la intervención que la persona facilitadora realiza a lo largo de la actividad académica.
3. Estimar la calidad de los servicios generales que la Escuela Judicial ofrece en torno a las actividades académicas.

El constructo por evaluar

A partir de la dinámica que contienen las diferentes actividades de capacitación que se llevan a cabo, se construye un concepto de calidad interno que responda a las necesidades y el contexto donde la Escuela Judicial se desarrolla.

Casassus se refiere al concepto de calidad de la siguiente manera: “Calidad, desde un punto de vista conceptual, no es un concepto que refleje una realidad absoluta que se justifica en sí misma. La calidad la determina el usuario al formular un juicio. Es un concepto relativo [...]”. (Casassus, 1997).

El término calidad es definido por ISO 9000:2005, como el grado en el que un conjunto de características inherentes cumplen con la necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.

En esta misma línea, la norma de la RIAEJ NCR1000: 2011 establece que se trata del “grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos, es decir, con las necesidades o expectativas de los clientes, beneficiarios o usuarios”. (RIAEJ, 2011: 15).

Al tomar como punto de partida la definición de calidad, con el propósito de poner en marcha el sistema de evaluación de las actividades de capacitación de la Escuela Judicial se definirá, el término calidad como el conjunto de características con las que una actividad académica cuenta, el cual permite desarrollar las competencias o los conocimientos en las personas participantes y alcanzar la satisfacción de estas con respecto a la actividad.

Para lograr la evaluación de la calidad de las actividades impartidas, a continuación, se describe una serie de indicadores que son los insumos para la construcción interna del concepto de calidad.

En este documento, entiéndase por indicador como “los rasgos o caracterizadores cualitativos de una conducta, un producto, un proceso o de un instrumento de evaluación estandarizado [...] Los indicadores pueden enfocarse en distintos niveles del objeto que intentan cualificar, como por ejemplo, en sus rasgos formales, de contenido, de procedimientos, o en habilidades o competencias”. (Educarchile, Planificaciones, 2015).

Para los efectos del presente marco referencial, los indicadores guían la construcción de los ítems que conforman el instrumento de evaluación. Estos indicadores son características que se describen para definir el tipo de rasgo que se quiere medir y así determinar el marco de interpretación que la evaluación deberá tener.

Se escogieron los indicadores que determinan la trascendencia de la actividad de capacitación, para la vida profesional de las personas participantes.

A partir de la medición de este conjunto de indicadores, se pretende obtener una aproximación para definir si en la actividad se llenaron o no las necesidades y expectativas de las personas usuarias, para lo cual se valora la percepción que estas tuvieron de la actividad académica.

Dimensiones por evaluar

Mediación pedagógica

Se entiende por mediación pedagógica las acciones realizadas por las personas facilitadoras para potenciar el desarrollo de las competencias meta de la actividad académica.

Actividad académica

Esta comprende todos los insumos curriculares, como por ejemplo; el diseño, la guía de la persona facilitadora y la participante, las técnicas didácticas, además de los materiales utilizados, así como el equipo tecnológico.

Los elementos que inciden en la calidad de las actividades académicas

Las competencias o conocimientos desarrollados en la actividad

Se indaga sobre la función que la actividad de capacitación tuvo a nivel del aporte en conocimientos o desarrollo de las competencias meta, sea la adquisición de nuevos conocimientos, su reforzamiento o la no adquisición de nuevos conocimientos, así como el reforzamiento de las competencias o no.

Aporte de conocimientos dado por la actividad de capacitación

Aquí se toma el aporte en general de conocimientos a través de la actividad de capacitación, la cual engloba el material didáctico, lecturas, videos, etc., la visita de especialistas, visitas a despachos o instituciones, etc.

Relación de los ejercicios didácticos con el contexto laboral

Se refiere al grado de relación que existe entre los ejercicios llevados en la actividad de capacitación y la labor de la persona juzgadora.

Relación entre las actividades didácticas y la competencia u objetivo general

Busca medir si las personas participantes perciben o no la conexión, entre las actividades llevadas acabo a lo largo de la actividad de capacitación, con respecto a la competencia u objetivo general.

Nivel de satisfacción con la actividad

Se refiere al grado de satisfacción que la persona participante logró con respecto a la actividad en general.

La intervención de la persona facilitadora

Respeto y cordialidad por parte de la persona facilitadora

Busca verificar que el comportamiento de la persona facilitadora se enmarque dentro de las normas de cortesía.

El dominio de la temática por parte de la persona facilitadora

Se refiere a los conocimientos sobre la temática desarrollada en el módulo o curso que evidencia la persona docente encargada de la actividad, según la percepción de las personas participantes.

Devoluciones

Interesa conocer si las personas participantes consideran si las devoluciones realizadas por la persona facilitadora han sido de calidad y si se han realizado en un tiempo oportuno.

El uso del tiempo

Este elemento es fundamental para determinar si se logran aprovechar al máximo las horas otorgadas a la actividad de capacitación.

La calidad de los servicios generales

Acceso a la plataforma virtual

Dado que la plataforma virtual es una herramienta fundamental para el desarrollo de las actividades de capacitación de la Escuela Judicial, es de sumo interés conocer si las personas participantes logran ingresar fácilmente a esta, tomando en cuenta la conectividad a Internet y la ruta de ingreso.

Calidad de la plataforma virtual

El diseño, la distribución de los íconos, enlaces, la disponibilidad del material didáctico son los factores que en este caso el concepto de calidad engloba.

Material didáctico

Los videos, las lecturas, las presentaciones realizadas por la persona facilitadora y demás material que se utilice para desarrollar las actividades del curso forman parte de esta variable.

Infraestructura

Para los fines de la evaluación de seguimiento, se entenderán como infraestructura la iluminación, los servicios sanitarios, el aseo, el ornato, el mobiliario y la accesibilidad.

Servicio de alimentación

Es de interés conocer la percepción de las personas participantes con respecto al servicio de alimentación brindado por la soda que se encuentra en la Escuela Judicial, ya que la buena alimentación es básica para promover los procesos de aprendizaje, además es un servicio que se subvenciona.

Servicio de gestión

Los trámites administrativos como matrícula, la atención de consultas, la justificación de ausencias, el cambio de horarios o aulas, los anuncios por parte de la institución, entre otros, son realizados por parte de la persona gestora del curso. La forma en que se gestionen estos servicios puede incidir en la calidad de las actividades de capacitación, por lo que es importante indagar el servicio percibido por parte de las personas participantes.

Servicio de asistencia

El servicio de asistencia dado por la persona auxiliar consiste en apoyar la labor de la gestoría, pasar la lista de asistencia, instalar el equipo, entregar el material didáctico y los tiquetes de almuerzo, entre otras actividades. De igual forma, este servicio incide en el buen desarrollo de la actividad de capacitación.

Sobre los instrumentos

A partir de las diferentes experiencias en el campo de la evaluación en el seno de la Escuela Judicial, los instrumentos han ido evolucionando de acuerdo con las necesidades de información que se presentan, la viabilidad de su aplicación y la elaboración del reporte de resultados.

A continuación, se presentan dos instrumentos tipo, a los cuales se les pueden introducir reactivos o eliminar de acuerdo con las necesidades de la actividad de capacitación evaluada.



ESCUELA JUDICIAL

LIC. ÉDGAR CERVANTES VILLALTA

Valoración del Programa de Formación Inicial para Aspirantes a la Judicatura

Estimadas personas participantes:

Con el fin de buscar una mejora continua en todos nuestros procesos formativos, es importante contar con su criterio. Por esta razón, les solicitamos completar el siguiente instrumento de acuerdo con la experiencia vivida en los módulos que se mencionan. No les tomará más de quince minutos.

Objetivo: Determinar la percepción que las personas participantes tienen sobre la mediación pedagógica y sobre el módulo evaluado.

Instrucciones:

*Marque con una X la casilla que expresa su valoración respecto al criterio que se menciona en la escala del 1 al 5, **en donde el 5 es la mejor puntuación y 1 es la más baja.**

Aspectos del módulo que se deben calificar por parte de la persona participante.	1	2	3	4	5
Comportamiento por parte de la persona facilitadora, según las normas de cortesía.	1	2	3	4	5
Dominio de la temática por parte de la persona facilitadora.	1	2	3	4	5
Al término del módulo, usted es capaz de aplicar técnicas y estrategias adecuadas para la implementación de soluciones pacíficas, al amparo de los derechos y la dignidad humana.	1	2	3	4	5
El aporte de conocimientos recibido a través del módulo.	1	2	3	4	5
Relación entre los ejercicios que se efectúan en el módulo con la labor de una persona juzgadora.	1	2	3	4	5
Pertinencia de las experiencias vividas en el módulo para el desarrollo de la competencia general establecida.	1	2	3	4	5
Tiempo de entrega de las devoluciones de las tareas.	1	2	3	4	5
Calidad de las devoluciones, comentarios y correcciones realizadas por la persona facilitadora, en aras de mejorar el producto realizado.	1	2	3	4	5
El uso del tiempo fue eficiente en el desarrollo del módulo.	1	2	3	4	5
Su grado de satisfacción con el módulo.	1	2	3	4	5
Observaciones sobre el módulo de Soluciones Alternas:					

*La información que usted brinde es confidencial.

Su aporte es indispensable para mejorar los procesos de capacitación de la Escuela Judicial.

¡Muchas gracias!

Módulo que debe calificar en esta tabla: **Soluciones Alternas**

Anote cualquier tipo de sugerencia general o recomiende alguna lectura, si lo considera necesario.

Sugerencias general	Lecturas



ESCUELA JUDICIAL

LIC. ÉDGAR CERVANTES VILLALTA

Valoración del Subprograma de Nivelación

Estimadas personas participantes:

Con el fin de buscar una mejora continua en todos nuestros procesos formativos, es importante contar con su criterio. Por esta razón, les solicitamos completar el siguiente instrumento de acuerdo con la experiencia vivida en los módulos que se mencionan. No les tomará más de quince minutos.

Instrucciones:

*Marque con una X la casilla que expresa su valoración respecto al criterio que se menciona en la escala del 1 al 5, **en donde el 5 es excelente y el 1 es malo.**

Aspectos que se deben calificar por parte de la persona participante tomando en cuenta la ejecución de todo el Programa	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
La calidad del acceso a la plataforma virtual, dado por la conexión a Internet fue	1	2	3	4	5
La calidad de la plataforma virtual (servicio, organización de contenidos, instrucciones y diseño) fue	1	2	3	4	5
La calidad del material didáctico (gráfica y de contenido) utilizado (físico o virtual) fue	1	2	3	4	5
La calidad de los servicios de infraestructura (iluminación, servicios sanitarios, aseo, ornato, mobiliario y accesibilidad) fue (especifique en observaciones si alguno presentó problemas)	1	2	3	4	5
La calidad del servicio de alimentación brindado por la soda de la Escuela Judicial fue	1	2	3	4	5
La calidad del servicio de gestión (justificación de ausencias, modificación de horarios, coordinación, etc.) dado por parte de la persona gestora de capacitación del Programa fue (especifique en observaciones si alguno presentó problemas)	1	2	3	4	5
La calidad en cuanto al servicio dado (hoja de asistencia, instalación de equipos, entrega de material y tiquetes de alimentación), por parte de la persona auxiliar asignada al programa fue (especifique en observaciones si alguno presentó problemas)	1	2	3	4	5

*La información que usted brinde es confidencial.

Su aporte es indispensable para mejorar los procesos de capacitación de la Escuela Judicial.

¡Muchas gracias!

Servicios generales

En el siguiente espacio, la o lo invitamos a realizar las observaciones adicionales que usted considere importantes, para procurar la mejora continua en los procesos de la Escuela Judicial.

Planes de mejora

Las evaluaciones en la Escuela Judicial son realizadas bajo un marco de mejora continua de los procesos, por lo que una vez analizadas las conclusiones y las recomendaciones que salen del informe de cada evaluación, les corresponde a las jefaturas seleccionar cuáles recomendaciones se deben priorizar para su ejecución.

Las personas encargadas del programa o curso evaluado se encargan de implementar y darles seguimiento a las recomendaciones priorizadas.

PLAN DE MEJORA

RECOMENDACIÓN	ESTRATEGIAS	RESULTADOS ESPERADOS	TIEMPOS	RESPONSABLES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	Observaciones	Resultados alcanzados

Metodología para elaborar los planes de mejora

- Una vez entregado el informe, la Dirección de la Escuela selecciona cuáles recomendaciones considera prioritarias.
- La persona gestora completa la columna de recomendaciones de la plantilla del plan de mejora.
- Para generar las estrategias, los resultados esperados, los tiempos y los y las responsables, la persona gestora se reúne con las personas facilitadoras de la actividad académica, la especialista en métodos, la Administración, AST o evaluadora, según considere necesario.
- Cuando se llenan estas columnas, se envía a la evaluadora para que llene las columnas de mecanismos de seguimiento y resultados alcanzados.
- La columna de observaciones puede ser utilizada por la persona gestora, así como por la evaluadora.
- En las reuniones de coordinación, se presentan los resultados alcanzados a partir de los mecanismos de seguimiento.

ANEXO 2

CUESTIONARIO CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS



ESCUELAJUDICIAL

LIC. ÉDGAR CERVANTES VILLALTA

Evaluación de impacto de la capacitación en el desempeño laboral

Curso: Razonamiento y Argumentación Jurídica

Cuestionario para el control de las variables externas

Grupo experimental

Estimadas personas participantes:

En el marco de una mejora continua de los procesos de capacitación que la Escuela Judicial tiene a cargo, se está implementando un Sistema de evaluación de impacto en el desempeño laboral de las capacitaciones que ofrecemos. En esta ocasión, se ha escogido el curso de *Razonamiento y Argumentación Jurídica* para ser valorado en este sistema.

El objetivo de este tipo de evaluaciones es conocer el aporte que la capacitación ofrece para procurar la mejora en el desempeño de las personas participantes. Dado que se realiza esta evaluación desde un enfoque cuantitativo, se desarrolla bajo una muestra de la población, y en este caso, la muestra escogida se conforma por personas juzgadoras pertenecientes a penal y penal juvenil.

Es de suma importancia aclarar que lo que se evalúa es el impacto del curso y que los análisis que se realizan de la información se hacen de forma grupal a partir de promedios y no individual. Además toda la información que se recaba en el estudio es de carácter confidencial y es utilizada únicamente para los fines de la presente evaluación, en el contexto anteriormente expuesto.

Con respecto al curso *Razonamiento y Argumentación Jurídica*, se van a comparar una prueba de conocimientos y otra entre una sentencia elaborada antes del curso y otra después de este. Además se va a presentar una comparación con un grupo control que se refiere a un grupo de personas que no han llevado el curso.

Los análisis se basarán en las respuestas de la prueba de conocimientos y la forma de razonar y argumentar la sentencia. En ningún momento se valorarán aspectos relacionados con la decisión final de la persona juzgadora, los cuales puedan entrar en conflicto con el principio de independencia judicial.

Debido a que usted conforma la muestra seleccionada, le pedimos por favor que llene el presente cuestionario de forma veraz y objetiva.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

Nota: Este instrumento reserva todos los derechos de autor de la Escuela Judicial. Prohibida la reproducción o su uso no autorizado por cualquier medio mecánico o electrónico del contenido total o parcial de este documento.

Instrucciones: Conteste cada pregunta o marque con una X la casilla o número que corresponda.

1. Escriba su nombre completo.

.....

2. Marque el puesto que ejerce actualmente.

Categoría	Materia	Zona
Juez/a 3 1	Penal 1	Rural (difícil acceso a servicios urbanos como Internet) 1
Juez/a 4 2	Penal juvenil 2	Urbano (fácil acceso a servicios urbanos como Internet) 2
Otro (especifique): 3		

3. Indique el nombre del despacho donde labora actualmente.

.....

4. Anote los números de teléfono donde se le puede contactar.

.....

5. Marque su sexo

Femenino	Masculino
1	2

6. Marque su edad en años cumplidos

De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	56 años o más
1	2	3	4	5

7 ¿Cuál es su último grado académico obtenido?

Licenciatura en Derecho	1	Doctorado en la rama de Derecho	4
Maestría en la rama de Derecho	2	Doctorado en otra rama diferente al Derecho	5
Maestría en otra rama diferente al Derecho	3	Especialización (indique la materia):	6
		Otro (especifique):	7

8. Escriba el nombre de la universidad en donde obtuvo sus grados académicos y el país en caso de que haya estudiado en el extranjero.

Grado académico	Universidad	País
Licenciatura en Derecho		
Especialización (indique la materia):		
Maestría en la rama de Derecho		
Maestría en otra rama diferente al Derecho		
Doctorado en la rama de Derecho		

Doctorado en otra rama diferente al Derecho		
Otro (especifique):		

9. Indique si ha llevado alguna vez cursos que traten el tema de **Razonamiento y Argumentación Jurídica** o **Lógica Jurídica**, el tiempo aproximado de duración, la institución en donde lo recibió y el país.

Temática del curso	Institución	Duración aproximada	País

10. A continuación, marque todos los puestos que ha ejercido como juez o jueza, la experiencia en dicho(s) puesto(s) y la zona en la que lo(s) ejerció. Tome en cuenta que urbano se refiere a las zonas con fácil acceso a los servicios urbanos, como Internet; y rural, a las zonas con difícil acceso a estos servicios.

Categoría	Materias	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 4 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años	Zona	
							Rural	Urbana
Juez/a 1	Genérico	1	2	3	4	5	6	7
	Civil	1	2	3	4	5	6	7

	Penal	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Familia	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Laboral	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Contencioso adm.	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Penal juvenil	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
Juez/a 2	Ejecución de la pena	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
Juez/a 3	Civil	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Penal	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Familia	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Penal juvenil	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7

	Agrario	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Cont. adm.	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Cont. adm. Conciliador	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Conciliador	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Laboral	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Penal juvenil	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Notariado	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
Juez/a 4	Agrario	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Civil	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Contencioso adm.	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Familia	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7

	Laboral	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Notariado	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Penal	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Penal juvenil	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
Juez/a 5	Penal de apelaciones	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Penal juvenil de apelaciones	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7
	Contencioso adm.	1	2	3	4	5	Rural 6	Urbana 7

11. Indique si ha ejercido alguno de los puestos que se presentan a continuación, la experiencia en este y la zona en donde lo ejerció.

Ocupación	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 4 años	De 5 a 10 años	Zona	
					Rural	Urbana
Persona técnica judicial (auxiliar, escribiente).	1	2	3	4	5	6
Persona fiscal.	1	2	3	4	5	6
Persona defensora.	1	2	3	4	5	6
Persona investigadora en el OJ.	1	2	3	4	5	6

12. Marque en caso de que haya adquirido su experiencia en otro ámbito fuera del Poder Judicial.

Ocupación	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 3 a 4 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años
Persona abogada litigante en el sector privado	1	2	3	4	5
Persona abogada en el sector estatal	1	2	3	4	5

En un área diferente a la del derecho en el sector estatal	1	2	3	4	5
Empresa privada en un área diferente a la del derecho	1	2	3	4	5

En el siguiente espacio, la o lo invitamos a realizar cualquier observación adicional que usted considere importante.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3

Instrumento de valoración de las sentencias

Instrumento de valoración de las resoluciones judiciales

Sentencia de sobreseimiento definitivo por falta de pruebas según el artículo 311,

inciso e

Instrucciones: Califique la sentencia presentada a partir de cada uno de los rubros que se mencionan. Tome en cuenta la definición de la escala y aquellas que se aportan en los ítems necesarios.

Puntaje	Escala	Definición
5	Excelente	Cumple a cabalidad con todos los criterios técnicos.
4	Muy bueno	Cumple a cabalidad con los criterios técnicos.
3	Bueno	Cumple parcialmente con los criterios técnicos.
2	Regular	Cumple con solo algunos criterios técnicos.
1	Malo	No cumple con los criterios técnicos.
0	No aplica	No corresponde a lo evaluado.

1. Análisis de los argumentos de las partes

Rubros	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	No aplica
Identifica los argumentos de la (s) parte (s).	1	2	3	4	5	0
Identifica claramente las peticiones.	1	2	3	4	5	0
Excluye los elementos irrelevantes del proceso.	1	2	3	4	5	0
Analiza los argumentos de la (s) parte (s).	1	2	3	4	5	0
Analiza las peticiones de la (s) parte (s).	1	2	3	4	5	0

2. Relación de hechos

Rubros	Definición	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	No aplica
Se incluyen todos los hechos relevantes.		1	2	3	4	5	0
Se excluyen los hechos irrelevantes		1	2	3	4	5	0
Se distingue entre hechos y medios de prueba.	El hecho de prueba es el objeto a investigar, la litis, mientras que los medios de prueba es la prueba testimonial, el informe de las personas peritas, la prueba documental, etc. que se valoran para acreditar los hechos de prueba o no.	1	2	3	4	5	0
Se señalan las pruebas por las que se tiene un hecho por probado.		1	2	3	4	5	0
Se señalan las pruebas que se echan de menos por las que se tiene un hecho por no probado.		1	2	3	4	5	0
Se enuncian los hechos de manera precisa.		1	2	3	4	5	0
Hay coherencia temporal en la exposición de los hechos.	Hay narración cronológica de los hechos para que la sentencia pueda ser leída y entendida.	1	2	3	4	5	0
Hay coherencia narrativa de los hechos.		1	2	3	4	5	0

3. Motivación de la decisión

Rubros	Definición	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	No aplica
Elabora las premisas a partir de la información dada por las partes y los elementos de prueba valoradas en el caso.		1	2	3	4	5	0
Distingue las premisas de las conclusiones.	Las premisas son datos que se relacionan unos con otros para producir una conclusión.	1	2	3	4	5	0
Desarrolla ordenadamente las ideas.		1	2	3	4	5	0
No incurre en falacias.	La falacia se refiere a errores en el razonamiento.	1	2	3	4	5	0
Realiza un análisis integral y concatenado de la totalidad de las premisas del caso.		1	2	3	4	5	0
Usa la terminología de manera consistente.		1	2	3	4	5	0
Expone los criterios de interpretación jurídica aplicados al caso.		1	2	3	4	5	0
La decisión final del caso es comprensible.	En concreto sobre la parte dispositiva de la sentencia o de “el por tanto”.	1	2	3	4	5	0
La decisión final del caso es precisa.	Concreta y concisa.	1	2	3	4	5	0
Evita el lenguaje ambiguo y la vaguedad.		1	2	3	4	5	0
Es congruente con la petitoria de las partes.		1	2	3	4	5	0
Evita criterios excluyentes en materia de género.		1	2	3	4	5	0