



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL EN
EL SISTEMA PENAL DEL PODER JUDICIAL**

SUSTENTADO POR:

EDNA ENID AMADOR ANDRADE

DOUGLAS ROBERTO CASTRO ELVIR

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS

TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZAN, HONDURAS C.A

ABRIL, 2016

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTINEZ MIRALDA

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON BREVÉ REYES

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL EN
EL SISTEMA PENAL DEL PODER JUDICIAL**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

MÁSTER EN

ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS

ASESOR METODOLÓGICO

JUAN MARTIN HERNANDEZ

ASESOR TEMÁTICO

YESSENIA JULISSA AGUILAR SANTOS

MIEMBROS DE LA TERNA:

IDALIA CÁRCAMO

HÉCTOR BERRIOS

WENDY CHÁVEZ



FACULTAD DE POSTGRADO

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL EN EL SISTEMA PENAL DEL PODER JUDICIAL.

AUTORES:

Edna Enid Amador Andrade y Douglas Roberto Castro Elvir

Resumen

El presente proyecto plantea la implementación de un programa de formación virtual en la Escuela Judicial, dependencia del Poder Judicial de Honduras, esta institución formativa carece de un programa de capacitación que brinde una cobertura total al plan formativo anual, afectando de esta forma y de manera directa a los funcionarios y empleados del Poder Judicial a nivel nacional, el objetivo principal de este proyecto es contribuir al cumplimiento de las metas anuales estratégicas de la organización en temas de formación profesional, por consiguiente se analizaron las principales variables como ser; la demanda insatisfecha, la necesidad de capacitación y el desarrollo de competencias, esta información se evaluó a través del instrumento denominado encuesta, la cual fue aplicada a los empleados y funcionarios del Poder Judicial, el que nos proporcionó que dicha institución requiere de un programa de capacitación virtual para mejorar la cobertura anual establecida, disminuyendo la demanda insatisfecha, aumentando la oferta académica y mejorando las competencias de los funcionarios y empleados del Poder Judicial a nivel nacional.

Palabras Claves: Programa de formación, Demanda Insatisfecha, Necesidad de Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cobertura anual.



FACULTY OF POSTGRADUATE

**DESIGN OF VIRTUAL TRAINING PROGRAM IN THE SYSTEM OF PENAL
JUDICIARY**

BY:

Edna Enid Amador Andrade y Douglas Roberto Castro Elvir

Abstract

This project proposes the implementation of a virtual training program at the Judicial School, dependence of the judiciary Power of Honduras, this educational institution does not have a training program that provides total coverage to the annual training plan, thus and directly affecting officials and employees of the judiciary Power nationwide, the main objective of this project is to contribute to the achievement of the annual strategic goal of the Organization on issues annual targets of vocational training therefore analyzed variables such as; the unsatisfied demand, training and skills development, this information was evaluated through a survey, which was applied to the employees and officials of the Judicial Branch, which provided that the institution requires a virtual training program to improve the annual coverage established, reducing the unsatisfied demand, increasing the academic offer and improving competencies of officials and employees of the judiciary Power nationwide.

**Keywords: Training Program, Unmet Demand, Offer Academic, Developmnet
Competencies, Annual Coverage**

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico en primera instancia a mi Dios todo poderoso y mi Virgencita de Suyapa quiénes han sido mi guía, enseñándome alcanzar mis sueños; por darme la fortaleza para continuar mi formación profesional y que me han permitido cumplir esta meta. A mis padres, por ser los pilares y ejemplos a seguir en mi familia y sobre todo por demostrarme siempre su apoyo incondicional en todo momento así como mi hermano, a mi amada esposa por siempre estar pendiente de mí, por su apoyo, amor y comprensión incondicional, a mi bella y amada hija, la cual es y siempre será mi motivación continua para seguir adelante y desear superarme cada día más y más.

Douglas Castro

Esta tesis la dedico a Dios, por darme la sabiduría y motivación necesaria para superarme y culminar esta meta profesional. Así mismo dedico esta tesis a mi madre, por el apoyo incondicional, consejo y comprensión que me ha dado durante toda mi vida, a toda mi familia quienes han sido un gran ejemplo de determinación y superación; por inculcarme valores y principios que contribuyeron a convertirme en la persona que soy.

Edna Andrade

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios todo poderoso y a mi Virgencita de Suyapa por darme la oportunidad de culminar una etapa más en mi vida. A mis padres por darme la educación, orientación y fomentar en mí el deseo de superación continua, a mi amada esposa y mi amada hija, por todo su amor incondicional. Gracias a todos.

Douglas Castro

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de culminar esta etapa de mi vida profesional. A todas aquellas personas que han hecho posible el logro de esta meta. A mis padres, quienes siempre ha sido mi ejemplo de vida. A mi esposo, por su paciencia y apoyo incondicional. A mi amada hija, por el apoyo y colaboración para alcanzar este proyecto. También agradecer a mis compañeros de trabajo por sus consejos y palabras de motivación.

Edna Andrade

A la Abogada Julissa Aguilar, nuestra asesora temática y al Dr. Juan Carlos Bustillo, por sus consejos y colaboración en la realización de nuestra tesis. Al Abogado José Antonio Bellino, Director de la Escuela Judicial de Honduras, por darnos la oportunidad de realizar nuestro proyecto de tesis en dicha dependencia y al Dr. Juan Martín Hernández por su guía profesional para ser posible nuestro proyecto de tesis. Gracias a nuestros compañeros de clases y maestros por haber compartido sus conocimientos a través de este arduo camino.

Edna Andrade y Douglas Castro

ÍNDICE DE CONTENIDO.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.1 INTRODUCCIÓN	21
1.2 ANTECEDENTES	22
1.2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	22
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	24
1.3.1 FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	26
1.3.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	26
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	27
1.4.1 OBJETIVO GENERAL:	27
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	27
1.5 JUSTIFICACIÓN	28
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	 30
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	30
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO	30
2.1.1.1 ORIGEN EDUCACIÓN VIRTUAL.....	30
2.1.1.2 ORIGEN DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL EN AMÉRICA LATINA ...	32
2.1.1.3 TIPOS DE MODALIDADES FORMATIVAS.....	34
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO	36
2.1.2.1 LA RED IBEROAMERICANA DE ESCUELAS JUDICIALES DE CENTROAMERICA Y DEL CARIBE.....	36
2.1.2.2 INSTITUTO IBEROAMERICANO DE ALTOS ESTUDIOS JUDICIALES	39
2.1.2.2.1 AVANCES DE LOS ACUERDOS DEL CONSEJO DIRECTIVO	42
2.1.2.3 ESCUELA JUDICIAL DE ESPAÑA.....	43
2.1.2.4 ESCUELA JUDICIAL DE REPÚBLICA DOMINICANA	46

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO	48
2.1.3.1 GENERALIDADES DE LA ESCUELA JUDICIAL DE HONDURAS .	48
2.1.3.2 MISIÓN	48
2.1.3.3 VISIÓN.....	49
2.1.3.4 VALORES DE LA ESCUELA JUDICIAL.....	49
2.1.3.5 OBJETIVOS INSTITUCIONALES	50
2.1.3.5.1 OBJETIVO GENERAL	50
2.1.3.5.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	50
2.1.3.6 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ESCUELA JUDICIAL	51
2.1.3.7 PROGRAMA DE ACCIONES FORMATIVAS.....	51
2.1.3.8 MODALIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	52
2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	58
2.2.1 ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE.....	58
2.2.1.1 EL USO DE INTERNET PARA LA INTERACCIÓN EN EL APRENDIZAJE.....	60
2.2.1.2 TIC´s EN LA FORMACIÓN VIRTUAL.....	61
2.2.2 ENFOQUE DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL.....	62
2.2.2.1 PLATAFORMA TELEFORMACIÓN E-LEARNING	62
2.2.2.2 PLATAFORMA APRENDIZAJE MIXTO B-LEARNING	66
2.3 CONCEPTUALIZACIÓN.....	68
2.3.1 FORMACIÓN VIRTUAL	68
2.3.2 PLATAFORMA MOODLE.....	70
2.3.3 MODELO PEDAGÓGICO.....	71
2.3.4 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	72
2.3.5 MODULO DE CAPACITACIÓN	74
2.3.6 ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS.....	75
2.4 INSTRUMENTO.....	75
2.4.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	76
2.4.1.1 VALIDEZ.....	76
2.4.1.2 CONFIABILIDAD.....	77

2.4.2 PROCEDIMIENTOS EMPLEADOS.....	78
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	79
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA.....	79
3.1.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	81
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	83
3.3 MATERIALES.....	85
3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	86
3.4.1 POBLACIÓN.....	86
3.4.2 MUESTRA.....	87
3.4.3 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	91
3.4.4 UNIDAD DE RESPUESTA.....	92
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	92
3.5.1 INSTRUMENTOS.....	92
3.5.1.1 TIPOS DE INSTRUMENTO.....	92
3.5.1.2 PROCESO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	93
3.5.2 TÉCNICAS.....	94
3.6 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	94
3.6.1 FUENTES PRIMARIAS.....	94
3.6.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	95
3.7 LIMITANTES DEL ESTUDIO.....	95
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	96
4.1 COMPARACIÓN ENTRE UNIDAD DE ANÁLISIS Y LA ENCUESTA.....	96
4.2 DEMANDA INSATISFECHA.....	102
4.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	111
4.4 DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	117
4.5 PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL.....	120

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	124
5.1 CONCLUSIONES.....	124
5.2 RECOMENDACIONES.....	125
 CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD	 128
6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA	130
6.2 INTRODUCCIÓN	130
6.3 GESTIÓN DEL ALCANCE.....	131
6.4 GESTIÓN DE TIEMPO	162
6.5 GESTIÓN DEL COSTO	166
6.6 GESTIÓN DE LA CALIDAD.....	168
6.7 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	176
6.8 GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN	188
6.9 GESTIÓN DE RIESGOS.	196
6.10 GESTIÓN DE INTERESADOS.....	201
 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	 205
ANEXOS	212
ANEXO 1. Encuesta Aplicada a la población de estudio.....	212
ANEXO 2. Solicitud de acceso para las acciones Formativas.	217
ANEXO 3. Acceso a los perfiles de los funcionarios.....	218
ANEXO 4. Autorización de La Institución.	219
ANEXO 5. Compromiso de asesor Temático.....	220
ANEXO 6. Permiso para aplicación de instrumento.	221
ANEXO7. Medios de difusión del instrumento.....	222
ANEXO 8. Estructura de Formación Propedéutica.	223
ANEXO 9. Estructura de Formación Derecho Penal.	224

ANEXO 10. Estructura Formación Derecho Procesal Penal.....	225
ANEXO 11. Estructura Formación Complementaria.....	226
ANEXO 12. Distribución de Instrumentos.....	227

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Acciones formativas desarrolladas en el 2013 vrs Cargos.....	24
Tabla 2. Características principales de los tipos de modalidades.	34
Tabla 3. Escuelas miembros de la RIAEJ.	37
Tabla 4. Ejes Temáticos de la RIAEJ.....	38
Tabla 5. Puntos acordados por IIAEJ.....	43
Tabla 6. Valores Institucionales de la Escuela Judicial de Honduras	49
Tabla 7. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2012.....	54
Tabla 8. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2013.....	55
Tabla 9. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2014.....	56
Tabla 10. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2015.....	57
Tabla 11. Funciones principales de LMS.....	65
Tabla 12. Matriz de Congruencia Metodológica.....	80
Tabla 13. Operacionalización de las Variables Independientes	81
Tabla 14. Operacionalización de las Variables Dependiente.....	82
Tabla 15. Población en Estudio: Funcionarios y empleados del sistema penal del PJ.	86
Tabla 16. Muestra probabilística estratificada del Sistema Penal.....	88
Tabla 17. Segmentación de los Funcionarios y Empleados donde se aplicó el instrumento, describiendo el lugar de remisión.....	90

Tabla 18. Cargo que desempeña actualmente en el Poder Judicial.....	96
Tabla 19. Género en el Poder Judicial.....	98
Tabla 20. Años de laborar dentro del Poder Judicial	99
Tabla 21. Nivel de educación de los funcionarios y empleados del Poder Judicial.....	100
Tabla 22. Cantidad de convocatorias para recibir capacitación.	102
Tabla 23. Cantidad de acciones formativas por parte de la Escuela Judicial.....	103
Tabla 24. Qué acciones formativas ha recibido.	104
Tabla 25. Acciones formativas vrs Cargos desempeñados	105
Tabla 26. Modalidad de formación que se han capacitado.	107
Tabla 27. Materia Jurídica en la cual tenemos mayor formación.	108
Tabla 28. Capacitaciones recibidas por parte de la Escuela Judicial.	109
Tabla 29. Cargo vrs necesidad de formación.	111
Tabla 30. Materias Jurídicas en la que le interesaría formarse.	112
Tabla 31. Interés acorde a las nuevas tendencias que modalidad formativa le interesaría	114
Tabla 32. Formación en base a la modalidad virtual.....	115
Tabla 33. Temas de mayor interés para formarse.	116
Tabla 34. Mejoran las tendencias tecnológicas sus habilidades.....	117
Tabla 35. Competencias deseadas mediante la modalidad virtual.	118
Tabla 36. Formaciones que les gustaría en modalidad virtual.	119
Tabla 37. Rango de edad vrs aceptación del programa de formación virtual.	120
Tabla 38. Aceptación del programa de formación virtual.....	121

Tabla 39. Recursos tecnológicos disponibles por los usuarios.	122
Tabla 40. Disponibilidad de la herramienta y equipo.	123
Tabla 41. Estructura Curricular del Programa de Formación Virtual.	135
Tabla 42. Diseño descriptivo de cada módulo del Programa de formación.....	152
Tabla 43. Esquema de Acción Formativas.....	153
Tabla 44. Entregables del proyecto.	158
Tabla 45. Presupuesto inicial para la implementación del Programa de Formación Virtual	160
Tabla 46. Identificación de las actividades a desarrollar dentro del Proyecto	163
Tabla 47. Estimación de la Duración de las actividades	165
Tabla 48. Costo por pago a planilla por Tutor.	166
Tabla 49. Costo por pago a planilla al administrador de la Plataforma.	167
Tabla 50. Costos de Ejecución.	167
Tabla 51. Descripción de Roles y Responsabilidades dentro del Proyecto	177
Tabla 52. Matriz de asignación de responsabilidades.	178
Tabla 53. Plan de Comunicación.....	189
Tabla 54. Procedimiento de cómo tratar polémicas, discusiones o problemas.	190
Tabla 55. Cuadro de codificación de los documentos.....	194
Tabla 56. Control de versiones.....	195
Tabla 57. Gestión de Riesgos del Programa de Formación Virtual.	196
Tabla 58. Matriz de Probabilidad vrs Impacto.	198
Tabla 59. Plan de Respuesta a los Riesgos.....	200

Tabla 60. Análisis de los interesados Claves.	203
--	-----

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Población convocadas en el año 2013 vrs funcionarios y empleados del Poder Judicial del área Penal.	25
Figura 2. Organigrama de la RIAEJ.....	36
Figura 3. Organigrama Organizacional de la Escuela Judicial.	51
Figura 4. Diagrama de variables	82
Figura 5. Esquema de experimento y variables.....	83
Figura 5. Fórmula para análisis de la desviación estándar “Varianza”	89
Figura 6. Fórmula del Alfa del Cronbach	93
Figura 8. Resultados de la Validación del Instrumento	93
Figura 9. Cargo que desempeña actualmente en el Poder Judicial.	97
Figura 10. Género de los encuestados del Poder Judicial.	98
Figura 11. Años de laborar dentro del Poder Judicial.	99
Figura 12. Nivel de Educación de los funcionarios del Poder Judicial.....	101
Figura 13. Convocados por parte de la Escuela Judicial.....	102
Figura 14. Capacitaciones recibidas por parte de los funcionarios del Poder Judicial. ...	103
Figura 15. Acciones formativas recibidas.	104
Figura 16. Acciones formativas vrs cargos desempeñados.....	106
Figura 17. Modalidad de formación.....	107
Figura 18. Materia en la cual tenemos mayor formación.....	108

Figura 19. Capacitaciones recibidas versus departamentos.	110
Figura 20. Interés en Materias Jurídicas.....	113
Figura 21. A través de que modalidad le gustaría formarse.....	114
Figura 22. Formación en base a la modalidad virtual.	115
Figura 23. Temas de interés en la formación profesional jurídica.	116
Figura 24. Apoyan las nuevas tecnologías a sus habilidades.....	117
Figura 25. Competencias adquiridas de la modalidad virtual.	118
Figura 26. Cantidad de capacitaciones que les gustaría recibir.....	119
Figura 27. Programa Virtual vrs Rango de edad.....	120
Figura 28. Aceptación de Modalidad Virtual.....	121
Figura 29. Recursos tecnológicos disponibles para la formación	122
Figura 30. Dónde dispone de Internet y Computadora.	123
Figura 31. Estructura Curricular del Programa de Formación.	136
Figura 32. Mapa del País de Honduras	149
Figura 33. Mapeo de la Ciudad de Tegucigalpa.....	150
Figura 34. Ubicación de la Escuela Judicial de Honduras.	151
Figura 35. Fases del Proyecto.	157
Figura 36. Desglosé de Trabajo.....	161
Figura 37. Cronograma de actividades.....	162
Figura 38. Secuencia de las actividades del proyecto.	164
Figura 39. Organigrama Jerárquico del Proyecto.....	176
Figura 40. Canales de Comunicación.....	196

Figura 41. Cuadro calificativo de los riesgos.....	198
Figura 41. Interesados Claves del Diseño.	202
Figura 43. Interesados involucrados en el Diseño.....	202
Figura 44. Matriz Poder/ Interés del Proyecto.	204

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones están implementando programas de capacitación en modalidades presenciales o virtuales. Ambas modalidades ayudan a desarrollar mayor competitividad en el mercado y elevar la eficacia laboral. La formación que se brinda en forma presencial, ocurre cuando se imparte una clase en un espacio físico y existe un contacto personal y directo entre el estudiante y el profesor, para lo cual se puede utilizar la tecnología y otros medios didácticos físicos.

En cambio, la formación virtual es un proceso de enseñanza y aprendizaje orientado a la adquisición de una serie de competencias y destrezas por parte del alumnado, siempre procurando la interacción entre el estudiante y el profesor o facilitador, pero haciendo el uso de la tecnología de punta (plataforma). Esta formación utiliza diversos medios: Internet, intranet, producciones multimedia (video, imágenes, audio, texto, etc.). Se puede decir que llega a un número significativo de personas interesadas en calificarse, estos pueden ser: profesionales, técnicos y no profesionales.

Una de las grandes ventajas de la utilización de la modalidad virtual es que las capacitaciones son flexibles, pues en ésta se cuenta regularmente con un diseño modular que le permite al participante no solamente economizar costos, sino también tiempo; ya que puede organizarse en su propia casa para ingresar al aula virtual y proceder a desarrollar las actividades que estén alineadas a su desarrollo profesional.

La Escuela Judicial (EJ) es la institución encargada de formar y capacitar a los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras, y la encargada de mantener actualizado a su personal con las nueva tendencias educativas y formativas. Sin embargo, hasta la fecha, dicha institución solamente brinda capacitación en modalidad presencial, pero su acción formativa solamente se dirige a un número limitado de funcionarios y empleados a nivel

nacional, lo cual se origina debido a la baja asignación presupuestaria y, lógicamente, a los altos costos que implica la capacitación presencial, siendo ésta una limitante al número de capacitaciones planificadas anualmente para los empleados y funcionarios judiciales, ya que éstos están dispersos por todo el país. Es en virtud de ello que resulta de vital importancia desarrollar nuevas propuestas que vengán a mejorar el desempeño curricular de los servidores públicos

Es por esta razón, que el presente estudio de investigación propone un Diseño de Programa de Formación Virtual para Funcionarios y empleados del Sistema Penal, que pueda permitir a la Escuela Judicial formar a un número mayor de funcionarios y empleados del Poder Judicial, con los mínimos recursos financieros en conceptos de viáticos, transporte y hospedaje, generando a su vez una mayor oferta académica y aumentando significativamente el porcentaje del plan anual de capacitaciones, lo que a largo plazo mejorará el desempeño en el área penal y permitirá ofrecer un mejor servicio al usuario del Poder Judicial. Lo anterior podrá lograrse, en virtud que el Diseño de Programa de formación propone que la capacitación sea impartida en la modalidad virtual, por lo que si bien inicialmente se requiere una inversión en tecnología, a largo plazo el rendimiento de esa inversión será más alto y ayudará a ampliar la cobertura de la EJ.

1.2 ANTECEDENTES

1.2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La Escuela Judicial “Francisco Salomón Jiménez Castro”, es una dependencia técnica que tiene a su cargo el diseño e implementación de programas de formación profesional, de manera permanente, para los miembros que integran la carrera judicial y la administración del Poder Judicial, así como las competencias en materia de selección y formación inicial de ambas áreas, las cuales se establecen en la Ley del Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial (CJCJ). Cabe señalar que el Poder Judicial de Honduras, tal como se dijo anteriormente, cuenta con la carrera judicial y la carrera administrativa. A la Escuela Judicial le ha resultado prioritario atender la carrera judicial, ya que es la que directamente resuelve los problemas legales que aquejan a la población. Esta carrera judicial cuenta con varias áreas, como ser: Penal, Civil,

Laboral, Familia, Violencia Doméstica, Contencioso Administrativo; por tal razón, resulta importante centralizar el diseño del proyecto en una sola área, para verificar su funcionamiento y posterior replicación en otras áreas.

Actualmente, la Escuela Judicial se dedica a capacitar funcionarios y empleados de la Carrera Judicial, cuya formación resulta prioritaria, sin embargo, dicha formación actualmente solo se realiza bajo la modalidad presencial, limitando la oferta formativa, aumentando la demanda insatisfecha y reduciendo la oportunidad de brindar una mayor cobertura a nivel nacional, lo cual impacta de forma directa el cumplimiento de sus metas anuales en temas de formación profesional. En virtud que dicha institución solamente desarrolla acciones formativas en la modalidad presencial y cuenta con un fondo económico mínimo, este no puede generar mayor número de empleados y funcionarios.

Por lo anterior, es necesario que se inicie con el diseño de un programa en modalidad virtual, específicamente para el área penal, ya que es una de las áreas más sensibles para la población y con ello se pretende generar una mayor oferta formativa, disminuir la demanda insatisfecha y aumentar significativamente el porcentaje de cumplimiento anual proyectado en temas de capacitaciones, lo cual se logrará con el proyecto de Tesis “Diseño de un Programa de Formación Virtual para Funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras”. Por otro lado, el diseño de este programa también será un proyecto piloto, con el objetivo de poder implementarlo en otras áreas de la judicatura a mediano plazo.

La utilización de esta modalidad virtual en el área formativa, se ha convertido en una estrategia innovadora para muchas empresas e instituciones públicas o privadas; ya que buscan ampliar la cobertura de sus planes de capacitación disponibles mediante la tecnología. En tal sentido, el proyecto pretende que esta estrategia también se utilice en la EJ y que se amplíe la cobertura formativa ya que se podrá llegar a funcionarios de todos los rincones del país que cuenten con acceso a la red electrónica, sin necesidad que éstos se trasladen hasta las ciudades principales y por tanto no dejarán de atender sus funciones de forma directa, pero además con

esta propuesta se pretende minimizar los costos de capacitación en los cuales se incurre actualmente con la modalidad presencial.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La Escuela Judicial Francisco Salomón Jimenez Castro del Poder Judicial de Honduras en la actualidad no cuenta con una estructura curricular basada en competencias de forma virtual, ni presencialmente, tampoco cuenta con un programa de formación de manera continua, y una asignación presupuestaria fija para esta institución, esto ha generado necesidad de formación en los funcionarios y empleados del Poder Judicial, provocando una demanda insatisfecha y bajo desarrollo de competencias en los servidores judiciales. Esta demanda insatisfecha y las pocas acciones formativas se pueden apreciar en la siguiente gráfica representativa de los funcionarios y empleados del área penal que fueron convocados en el año 2013, en virtud que es el área donde se encuentra la mayor parte de servidores judiciales y por ser la materia que requiere mayor agilidad para impartir justicia.

Tabla 1. Acciones formativas desarrolladas en el 2013 vrs Cargos

Funcionarios y empleados del Poder Judicial	Población/universo Total	Acciones Formativas en el área Penal, año 2013											Total Convocados
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
		Población Convocada											
Magistrados CSJ	3												0
Asistentes Letrados	5												0
Magistrados Corte de Apelaciones	34	14	5	24			3					4	50
Asistentes de Magistrados Corte de Apelaciones	10	4	1									1	6
Jueces de Letras Penal	60	16	11	13		2			9			1	52
Jueces Seccionales	96	31	38	50			8		1				128
Jueces de Sentencia	102	51	20	2		7		19				10	109
Jueces de Ejecución	31	6	11	3	30	2	1	4		5		3	65
Defensores Publico	268	21	20	66		26	11			42		3	189
Jueces de Niñez	19					1	1						2
Jueces de Depuración	5												0
Personal Auxiliar	817	10	4	4	10								28
Inspectores	37	13	5	13									31
Jueces de Paz	279	1	1	1		7		3			159		172
Personal Externo									* 23	* 4			27
	1766	167	116	176	40	45	24	26	10	47	159	22	859

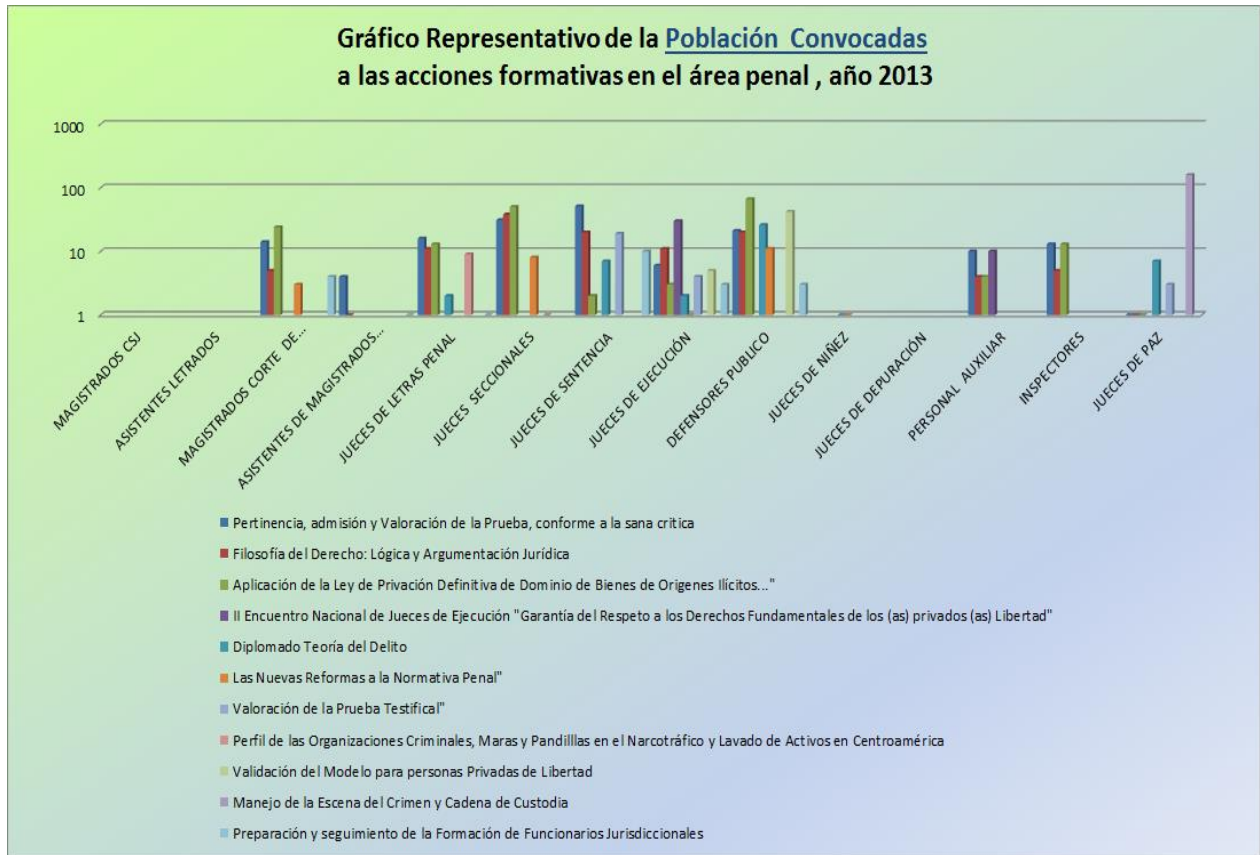


Figura 1. Población convocadas en el año 2013 vrs funcionarios y empleados del Poder Judicial del área Penal.

Fuente: (RIAEJ, 2015)

Se tomó los datos del año 2013, ya que en este año se asignó mayor presupuesto al área penal del Poder Judicial, el presupuesto asignado fue de Lps. 5.121,363.71, con el cual se generaron un total de 11 acciones formativas, cubriendo un total de 859 funcionarios y empleados del Poder Judicial a nivel Nacional, siendo este solamente el 48.6% de la población a nivel nacional. En esta figura se ve reflejada que existe una población que no está siendo atendida e indica las pocas acciones formativas desarrolladas en el año, por lo se ha considerado estudiar la demanda insatisfecha, analizar las necesidades de formación y enumerar las competencias requeridas en los funcionarios y empleados de este Poder Judicial de Honduras.

1.3.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA

La Escuela Judicial “Francisco Salomón Jiménez Castro”, carece de un programa de formación continua adecuado para capacitar a todos los funcionarios y empleados del área penal del Poder Judicial, el cual genera demanda insatisfecha, necesidades de formación y un mínimo desarrollo de competencias en los funcionarios y empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras. Por lo que se considera necesario para este estudio, formule la siguiente pregunta: **¿Cuál sería el modelo del programa de formación más adecuado para cubrir la demanda insatisfecha y la necesidad de formación en los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras, de tal manera que desarrollen, las competencias de dichos servidores Judiciales?**

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Para el siguiente estudio de investigación es necesario plantear las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Cuál es la demanda insatisfecha que será cubierta con el programa de formación virtual, en los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras?
- ✓ ¿Cuáles son las necesidades de formación que serán cubiertas con el programa de formación virtual, para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras?
- ✓ ¿Cuáles son las competencias que desarrollará el Programa de formación Virtual, en los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL:

Contribuir a la mejora profesional y al desempeño laboral de los empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras, mediante un programa de formación virtual que permitirá cubrir la demanda insatisfecha en relación a acciones formativas, aumentando la oferta académica de la Escuela Judicial, generando mejores competencias en los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar un diagnóstico de las condiciones y competencias de los funcionarios y empleados del Sistema Penal del poder Judicial de Honduras.
- Identificar las debilidades en materia de capacitación, que serán cubiertas con el programa de formación virtual, para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder de Honduras.
- Analizar las necesidades de formación, que serán cubiertas con el programa de formación virtual, para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras.
- Enumerar las competencias que desarrollará el programa de formación virtual, en los funcionarios y empleados el Sistema Penal del Poder de Honduras.
- Proponer el diseño del programa de formación virtual del Sistema Penal para el Poder Judicial de Honduras.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación ha demostrado que existe una necesidad eminente de generar mayor capacitación, ya que los datos obtenidos reflejan que un 89% de nuestra población encuestada requieren una mayor cobertura formativa. Es por ello, que la presente tesis busca dar una solución a esta necesidad formativa del Poder Judicial de Honduras, en el Sistema Penal, esto de manera que puedan contar con un Programa de Formación Virtual (PFV), que disminuya la demanda insatisfecha existente, que ofrezcan una amplia oferta formativa y generación de competencias necesarias para que los funcionarios y empleados de este Poder del Estado, realice sus funciones de una manera eficiente y eficaz, lo que podría ayudar a disminuir la mora judicial.

El estudio se considera importante dado que se pretende contribuir a la mejora profesional y desempeño laboral de los empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras, mediante un programa de formación virtual que responde a los requerimientos, necesidades e intereses del Sistema Judicial, permitiéndole formar de manera continua, en el desarrollo de competencias.

El Programa de Formación Virtual (PFV), se espera que contenga la estructura formativa adecuada para atender todos niveles profesionales del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras, logrando así, un alto desempeño laboral.

A continuación, se menciona los principales aportes que dará este trabajo de investigación:

- ✓ El Poder Judicial de Honduras, a través de la Escuela Judicial, dependencia encargada de la formación del personal, podrá ofrecer un programa de capacitación continua, generando mayor conocimiento y desarrollo profesional.

- ✓ Los interesados (funcionarios y empleados del área Penal del Poder Judicial de Honduras) podrán acceder a la Plataforma Moodle, de acuerdo a su disponibilidad de tiempo y recurso.
- ✓ Se buscará incrementar la oferta académica, generando con ello mayor competencia laboral del personal, así como la disminución de la demanda insatisfecha.
- ✓ Con el programa de formación virtual, se permitirá dar cumplimiento a los objetivos estratégicos plasmados en el Poder Judicial y cubrir las metas anuales en formación profesional.
- ✓ Utilización activa de Plataforma Moodle, ya existente en la Escuela Judicial.
- ✓ Se podrá implementar el programa de formación, a través de las cinco (5) aulas virtuales que creará el Proyecto de EURO-JUSTICIA.

Este programa de formación virtual, se considera viable porque permitirá que todos los funcionarios y empleados puedan acceder a la oferta formativa, y adquirir las competencias de una manera interactiva e integral. Asimismo se considera que estarán más interesados en acceder a las acciones formativas de la Red Iberoamérica de Escuela Judiciales del Centro América y del Caribe, y al Instituto Iberoamericano de Altos Estudios.

Una ventaja para implementar este programa de formación virtual es que la Escuela Judicial cuenta con la plataforma Moodle ya instalada e diseñada para generar acciones formativas; asimismo posee aulas acondicionadas para el desarrollo de acciones en modalidad virtual, como ser: aula de video conferencia y una aula virtual.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se procede a sustentar teóricamente el estudio mediante la exposición de las diferentes teorías, análisis y conceptos relacionados con el tema de investigación. Primero se explicará a nivel Macro-entorno en qué consiste las capacitaciones virtuales, e-learning / b-learning y su uso hoy en día, ya que muchas instituciones educativas o formativas han implementado plataformas de enseñanza virtual, las cuales integran las tecnologías que soportan el proceso enseñanza- aprendizaje como una forma más rentable de formar a sus colaboradores. Luego se continuará con el análisis del micro entorno y la realidad de la institución para la que se elabora el proyecto.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO

2.1.1.1 ORIGEN EDUCACIÓN VIRTUAL

La educación virtual es un fenómeno que comienza como una nueva estructura de formación educativa, a través de los años las nuevas tendencias tecnológicas de información y comunicación día a día se van apoderando de nuestras vidas, tomando mayor fuerza y sobre todo orillando a las compañías a que estén atentas a los nuevos surgimientos de las innovaciones tecnológicas, como ser: el empleo de redes e Internet, estos canales de información y comunicación proporcionan al ser humano una renovación constante del conocimiento para el cumplimiento de los nuevos requerimientos de las organizaciones. Al respecto, Duart & Sangra, (2000) afirman: “Que las tecnologías digitales representadas por creaciones multimedia interactivas con su unión a la redes, constituyen un eje muy importante en la revolución subyacente que está impregnado en el mundo actual” (p. 113)

La educación virtual se origina con el surgimiento de la Educación a Distancia (EAD), ya que este tipo de educación se diseñó a manera que llegará la enseñanza y el aprendizaje a cualquier sitio, sin límite de tiempo, ocupación, edad, ni clase social.

La modalidad educativa virtual busca elevar la calidad de la enseñanza-aprendizaje, esto debido a que respeta la flexibilidad o disponibilidad, es decir, se puede canalizar para tiempos y espacios variables en base a la necesidad de los usuarios finales.

En este sentido, a medida que se ha expandido e innovando el acceso a INTERNET, esta modalidad virtual presenta cambios drásticos en el desarrollo de la formación de personas.

La educación virtual puede brindar diferentes oportunidades para que múltiples participantes puedan actuar o formarse en un ambiente audiovisual o de forma interactiva, esta puede darse en tiempo real simultáneamente (síncrona) o también en forma diferida (asíncrona). Martínez Uribe, (2008) afirma: “que Picoli, Rami y Blake (2001), señalan que a partir del año 2000, profesores de universidades de Estados Unidos desarrollan cursos a distancia y ambientes de aprendizajes virtuales relativamente abiertos, basados en la tecnología informática y que permiten la interacción de unos participantes con otros y proveen acceso a un amplio rango de recursos” (p. 12).

Es por eso, que esta modalidad brinda la oportunidad a una población insatisfecha, cuya población puede lograr sus objetivos de aprendizaje en el tiempo que disponga, de una manera más pronta y económica, facilitando la capacitación y el perfeccionamiento de aquellos que así lo requieran.

Hoy en día, los países latinoamericanos han introducido la educación virtual en su oferta académica para satisfacer todas aquellas necesidades cognitivas del ser humano; ya que su finalidad es llegar a aquella población que no cuenta con el acceso a la educación presencial.

El Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, (2006) en su informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000 – 2005, menciona que:

La tercera generación: masificación e internacionalización, el impacto de las nuevas tecnologías, está contribuyendo a la globalización de la educación, permitiendo acortar las distancias, expandir la educación transfronteriza y las modalidades de educación en red y generar la educación virtual, el objetivo principal es viabilizar nuevas prácticas pedagógicas de simulación, de auto aprendizaje y de praxis, y una educación no presencial.(p. 13)

La educación virtual se ha caracterizado por proponer un programa de formación que disminuye los tiempos de asistencia a clase presencial, flexibilizando así los horarios de enseñanza aprendizaje; exigiendo mayor interacción entre participantes, profesor, contenidos, medios y materiales, es por ello, que se han empleado en la formación del ser humano la educación virtual en todo el mundo.

2.1.1.2 ORIGEN DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL EN AMÉRICA LATINA

El surgimiento de la Educación Virtual en América Latina comienza durante los últimos años de la década de los ochenta, con dos instituciones pioneras: la Universidad Nacional de Mar del Plata (inició acciones en 1987) y la Universidad Virtual de Monterrey (que se creó en 1989 como un consorcio colaborativo de 13 universidades). Ésta última es conocida como universidad virtual, se fundó para ofrecer programas de formación empresarial y académica, incorporó en su metodología el uso de medios: textos impresos y programas de televisión pregrabados o en directo, vía satélite, y una intercomunicación estudiante-profesor por computador, e Internet. (Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, 2006).

La experiencia de las universidades latinoamericanas pioneras se realizan durante los años noventa, luego de más de dos décadas de operaciones de las universidades de educación a

distancia de primera y segunda generación de dicha región, surgió la tercera línea de desarrollo, y tuvo en presencia: Argentina, Costa Rica, Venezuela y Perú, entre los principales. Cabe mencionar, que la evolución de la educación virtual, se ha dado por lo menos, en tres líneas de progreso. La primera línea surge por los retos de las nuevas tecnologías (acceso Internet y las videoconferencias), la segunda se da por consecuencia la formación de docente informática para dar apoyo a la docencia presencial por medio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC´s), la tercera aparece como una educación a distancia.

Según Islas Carmona, Octavio & Gutierrez Cortés, Fernando (2000) afirman: “Que en febrero de 1989, México logró establecer finalmente su primer enlace con Internet, convirtiéndose así en el primer país de América Latina en haberse conectado a la red de NSF, anticipándose incluso a naciones europeas y de otros continentes” (p. 5). Es por eso que México introdujo la Educación virtual en América Latina, a través de la Universidad de Monterrey.

La educación virtual, es una modalidad que suma una educación transfronteriza, es decir, que rompe las estrechas fronteras nacionales que poseen acceso a Internet, la cual, pretende cubrir una amplia demanda insatisfecha de educación superior, y que permitiera exponer su oferta formativa, esto de acuerdo a su disponibilidad de tiempo. (García Manzanedo, Javier, 2003, p. 19) Afirma que: “Aprendizaje es un proceso individual e interno en la persona por el que almacenamos en la memoria experiencia reutilizable, el aprendizaje requiere de tres únicos elementos, motivación, tiempo y la oportunidad de practicar y practicar una tarea simple o completa” (p. 19). Estos elementos permiten en la persona aprendizajes significativos, lo que le generara adquirir una mayor comprensión de los nuevos saberes.

2.1.1.3 TIPOS DE MODALIDADES FORMATIVAS

Para realizar la estrategia formativa se debe determinar el tipo de modalidad formativa y la modalidad de aprendizaje a utilizar, es por eso, que para definir las modalidades formativas se debe considerar el grado de interacción del aprendiz con los propios estímulos y guías de aprendizaje. Para ello, existen tres modalidades formativas: formación presencial, formación a distancia y la formación mixta. (Camps, 2005).

A continuación, se presenta una tabla descriptiva sobre las características principales de modalidad o formación:

Tabla 2. Características principales de los tipos de modalidades.

Modalidades	Características	Métodos	Formatos
Presencial	<ul style="list-style-type: none"> - Es la coincidencia del formador con el aprendiz en el mismo lugar (Espacial como Temporal). - Existencia de los medios audiovisuales y de la tecnología. 	Conferencias o lecciones magistrales	Aprendizaje formal
Distancia (síncrona o asíncrona)	<ul style="list-style-type: none"> - Es cuando la relación entre el aprendiz y el formador está separado en el espacio y /o en el espacio. - Incorporación de las tecnologías de la Información y comunicación. - Hace uso de medios interactivos, multimedia y el internet. 	Aprendizaje a través de ordenador	Aprendizaje informal
Mixta (parte presencial y parte a distancia)	Es el uso combinado de la modalidad presencial y a distancia.	Juegos y simulaciones	Curso, seminarios y autoformación

Fuente: (Camps, 2005)

La formación a distancia o virtual es una modalidad que asume la educación superior dando lugar al proceso transfronterizo, es decir, el resultado de las nuevas tecnologías de comunicación e información digitales y la creación de los sistemas de acceso en red, están cada día más presentes en el diario vivir de los estudiantes o profesionales que necesitan obtener mayor conocimiento.

Según la Organización Mundial del Comercio (OMC), define las siguientes cuatro modalidades de educación transfronteriza o educación virtual (*La educación superior virtual en América Latina y el Caribe*, 2004, pp. 39, 40)

1. **Suministro transfronterizo:** Consiste en suministrar un servicio desde un país a otro extranjero, es decir, que exporta cursos, normalmente vía Internet, a estudiantes de otro país. Por ejemplo, cursos a distancia o virtuales
2. **Consumo en el extranjero:** Es cuando los consumidores de un servicio se trasladan a otro estado miembro para obtenerlo. es decir, un estudiante va a hacer un curso a otro país. Por ejemplo: estudios en el extranjero
3. **Presencia comercial:** es cuando una empresa de servicios, como ya hacen algunas universidades o centros de idiomas privados, establece una filial en el extranjero, esto permite a los proveedores extranjeros dispensar el servicio en un país distinto. Por ejemplo: franquicias o instalación de Universidades extranjeras
4. **Presencia individual:** es el suministro de servicios en un país por parte de personas físicas que provienen del extranjero. Por ejemplo: movilidad de docentes y profesionales.

Estas modalidades, incorpora nuevos elementos que le dan su especificidad, como ser: reducción de costos, mayor acceso digital, mayor interactividad, y mayor cobertura y calidad.

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO

2.1.2.1 LA RED IBEROAMERICANA DE ESCUELAS JUDICIALES DE CENTROAMERICA Y DEL CARIBE.

La Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales-RIAEJ surgió como una iniciativa de los Encuentros de Consejos de la Judicatura y las Cumbres Iberoamericanas de Presidentes de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia, se creó por acuerdo II Encuentro Iberoamericano de Consejos de la Judicatura, Celebrada en Barcelona en el mes de marzo de 2001, y en la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales de Justicia, celebrado en canarias en mayo de 2001; fue concebida como una comunidad de enlace para la cooperación y apoyo recíproco entre las Escuelas Judiciales, como un centro de capacitación judicial de Iberoamérica, para intercambiar información de programas, metodologías y sistemas de capacitación judicial, facilita la coordinación de actividades que interesan a sus miembros y planifican actividades conjuntas de capacitación.

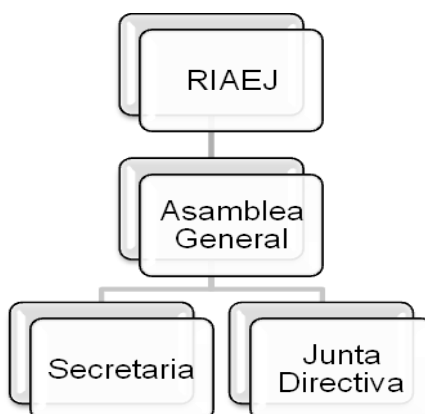


Figura 2. Organigrama de la RIAEJ

Fuente: (RIAEJ, 2015)

De conformidad con los compromisos adquiridos con la Secretaria General de la RIAEJ, esta se ha promovido con los miembros de la Junta Directiva mediante reuniones periódicas que permitirán establecer los avances en el Plan de Acción 2011 – 2015. (RIAEJ, 2015)

Tabla 3. Escuelas miembros de la RIAEJ.

Países	Escuelas Judiciales
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> • Red de Escuelas Judiciales de las Provincias Argentinas y de la ciudad Autónoma de Buenos Aires (REFIEJAR). • Escuela Judicial de la Nación de la República Argentina
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Jueces del Estado
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Nacional de Formación e Perfeccionamiento de Magistrados
Chile	<ul style="list-style-type: none"> • Adademia Judicial de Chile
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela de la Función Judicial
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Nacional de la Magistratura - República Bolivariana de Venezuela
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Estudios Judiciales de Uruguay
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial de Paraguay
Panamá	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial de Panamá
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial “Lic. Edgar Cervantes Villalta” • Centro De Estudios Judiciales de Centroamerica y el Caribe
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto de Altos Estudios Judiciales Nicaragua
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial “Francisco Salomón Jiménez Castro”
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela de Capacitación Judicial “Dr. Arturo Zeledón Castrillo”
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela de la Función Judicial
Países	<ul style="list-style-type: none"> • Escuelas Judiciales
Mexico	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Capacitación Judicial Electoral • Instituto de la Judicatur Federal • Red De Escuelas Judiciales de los Estados de la República Mexicana (REJEM)
Puerto Rico	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial de Paraguay

Continuación de la tabla 3. Escuelas miembros de la RIAEJ

Países	Escuelas Judiciales
Puerto Rico	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial de Paraguay
Cuba	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial “Lic. Edgar Cervantes Villalta” • Centro de Estudios Judiciales de Centroamerica y el Caribe
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Estudios Judicários
Peru	<ul style="list-style-type: none"> • Academia de la Magistratura de Perú
España	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Judicial del Cosejo General del Poder Judicial
Regional	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Estudios de la Justicia de las Américas (CEJAMERICAS)
República Dominicana	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Nacional de la Judicatura

Fuente: (RIAEJ, 2015).

En la VI Asamblea, se fijaron los siguientes Ejes Temáticos para desarrollarse en el periodo 2011 - 2013:

Tabla 4. Ejes Temáticos de la RIAEJ

Ejes	Objetivos
Modelos educativos y sistemas de calidad	“Examinar las distintas modalidades de implementación del estándar de calidad para los programas de formación judicial impartidas por las escuelas y centros de formación judicial construidos tanto en el ámbito de los programas impartidos por la RIAEJ como las escuelas judiciales interesadas en ello, y desarrollar los pilotos que sean pertinentes”
Implementación del paradigma curricular para la formación de juezas y jueces de Iberoamérica	“Establecer mecanismos efectivos para la implementación del Paradigma Curricular por parte de las escuelas y centros de formación judicial perteneciente a la RIAEJ que voluntariamente deseen hacerlo”.
Construcción de un modelo de formación de formadores de las escuelas judiciales y centros de formación judicial	“Construir un modelo de formación a formadores y formadoras”
Desarrollar temas producto de acuerdos de la cumbre judicial iberoamericana	Establecer mecanismos y técnicas para la implementación eficaz en los procesos de formación y capacitación judicial, de los temas acordados por la cumbre Judicial Iberoamericana.

Continuación de la tabla 4. Ejes Temáticos de la RIAEJ

Ejes	Objetivos
Construcción de un modelo de formación de formadores de las Escuelas Judiciales y centros de formación judicial	Establecer un sistema que propicie la cooperación horizontal entre las escuelas judiciales, de modo que se logre generar una oferta formativa propia de la RIAEJ, destinada a bordar los principales temas de interés de las escuelas integrantes, mediante el empleo máximo de las formas de educación virtual
Desarrollar temas producto de acuerdos de la Cumbre Judicial Iberoamericana	Establecer formas de comunicación efectiva de las actividades y proyectos de la RIAEJ, de modo que se propicie el conocimiento de sus logros tanto a los destinatarios internos como a los responsables de gobierno judicial y a la sociedad civil
Extensión y proyección social de las Escuelas Judiciales	Establecer desde la RIAEJ vías que favorezcan la extensión y protección social de la formación judicial que imparten las escuelas judiciales y centro de formación judicial hacia la comunidad jurídica, la academia y otros sectores.
La investigación en las Escuelas Judiciales	Diseñar modelos y protocolos para la investigación por parte de las escuelas judiciales integrantes de la RIAEJ, en temas que permitan la modernización de los sistemas de formación y capacitación. Así como el fortalecimiento de los Poderes Judiciales de la región.

Fuente: (RIAEJ, 2015).

2.1.2.2 INSTITUTO IBEROAMERICANO DE ALTOS ESTUDIOS JUDICIALES

El Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales, fue creado en el marco de la XVI Cumbre Judicial Iberoamericana celebrada en la ciudad de Buenos Aires-República de Argentina en el mes de abril de 2012. Es una institución de la Cumbre Judicial Iberoamericana que tiene como objetivo contribuir al mejoramiento y desarrollo pertinente de la justicia en Iberoamérica. Se define como la institución de investigación, desarrollo de estudios de formación, profesionalización y actualización permanente, de los jueces o juezas, funcionarios o funcionarias del Poder judicial, mediante los procesos de docencia, investigación y extensión de los Estados miembros” («IIAEJ», s. f.).

Según el informe de gestión realizado por el Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales (IIAEJ), En el 2014, se realizó la XVII Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana celebrada en la ciudad de Santiago de Chile, República, los días 2, 3 y 4 de abril, donde se aprobó la propuesta presentada por el Poder Judicial venezolano “Acta Constitutiva y los Estatutos del Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales”. En esta Asamblea Plenaria, se eligió la Primera Junta Directiva del Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales y fueron electos para un período inicial de cuatro años.

Una vez electo el Consejo Directivo del Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales, este Consejo tuvo su primera reunión en la ciudad de Caracas-República Bolivariana de Venezuela, en la semana del siete hasta el 11 de julio de 2014; dentro de los acuerdos establecidos, se mencionan los siguientes:

1. Revisar el contenido curricular de los programas académicos de Derecho Constitucional Iberoamericano y de Derecho Procesal Civil Iberoamericano, para fortalecerlos con miras a su posterior desarrollo e implementación. Esta acción formativa se desarrollaría bajo la modalidad virtual para todos los miembros de la RIAEJ.
2. Se aprobó incluir en los currículos de los programas implementados, los componentes transversales de Perspectiva de Género, Conocimiento Socio-Jurídico de los países que integran la Cumbre Judicial Iberoamericana, Derecho Ambiental y en general los Derechos de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, e Inclusión Social de sectores que aún no lo estén.
3. Se aprobó abrir un espacio de intercambio con la Red de Escuelas Judiciales de Iberoamérica por medio de su Secretaria General.

4. Se acordó que los cursos se continuarían impartiendo en la modalidad virtual, utilizando en esa etapa de transición los recursos tecnológicos, físicos y de talento humano, que generosamente el Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, la Escuela Nacional de la Magistratura y el Instituto de Investigación y Postgrado de la Escuela Nacional de la Magistratura habían puesto a disposición del IIAEJ, en su fase experimental hasta tanto, el Instituto contara con sede propia, con su plataforma tecnológica y con el personal necesario para su funcionamiento.
5. Se convino realizar una etapa presencial cuya duración no fuera inferior a cinco días hábiles ni superior a diez, con el fin de hacer una evaluación de los cursos en todos sus aspectos, por parte de los(as) funcionarios(as) que los hayan aprobado satisfactoriamente y de los tutores; retroalimentar y dar la oportunidad a los participantes de interactuar personalmente y a su vez asistir a un evento académico de alto nivel, que reúna a juristas destacados de la Comunidad Iberoamericana, sin perjuicio de vincular a representantes de otros países, sobre temáticas que resulten relevantes o que hayan suscitado controversias durante el desarrollo de los cursos.
6. Se aprobó impartir un curso introductorio de formación de tutores virtuales, antes del inicio de los programas que se implementen, solicitando una lista con un mínimo de seis candidatos por país miembro del Instituto. Se acordó definir los perfiles de los tutores y las tutoras o facilitadores(as) que van a impartir los cursos, así como los de aquellos funcionarios judiciales que sean postulados por los Poderes Judiciales de la Comunidad Judicial Iberoamericana, partiendo de criterios tales como el carácter voluntario de la formación, conocimiento y experiencia en la materia, competencia docente, actitud positiva hacia el uso de las herramientas tecnológicas, sensibilidad frente a la responsabilidad que implica ser tutor o tutora virtual y un alto nivel de compromiso.

7. Se decidió que los Miembros del Consejo Directivo asumieran provisionalmente las funciones del Consejo Técnico, y que el Presidente ejerciera las funciones del Director Ejecutivo y de la Secretaría General; hasta el nombramiento de sus titulares. La Presidencia del Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales, recayó por unanimidad en el Magistrado Emérito Omar Alfredo Mora Díaz desde el año 2014 hasta el próximo año 2018.
8. Se acordó solicitar a la República del Ecuador la sede para la celebración de la II Reunión del Consejo Directivo del Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales en el mes de noviembre de 2014.

2.1.2.2.1 AVANCES DE LOS ACUERDOS DEL CONSEJO DIRECTIVO

En el 2014, se realizó el primer curso de Formación de Tutores en Entornos Virtuales de Aprendizaje, los participantes fueron postulados según su pertenencia a los países miembros del Instituto tales como: Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, República Dominicana y Venezuela. Este fue impartido bajo la supervisión académica de dos docentes/tutores especializados en la materia. Dicho curso estuvo regido por un programa y plan de actividades, con fecha de inicio de las actividades a realizar y fechas de entrega de las asignaciones solicitadas. El Instituto Iberoamericano de Altos Estudios Judiciales afirma “que la plataforma virtual “MOODLE” estuvo disponible las 24 horas del día, todos los días, durante la realización del curso, lo cual le permitió a los participantes ingresar a cualquier hora y desde el lugar más conveniente para ellos y así de esta forma avanzar en el aprendizaje continuo”. («IIAEJ», s. f.)

El 20 de marzo de 2015, se realizó la Tercera Reunión del Consejo Directivo del IIAEJ, en la modalidad virtual desde la ciudad de Caracas, en esta reunión se acordó dar continuidad a la revisión de varios cursos entre ellos los cursos en Derecho Procesal Penal; Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Procesal Contencioso Administrativo y el de Formación Informática Jurídica.

El 19 de noviembre del 2015, se realizó la Cuarta Reunión del Consejo Directivo, en la modalidad virtual desde la ciudad de Caracas, República Bolivariana de Venezuela, el Presidente presentó informe actualizado sobre el desarrollo de los cursos Avanzados en Derecho Constitucional Iberoamericano y Derecho Procesal Civil Iberoamericano. En noviembre del 2015 se sostuvo la cuarta reunión de IIAEJ en la cual se acordó los siguientes puntos:

Tabla 5. Puntos acordados por IIAEJ.

Puntos Acordados en la cuarta reunión IIAEJ	Aprobar la Planificación Estratégica, el Reglamento Académico y el Calendario Académico para el año 2016.
	Continuidad a la revisión de la propuesta de los Cursos Avanzados y Superiores Avanzados en Derecho Procesal Penal.
	Aprobación del Curso Virtual diseñado y presentado por la Escuela Judicial de la República de Costa Rica, denominado “Diseños Curriculares de Capacitación con Perspectiva de Género”, el cual será dictado desde la plataforma tecnológica y bajo la responsabilidad de la República de Costa Rica con la participación y colaboración activa de la República de Guatemala y con el aporte para mejorar dicha oferta académica por parte de los Miembros de este Consejo Directivo. Este curso será dictado bajo el patrocinio oficial del (IIAEJ) y será parte integrante de la oferta académica de la Institución.

Fuente: («IIAEJ», s. f.)

2.1.2.3 ESCUELA JUDICIAL DE ESPAÑA

Como punto inicial de nuestro análisis, nos enfocamos en la Escuela Judicial de España; ya que actualmente es una de las entidades que está formando profesionales del derecho a través de su programa “Formación Continua y Especializada”, en la configuración constitucional la Escuela Judicial Española es un organismo público, de carácter administrativo, que está integrado en el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), del que depende tanto para efectos presupuestarios, como organizativos.

Desde el punto de vista institucional la dependencia del CGPJ implica también su independencia, tanto de la esfera legislativa, como de la gubernamental. Además, por su ubicación dentro del órgano de gobierno de los jueces, tampoco tiene una vinculación orgánica con la estructura jurisdiccional de los tribunales, aun cuando su razón de ser es estar al servicio de los mismos, y de toda la carrera judicial.

La Escuela Judicial de España es una de las entidades gubernamentales que está enfocada en formar de manera continua a sus empleados.

Esto significa que la misión de la EJ es también doble. En primer lugar ha de garantizar el adecuado nivel de preparación profesional de quienes acceden a los órganos judiciales mediante sus programas de formación inicial, tanto en la fase presencial como en las prácticas en los tribunales. En segundo lugar ha de organizar y gestionar todas las actividades de formación continua y reciclaje profesional de todos los miembros de la carrera judicial. (Poder Judicial de España, s. f.)

La Escuela Judicial tiene dos sedes estables, una en Madrid donde se centralizan la mayor parte de las actividades de formación continua, y otra en Barcelona donde se siguen los cursos de formación inicial y una buena parte de las actividades de formación judicial internacional que se realiza en conexión con la Red Europea de Formación Judicial (EJTN), y la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIA EJ). Para el ámbito iberoamericano, es de destacar la actividad del “Aula Iberoamericana”, en la que colabora la AECID, y diversas instituciones y entidades.

El concepto de formación permanente, entendido como una acción global, tiende a romper con los conceptos tradicionales en materia de formación. Por ello, desde su toma de posesión, el actual Consejo General del Poder Judicial se planteó el reto de crear un nuevo modelo de formación continua de la Carrera Judicial.

Por consiguiente, la formación continua o permanente no sólo ha de plantearse como mera impartición de una serie de contenidos, sino también como lugar de encuentro e

intercambio. Esta faceta de la formación exige una metodología fundamentalmente práctica que propicie la interacción entre los participantes a través de foros de debate y del trabajo en grupo, por cuanto que dicha formación, a pesar de no ser obligatoria, salvo en los supuestos de cambio de orden jurisdiccional o especialización, juega un papel fundamental en el desempeño de la función jurisdiccional y constituye un auténtico deber profesional, al ser garante de la independencia judicial y de una mayor eficacia en la administración de justicia.

Igualmente, quiere impulsar la incorporación a los planes de formación de otros profesionales del mundo del derecho que de un modo u otro se relacionan con la justicia (fiscalía, abogacía, universidad, notariado, etc.). Además, pretende instaurar nuevas metodologías pedagógicas tendentes a lograr una participación activa y propiciar que la selección para la dirección e impartición de ponencias esté regida por criterios objetivos y transparentes que respondan a perfiles estrictamente docentes, tales como: la cualificación e idoneidad profesional, su especialización en la materia a abordar o su particular relación con la misma, así como sus aptitudes pedagógicas.

Como en años anteriores el Consejo General del Poder Judicial ofrece plazas para integrantes de los Poderes Judiciales de Iberoamérica en actividades de formación on-line organizadas por el Servicio de Formación Continua de la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial. La totalidad de los cursos será on-line y se ofrecen las siguientes actividades:

- ✓ Economía y contabilidad I (nivel básico)
- ✓ Cooperación judicial penal en Europa
- ✓ OIT y Normas Internacionales de Trabajo
- ✓ Cuestiones actuales de Propiedad Intelectual: Elementos para un análisis dogmático de la reciente casuística judicial
- ✓ El/La Juez/a en el espacio judicial europeo civil y mercantil
- ✓ Curso de ciber-seguridad y ciber-delitos (en colaboración con INCIBE)
- ✓ Estatuto de la víctima

- ✓ Responsabilidades del juez y del CGPJ en materia de protección de datos. Ciberseguridad y protección. Guía práctica y protocolos. Los instrumentos del CGPJ al servicio del/la juez/a en materia de protección de datos
- ✓ Derecho de la Competencia
- ✓ Derecho de la Unión Europea
- ✓ Introducción al Derecho Contencioso-Administrativo
- ✓ Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social avanzado
- ✓ Introducción al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- ✓ Derecho Migratorio y Extranjería
- ✓ Economía y contabilidad II. Operaciones fraudulentas cometidas a través de sociedades.

A través del Servicio de Formación Continua, el Consejo General del Poder Judicial pretende cumplir con una de sus prioridades fundamentales, la de garantizar que todos los integrantes de la Carrera Judicial reciban una formación continuada, individualizada, especializada y de alta calidad durante toda su carrera profesional.

Los programas y acciones formativas, en el ámbito de la formación continua y especializada de los miembros de la Carrera Judicial, giran en torno a dos marcos fundamentales:

- ✓ Plan Estatal de Formación Continua
- ✓ Programas de Formación Descentralizada

2.1.2.4 ESCUELA JUDICIAL DE REPÚBLICA DOMINICANA

La Escuela Judicial adscrita al Poder Judicial de la República Dominicana, creada mediante la Ley de Carrera Judicial del 11 de agosto de 1998. Enfocados a contribuir con la excelencia en el sistema de administración de justicia y para ello implementan un conjunto de programas dirigidos a satisfacer todas las necesidades de capacitación de los integrantes del Poder Judicial y, en la medida de lo posible, cooperan con la capacitación y renovación de los

demás actores del sector justicia, a la vez que intentan enriquecer el acervo jurídico nacional y las relaciones entre los distintos actores de las comunidades jurídicas nacional e internacional.

La Escuela entendió hace algún tiempo que su estructura operativa no le permitía ya dar respuesta eficiente y oportuna a las demandas de sus usuarios, que necesitaba de una estructura operativa mucho más ágil para encarar sus nuevos retos. En función de ello, reestructuró su lógica de funcionamiento, pasando de una estructura funcional y lineal a una estructura matricial con vocación fractal; centrada en las necesidades de los usuarios; basada en la prestación de servicios; integrada por unidades transversales, flexibles y transformables; enfocadas hacia la innovación, gestión y transferencia del conocimiento.

La estructura está ideada en función a sus usuarios, gira en torno a ellos, definida por tres ejes: estrategia, unidades de servicios y gestión, que interactúan de manera coordinada en la implementación de proyectos específicos que buscan satisfacer las demandas específicas de conocimiento de nuestros usuarios.

La visión abierta a la comunidad jurídica, dispuesta a responder a las expectativas y requerimientos del sistema judicial y de la sociedad dominicana, implica la necesidad de adoptar nuevos medios y metodologías de información, formación y capacitación. Los entornos virtuales de aprendizaje y comunicación, una de las más modernas vías disponibles, han sido escogidos para satisfacer esa necesidad. No debe entenderse que la Escuela camina hacia su "virtualización" total, pero sí que en todo momento analiza en qué áreas o segmentos de su actividad, el uso de los entornos virtuales le permitiría obtener resultados más eficientes, actuando en consecuencia (Carrera Judicial Republica Dominicana, 2016).

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

2.1.3.1 GENERALIDADES DE LA ESCUELA JUDICIAL DE HONDURAS

El Poder Judicial de Honduras ha buscado desarrollar un proceso de modernización con miras al mejoramiento de un sistema de impartición de Justicia y a su vez, fortalecer el Estado de Derecho en Honduras; garantizando así, imparcialidad, objetividad y transparencia en la aplicación de la justicia; es por eso, que ha considerado importante la creación de una dependencia técnica para mejorar y fortalecer los saberes jurídicos en los funcionarios y empleados de dicho Poder del Estado. Dicha dependencia técnica es la Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro la cual fue creada en Tegucigalpa a inicios de 1980.

Según la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, establece en el artículo 21. “La Escuela Judicial tiene a su cargo el diseño e implementación de programas de profesionalización, capacitación y formación permanente del personal integrado en la Carrera Judicial y la administrativa del Poder Judicial, así como las competencias que en materia de selección y formación inicial de ambas carreras se establecen en la presente ley y los reglamentos que la desarrollan...”. («Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial (3.2mb).pdf», s. f., p. 5).

2.1.3.2 MISIÓN

Es la dependencia técnica que tiene a su cargo el diseño e implementación de programas de profesionalización, capacitación y formación permanente del personal integrado en la Carrera Judicial y Administrativa del Poder Judicial.

Así como las competencias que en materia de selección y formación inicial se establecen en la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial, el desarrollo de sistemas de evaluación de competencia y desempeño, asumiendo un compromiso institucional de calidad.

2.1.3.3 VISIÓN

Ser para el año 2018 una entidad reconocida a nivel nacional e internacional, por su credibilidad, prestigio y excelencia, basada en las políticas de formación judicial, en principios y en los objetivos establecidos por la normativa nacional vigente, a fin de contribuir a que la sociedad hondureña viva en condiciones que promuevan la paz, la justicia y el desarrollo integral dentro de un Estado de Derecho.

2.1.3.4 VALORES DE LA ESCUELA JUDICIAL

La Escuela Judicial es el órgano que tiene a su cargo la formación y capacitación permanente de todos los empleados y funcionarios del Poder Judicial, es por ello que radica y hace mucho énfasis en los valores a los cuales muy rigurosamente se apega como ser:

Tabla 6. Valores Institucionales de la Escuela Judicial de Honduras

Valores	Objetivos
Honestidad	Como la cualidad humana del funcionario de la escuela judicial que consiste en comportarte y expresarse con coherencia, Sinceridad y transparencia.
Compromiso	Interés profundo y serio, individual y colectivo con que el equipo de la Escuela Judicial está siempre dispuesto a dar respuesta a los retos y obligaciones que se le presentan el quehacer diario.
Respeto	Flexibilidad y adaptación con que se enfrentan las diferencias en el trato y quehacer diarios de los (as) funcionarios (as) y usuarios (as).
Lealtad	Con los principios constitucionales, institucionales y de desarrollo humano y con las obligaciones y responsabilidades delegadas.
Solidaridad	Identificación con las necesidades, sensibilidad hacia las necesidades de los demás y apoyo en su desarrollo integral.
Responsabilidad	En el quehacer diario y cumplimiento de las labores. Se procura que todos los actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todo momento.
Integridad	Caracterizada por su alto espíritu seriedad y rectitud en la ejecución de sus acciones, logrando desarrollar destrezas de pensamiento y competencias profesionales con apego a las normas éticas.

Fuente: («Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial (3.2mb).pdf», s. f.)

2.1.3.5 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

2.1.3.5.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar programas de alto nivel académico para la profesionalización, capacitación y formación judicial permanente, mediante el mejoramiento de las competencias que garanticen la formación integral.

2.1.3.5.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Ejecutar las políticas de formación judicial de acuerdo a las necesidades de actualización en las diferentes áreas jurisdiccionales a través de procesos participativos;
- Desarrollar sistemas de competencia y desempeño con cobertura a nivel nacional, bajo estándares de calidad aplicados al sector justicia;
- Administrar los recursos financieros de manera eficiente y eficaz, respondiendo a la planificación anual de la Dirección, previamente aprobados por el Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial y la Carrera Judicial;
- Ejecutar acuerdos interinstitucionales a nivel nacional e internacional a través de la suscripción de Convenios de Cooperación;
- Difundir mediante las publicaciones oportunas los temas de interés judicial y social con el fin de dar a conocer a operadores de justicia y al público en general los resultados sobre formación, investigación y docencia.

2.1.3.6 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ESCUELA JUDICIAL

Para el logro de los objetivos señalados en el Capítulo I, del Reglamento General de la Escuela Judicial, tiene la siguiente estructura organizativa:

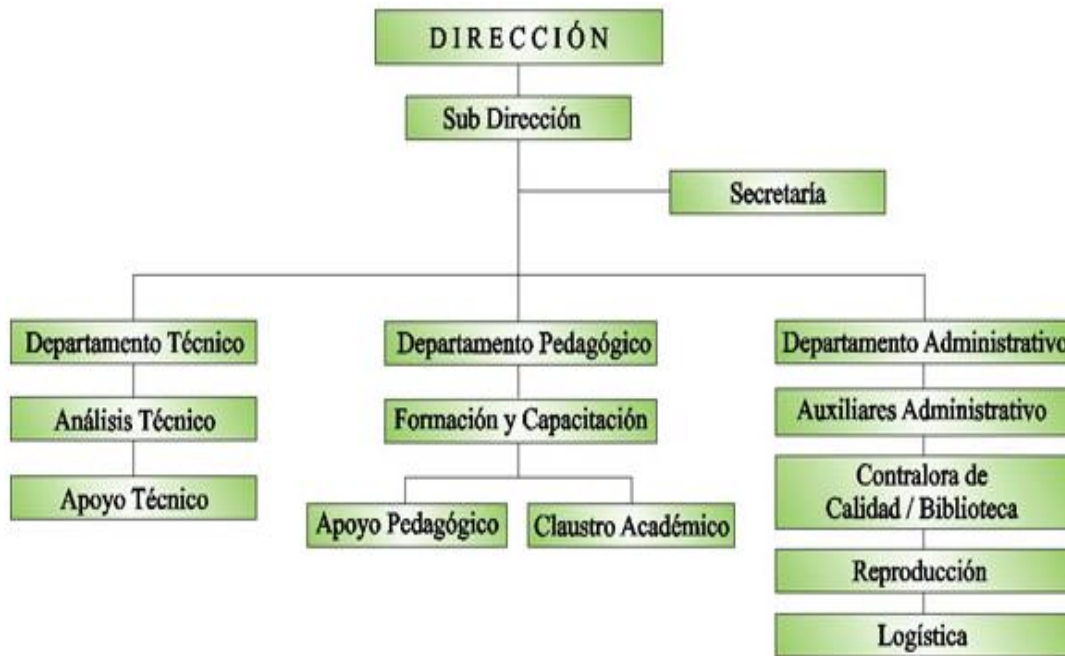


Figura 3. Organigrama Organizacional de la Escuela Judicial.

Fuente: Reglamento de la Escuela Judicial de Honduras.

2.1.3.7 PROGRAMA DE ACCIONES FORMATIVAS.

Actualmente la Escuela Judicial desarrolla su programa de acciones formativas, después analiza el instrumento de evaluación del evento que se aplica, una vez terminada una capacitación que se les proporciona a los funcionarios y empleados se sustrae las acciones por medio de reuniones, esto con el apoyo de los(as) facilitadores internos que colaboran con dicha institución, de esta forma se realiza este proceso, la Escuela Judicial no cuenta su malla curricular aprobada y un diagnóstico de detección de necesidades; esto pese a que en el reglamento general de la Escuela Judicial, en el Art. 72, menciona que: “La programación de las actividades académicas se

desarrollará de conformidad al Plan Operativo Anual de la Escuela Judicial, basada en la detección de necesidades y la malla curricular”.

Una vez identificados los temas posibles, se plasma en el Plan Operativo Anual (POA) de la institución, y luego se presenta ante el Presidente del Poder Judicial (PJ); los mismos revisan, analizan y aprueban dicha propuesta. Es importante mencionar, que la propuesta presentada debe poseer costos estimados por capacitación, este dato les permite a los miembros del Consejo visualizar cuanto es el presupuesto anual que requiere la Escuela Judicial.

Teniendo la propuesta de acciones formativas, estas son seleccionadas y aprobadas por Consejo de la Judicatura y de la Carrera Judicial, este informa a la dirección de EJ.

2.1.3.8 MODALIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Según el reglamento general de la Escuela Judicial, Art. 73, Las actividades académicas de la Escuela Judicial, se desarrollarán bajo las siguientes modalidades:

a. Modalidad Presencial: Son las actividades académicas realizadas en forma presencial, se requiere la asistencia y la participación directa del participante, en períodos y espacios previamente establecidos en las planificaciones correspondientes, con el acompañamiento de facilitadores.

b. Modalidad Virtual: Son las actividades académicas realizadas en forma virtual a través de la Plataforma Moodle de la Escuela Judicial, con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), así como la creación de nuevos canales y contenidos para su perfeccionamiento constante como video conferencias, correo electrónico, página Web, redes sociales y otros.

Con el acceso a esta modalidad se ampliará la cobertura de formación al personal ubicado en las distintas dependencias a nivel nacional; permitiendo que los usuarios no se ausenten de sus ámbitos de trabajo, se optimizarán los recursos, reduciendo los costos de desplazamiento y permitiendo además, una mayor integración de los funcionarios a sus realidades locales.

c. Modalidad B-learning: Es uno de los métodos más flexibles y adaptables a las necesidades de los participantes, quienes realizan los estudios de forma independiente, utilizando un paquete didáctico y contenidos proporcionados mediante prontuarios, guías u otros documentos y herramientas que serán suministrados por la Escuela Judicial en forma periódica, a través de su plataforma virtual (moodle), que con el asesoramiento de un tutor o docente podrá combinar la modalidad presencial y la virtual, de acuerdo a los contenidos de estudio y necesidades de los participantes.

Los Programas de Formación se planifican conforme a estas modalidades de capacitación. La Escuela Judicial (EJ) a efecto de continuar con los procesos de capacitación para los distintos Operadores de Justicia del Sistema Penal, hará uso de las herramientas actuales, enfocando a desarrollar las destrezas y habilidades necesarias en el ámbito penal, con ello fortalecer los saberes conceptuales de los actores; es por esta razón que se han diseñado los siguientes programas: Programa de acciones formativas en el Área Penal, Programa de Investigación Judicial y de evaluación, y el Programa de Extensión.

El Programa de capacitación o de Formación tiene como finalidad desarrollar competencias específicas requeridas para desempeñar con éxito las tareas o funciones asignadas..

A continuación, se detalla mediante cuadros las diferentes acciones formativas desarrolladas en los cuatro (4) últimos años, es decir, del 2012 al 2015, con su respectivo presupuesto ejecutado.

Tabla 7. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2012.

N°	Acciones Formativas	Grupos	Estadística		Presupuesto Ejecutado
			Convocados	Asistentes	
1	Seminario-Taller Concurso de Ley y Concurso de Delito	3	129	88	L. 453,498.06
2	Seminario-Taller Delito de carácter económico, Fraude, Hurto, Estafa y Apropiación Indevida	1	40	29	L. 172,633.07
3	Seminario-Taller Criminalística de Campo	2	186	125	L. 540,941.25
4	Diplomado sobre Teoría del Delito	2 grupo (5 Modulos cada grupo)	79	71	L. 1859,395.81
5	I Encuentro de Defensores Públicos "La Defensa Pública como un Mecanismo de Acceso a la Justicia a Grupos Vulnerables"	1	101	96	L. 824,550.40
6	Actualización en el Nuevo Sistema de Antecedentes Penales	2	26	25	L. 0.00
7	Seminario-Taller Seguridad Personal y Prevención del Contrabando de Tabaco	4	171	88	L. 0.00
		15	732	522	L. 3851,018.59

Fuente Expedientes de la Escuela Judicial

En el año 2012, la Escuela Judicial solamente pudo realizar 7 acciones formativas en Materia Penal, con un fondo de L. 3.851, 018.59, estas acciones formativas no pudieron cubrir la totalidad de los funcionarios y empleados del Poder Judicial del Sistema Penal, esto debido a que el diplomado Teoría del delito tenía planificado el desarrollo de 5 módulos para ese año (2012), mismo que se dio a 2 grupos.

Tabla 8. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2013.

N°	Acciones Formativas	Grupos	Estadística		Presupuesto Ejecutado
			Convocados	Asistentes	
1	Seminario -Taller Pertinencia, Admisión y Valoración de la Prueba, Conforme a la Sana Crítica.	3	167	121	L. 785,949.19
2	Seminario-Taller Filosofía del Derecho: Lógica y Argumentación Jurídica.	2	116	70	L. 482,441.60
3	Seminario-Taller Aplicación de la Ley de Privación Definitiva Del Dominio de Bienes de Origen Ilícito y la Administración de Bienes Incautado.	3	176	125	L. 651,375.53
4	II Encuentro Nacional de Jueces de Ejecución “ Garantía del Respeto a los Derechos Fundamentales de los y las Privadas de Libertad	1	40	33	L. 325,126.38
5	Diplomado Formación a Formadores: Teoría del Delito	2 (4 módulos)	45	42	L. 1972,556.69
6	Conversatorio Las Nuevas Reformas a la Normativa Penal	1	24	12	L. 53,779.36
7	Curso Valoración de la Prueba Testifical	1	26	22	L. 58,772.70
8	Curso El Perfil de las Organizaciones Criminales, Maras y Pandillas en el Narcotráfico y Lavado de Activos en Centroamérica	1	33	33	L. 6,472.50
9	Seminario Validación del Modelo para Personas Privadas de Libertad.	1	51	50	L.124,692.66
10	Taller Manejo de la Escena del Crimen y Cadena de Custodia.	2	159	138	L.598,690.10
11	Taller de Preparación y Seguimiento de la Formación Funcionarios Jurisdiccionales.	1	22	19	L.61,507.00
		20	859	665	L. 5121,363.71

Fuente: Expedientes de la Escuela Judicial

En este año (2013) se realizó 11 acciones formativas, con un fondo de L. 5.121,363.71, se generó más capacitaciones que el año anterior, pero no cubrió la totalidad de los funcionarios y empleados del sistema penal.

Tabla 9. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2014.

N°	Acciones Formativas	Grupos	Estadística		Presupuesto Ejecutado
			Convocados	Asistentes	
1	Taller Procedimiento Expedito para los Delitos de Flagrancia	14	769	623	L. 1613,474.05
2	Curso Procedimiento Expedito para los Delitos de Flagrancia, dirigido a Defensores	1	51	24	L. 4,272.50
3	Conferencia Procedimiento Expedito para Delitos de Flagrancia, dirigido a Estudiantes	1	69	55	L. 8,337.50
4	Capacitación Procedimiento Expedito y Flagrancia, dirigido a Periodistas	1	9	9	L. 9,562.50
5	Taller Práctico Redacción de Sentencia Penal	4	530	438	L. 1430,417.66
6	Seminario La Ley Especial para personas privadas de libertad con Enfermedades en fase Terminal y Enfermedades generativas del Sistema Nervioso	1	39	35	L. 257,829.20
7	Conferencia sobre Derecho Comparado: La Experiencia en Estados Unidos y América Latina	1	37	20	L. 3,837.50
8	Socialización del informe sobre la Vulneración de los Derechos fundamentales de los Privados de Libertad sometidos al módulo de segregación (máxima seguridad) PNMAS desde su funcionamiento	1	42	42	L. 5,075.00
		24	1546	1246	L. 3,332,805.91

Fuente: Expedientes de la Escuela Judicial

En el año (2014), se capacito a un número mayor de funcionarios y empleados del sistema penal, pero igual no se cubrió la totalidad de dichos servidores judiciales. En el taller de Redacción de Sentencia Penal, se capacitaron a los Magistrados de Corte de Apelaciones, Jueces de Letras Penales, Sentencia, Ejecución, Seccionales e inspectores a nivel nacional; y para que fuera completado, se planifico en módulos: Lógica y Argumentación Jurídicas, Valoración de la Prueba y la Redacción de Hechos Probados.

Tabla 10. Acciones Formativas realizadas en el Área Penal del año 2015.

N°	Acciones Formativas	Grupos	Estadística		Presupuesto Ejecutado
			Convocados	Asistentes	
1	Seminario taller juicios por falta.	1	35	31	L. 102,829.25
2	Curso de Desarticulación de Estructuras criminales del Tráfico de armas de fuego en el marco de la estrategia de seguridad Centroamericana.	1	35	34	L. 51,700.00
3	Formación para instructores en la plataforma Moodle de la Escuela Judicial.	1	15	8	L. 20,347.25
4	Formación en la plataforma Moodle escuela judicial para participantes	2	48	40	L. 92,858.00
5	Conversatorio sobre fase ejecutiva de la sentencia condenatoria (ejecución de las penas)	6	321	246	L. 1197,998.00
6	Conversatorio determinación de las fortalezas y debilidades encontradas en los discentes sometidos a la capacitación de la temática redacción de la sentencia penal	1	10	8	L. 13,147.50
7	Taller de preparación a la formación de magistrados de cortes de apelación del área penal en la temática de implementación de la oralidad	1	8	7	L. 8,900.00
8	Curso procedimiento expedito para delitos de flagrancia	1	39	27	L. 73,259.18
9	Diplomado teoría del delito taller práctico supervisado i, investigación jurídica	1	47	44	L 70,255.00
10	Curso de socialización de la nueva ley de la Cámara Gessel y su uso	2	52	32	L. 39,394.48
11	Diplomado sobre delitos contra el patrimonio económico y enriquecimiento ilícito	1	4	4	L. 26,100.50
12	III Encuentro Defensores Públicos “ El Rol de la Defensa Pública en el Sistema de Justicia Nacional e Internacional”	1	98	93	L. 442,105.76
13	La oralidad en la segunda instancia como buenas practicas	1	63	33	L. 216,791.00
		20	775	607	L. 2355,685.92

Fuente: Expedientes de la Escuela Judicial

Este año 2015 se generó 13 capacitaciones o acciones formativas, con un fondo menor en comparación a los tres años anteriores, es decir se contó con L. 2.355,685.92. Pero no se cubrió la totalidad de los funcionarios y empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras.

La Escuela Judicial de Honduras tiene incorporar dentro de su formación el Programa de investigación y evaluación, que tiene como propósito promover la investigación aplicable a los temas jurídicos, así como los de interés institucional, los cuales se basan en los elementos fundamentales: la investigación jurídica y los instrumentos de evaluación.- El primer elemento ofrecerá aportes críticos por parte del personal del Poder Judicial, insumo que se convertirá en objeto de estudio de la Escuela Judicial para que con el obtener debilidades para luego transformarlas en fortalezas. Con esto el operador de justicia podrá brindar un servicio de calidad, obteniendo a la vez la identificación de las necesidades de capacitación que serán sistemático y constante logrando con ello un impacto en la formación.

Y el Programa de Extensión, la cual consiste en que los administradores de justicia promuevan el acercamiento del Poder Judicial con la ciudadanía impartiendo conocimientos jurídicos para el acceso a la Justicia, entre otros. Su objetivo es capacitar a la población en general en temas jurídicos de interés, mediante charlas, seminarios, talleres, a las distintas comunidades y grupos vulnerables.

2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO

2.2.1 ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE.

Es importante precisar que la educación o formación constituye uno de los pilares básicos de una sociedad para ser proactivos, por esta razón, que la tecnología ha permitido al ser humano desarrollar nuevos saberes, puesto estos hacen uso de herramientas digitales que le permite desarrollar de habilidades competitivas. (Pedraza, 2009) afirma: “Un Entorno virtual de aprendizaje (EVA) o entono virtual de Enseñanza – Aprendizaje (EVE/A), es un espacio diseñado con finalidad formativa”. Es por eso que este espacio nos sirve para distribuir materiales

educativos en formato digital (texto, imágenes, audio, simulaciones, juegos, etc.), para realizar discusiones en línea.

Para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje en modalidad virtual es necesario el uso de un software que integre las principales herramientas que ofrece Internet y permita el desarrollo de cursos virtuales interactivos, la tele-formación, tutorización y seguimiento de los *alumnos*. Desde luego con el uso la incorporación de la Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) ya que permite ser más interactivo el proceso enseñanza aprendizaje.

Las TIC ofrecen una enseñanza interactiva, lo que permite que el docente pueda ser más motivador en su presentación formativa, es por eso, que es importante que conozcan sobre Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA).

El Modelo de Capacitación para Entornos Virtuales de Aprendizaje se concibe como la representación ideal y práctica que orientará la actualización docente en el uso pedagógico de las TIC, con el objeto de sistematizarlo y organizarlo para lograr que el profesorado pueda diseñar y/o gestionar sus aulas virtuales, convirtiéndose en un gestor del conocimiento mediante los EVAs. El modelo comprende un esquema explicativo de las operaciones que se deben realizar en el plan de capacitación para su debido cumplimiento, con el fin de optimizarlo y fomentar en el docente universitario el desarrollo de aulas virtuales que permitan mantener o elevar la calidad del proceso de enseñanza mediado por las tecnologías. (Gabante, Frisneda, Centofanti, & Rivas, 2015, p. 74,75)

Es decir, un entorno educativo flexible, intuitivo y amigable, donde los alumnos aprenden, comparte experiencias y conocimientos con el resto de la comunidad virtual a través de las distintas herramientas de comunicación, contenidos, evaluación y estudio que debe ofrecer.

La introducción de las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) a nivel macro y micro social, ha generado no solo una revolución dentro de sí misma, sino que también se ha extrapolado a otras importantes ramas de orden político, económico, cultural y educacional, por lo que adquiere cada día mayor importancia y por tanto, requiere de una especial atención. (Verdecia Carballo, 2012, p. 6)

En virtud, que busca en el participante se encuentre en constante actualización, se ha figurado el concepto de “Tutoría virtual”, esto nos indica los cambios surgidos a través de los años de cómo ha evolucionado las redes, muchas de las empresas, instituciones y demás entes, están enfocados a formar continuamente a su personal, haciendo uso de los recursos tecnológicos, con los que actualmente disponemos en el medio.

La tutoría virtual, surge de la unión de dos elementos esenciales para ofrecer una formación flexible, abierta y de calidad: la orientación y las TICs. No consiste simplemente en la utilización puntual y aislada de alguna herramienta concreta, sino que precisa del empleo de una variedad de recursos/entornos virtuales de comunicación a través de los cuales pueda enriquecerse el intercambio comunicativo y la propia función tutorial. (Clares, Cusó, & Juárez, 2016, p. 290)

La calidad de la educación no depende de la modalidad educativa, sino de la calidad de los procesos que se viven y aprenden, la cual está condicionada, fundamentalmente por el personal académico, el currículum, el apoyo a los estudiantes, los recursos de información y de conocimiento, y su accesibilidad; también por procedimientos de evaluación válidos y confiables para la institución, la sociedad y el propio estudiante. Es importante que al momento de crear estos espacios virtuales, la calidad deba estar implícita, ya que permitirá cumplir con los objetivos establecidos de las instituciones.

2.2.1.1 EL USO DE INTERNET PARA LA INTERACCIÓN EN EL APRENDIZAJE.

En la actualidad muchas empresas y universidades, tanto públicas como privadas están optando por las formaciones virtuales, porque es parte de la demanda de la generación, ya que la globalización está creciendo aceleradamente y la incorporación del internet en nuestra sociedad. Los gobiernos y universidades han invertido grandes sumas de dinero en ofrecer acceso a conexiones de internet de alta velocidad, sin embargo un factor determinante para el aprendizaje virtual es una autodisciplina; ya que esta modalidad permite tener la libertad de formarse cualquier día de la semana a cualquier hora.

El término autonomía etimológicamente significa que la “persona es la que define las propias normas que regirán sus procesos de aprendizaje” (Monereo y Castells, 1997, p. 92). Esta autonomía permite decidir en qué horarios se estudia y con qué frecuencia, de acuerdo con sus necesidades, a su ritmo personal de aprendizaje, en dónde va a estudiar, cómo va a adecuar su contexto físico y allegar los recursos necesarios para realizar dicho estudio. (Zambrano Ayala, 2012, p. 30)

Crear entornos virtuales de aprendizaje (EVA) y otras formas de provisión de e-learning (Johannessen, 2007; Selwyn, 2010). Es un reto para las organizaciones el uso eficiente del internet, y sobre todo brindar un servicio de calidad en este tipo formación o modalidad; el que permita formar a un gran número de usuarios.

El entorno digital está adquiriendo cada vez más importancia para las industrias creativas. América Latina y el Caribe muestran poco desarrollo en ese campo, con pocas excepciones, como Brasil y Chile. La filosofía del “salto adelante” acompaña con fuerza el proyecto de incorporar la región a la tecnología de avanzada en materia de información y comunicación. El futuro puede ser prometedor pero sólo si se fortalecen las TIC’s de la región en todas sus áreas, incluyendo la investigación en ciencia-e (Gazzola & Didriksson, 2008). Lo que en el fondo se pretende saber es cómo se debe usar internet en educación para conseguir que los estudiantes adquieran de forma más eficaz y eficiente los conocimientos definidos en el currículo de su carrera. O visto desde la perspectiva económica de las instituciones, cómo sacar el máximo rendimiento de la inversión hecha en e-learning”.

2.2.1.2 TIC’s EN LA FORMACIÓN VIRTUAL

Día con día observamos que las empresas están evolucionando continuamente al uso del internet, así lo menciona (Belloch Orti, s. f.) Afirma: “El uso que realizamos de las TIC’s en los diferentes niveles educativos va variando en función de las características de los estudiantes y las competencias que se pretenden alcanzar”. Así, algunas características como la edad, capacidad cognitiva, nivel cultural, intereses, tiempo disponible, etc. propiciarán diferentes estrategias en cuanto a la implementación de las TIC’s atendiendo a las diferentes modalidades de enseñanza/aprendizaje:

- ✓ **Apoyo en la enseñanza presencial.** En esta modalidad de enseñanza las TIC's se integran como recursos de apoyo a los procesos de enseñanza/aprendizaje.
- ✓ **Elemento de mediación en la enseñanza a distancia.** Los entornos virtuales de aprendizaje (EVA) o entornos virtuales de formación median los procesos de enseñanza a distancia aportando información y recursos pedagógicos para mejorar la calidad de los aprendizajes y permitir un "acercamiento" entre profesores y alumnos.
- ✓ **Complemento y elemento de mediación en la enseñanza semi-presencial,** en la que se combinan las dos modalidades anteriores.

En la formación virtual, “las TIC permiten generar tanto en el estudiante como en el docente una experiencia de aprendizaje significativa pues en ella se ponen en juego no solo los aspectos cognitivos y de conocimiento, sino además, emocionales y valorales” (Landín Miranda, 2015, p. 125). Es por eso, las TIC nos ayudarán a agilizar el proceso de aprendizaje, actualización y especialización en los individuos de una manera más interactiva, generando recursos didácticos que le permitan la construcción de nuevos saberes y competencias.

2.2.2 ENFOQUE DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL.

2.2.2.1 PLATAFORMA TELEFORMACIÓN E-LEARNING

Las plataformas tienden a ser muy utilizadas en la educación virtual, pues ofrecen un ambiente integrado, que incluye todas las funciones típicas de un proceso de enseñanza y aprendizaje y los servicios de información y comunicación sincrónica y asincrónica necesarios para su realización y soporte a los usuarios. Las plataformas propias requieren una inversión relativamente elevada de recursos de diversa índole, de mantenimiento y actualización, pero generalmente las instituciones de educación superior pueden absorber esos costos utilizando personal y otros recursos que ya forman parte de su estructura y funcionamiento normales y están

ya incorporados a la institución, por lo cual no se necesitan en muchos casos gastos adicionales en personal aunque sean necesarios en programas de computación y equipos.

Pampillón Cesteros (2009) refiere que una plataforma e-learning, plataforma educativa web o Entorno Virtual de Enseñanza y Aprendizaje, es una aplicación web que integra un conjunto de herramientas para la enseñanza-aprendizaje en línea, permitiendo una enseñanza no presencial (e-learning) y/o una enseñanza mixta (b-learning), donde se combina la enseñanza en Internet con experiencias de la clase presencial (PLS Ramboll 2004; Jenkins, Browne y Walker, 2005), dando mayor énfasis y mejores resultados a la formación continua.

El objetivo primordial de una plataforma e-learning es permitir la creación y gestión de los espacios de enseñanza y aprendizaje por Internet, donde interactúan los profesores y los alumnos en el proceso de formación (Etxeberria, Segura, Cervera, & Moreira, 2011). Un proceso de Formación se puede organizar mediante un diseño de aprendizaje. En este caso, el diseño de aprendizaje define y planifica la actuación de todos los elementos que participan en las relaciones didácticas: rol de profesores y alumnos, actividades que hay que realizar, escenarios, y relaciones entre roles, actividades y escenarios.

A nivel mundial las empresas, compañías y otras organizaciones utilizan las plataformas e-learning para la formación, entrenamiento o perfeccionamiento permanente de sus empleados, con el fin de ofrecer a su personal una herramienta de perfeccionamiento profesional permanentemente accesible y de bajo costo. Pero en el contexto académico y formativo, su objetivo es aplicar modelos y métodos educativos más eficaces para profesores y alumnos, pues hacen uso de la tecnología y su metodológica es creativa e innovación.

Para dar respuesta a las nuevas necesidades de formación en las organizaciones, se han considerado dentro la formación de su personal, la formación e-learning, por lo que:

Silva Quiroz, (2011) Define:

E-learning son varias formas consideradas dos elementos centrales en su desarrollo como medio formativo: los aspectos pedagógicos y tecnológicos. Lo primero, en relación a un modelo pedagógico, un equipo académico diseña para producir aprendizaje y lo segundo, a que este proceso de enseñanza-aprendizaje se lleva a cabo por medio de aplicaciones informáticas desarrolladas principalmente en ambientes web. (p. 26)

La plataforma utiliza sistemas de gestión del aprendizaje (Learning Management Systems) o LMS. Por ejemplo: Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular), .LRN o el reciente Sakai y como sistemas comerciales, se puede mencionar a Blackboard-WebCT, e-College o Desire2Learn.

Estos LMS permiten crear y gestionar múltiples espacios virtuales de aprendizaje, privados para cada grupo de estudiantes y profesores. Estos espacios de aprendizaje se crean, incorporando una plantilla que puede personalizarse con un conjunto de herramientas que el diseñador, el profesor o el administrador del sistema, considera necesarias para llevar a cabo los procesos de aprendizaje.

Pampillón Cesteros (2009) menciona que el conjunto de herramientas de un LMS permite realizar cinco funciones principales: (i) la administración de los espacios de aprendizaje; (ii) la comunicación de los participantes; (iii) la gestión de contenidos; (iv) la gestión del trabajo en grupos, y (v) la evaluación (p. 5).

Es por eso que a continuación se describe de manera breve, cuales son estas cinco funciones primordiales que se destacan y que vienen a proporcionar mayor énfasis al análisis:

Tabla 11. Funciones principales de LMS.

Item	Funciones principales	Definición
i	Administración	Estas herramientas deben facilitar, en primer lugar, las operaciones de gestión de usuarios: como altas, modificaciones, borrado, gestión de la lista de clase, la definición de roles y el control y seguimiento del acceso de los usuarios al EA o a sus diferentes partes. En segundo lugar, la gestión de los EA: creación, modificación, visibilidad y eliminación del EA o de sus partes – por ejemplo configuración del formato de la plantilla, incorporación, eliminación o definición de criterios de visibilidad de las herramientas.
ii	Comunicación.	Las herramientas de comunicación permiten la interacción entre profesores y alumnos. Puede ser asíncrona con el correo electrónico, los foros, el calendario y los avisos; o síncrona, con las charlas (chats) o la pizarra electrónica. Estas herramientas permiten todos los sentidos de interacción: del profesor hacia alumnos, de los alumnos hacia profesor, de alumno con alumnos, alumnos entre sí, o todos con todos.
iii	Gestión de contenidos.	Para la gestión de contenidos los LMS disponen de un sistema de almacenamiento y gestión de archivos que permite realizar operaciones básicas sobre ellos, como visualizarlos, organizarlos en carpetas (directorios) y subcarpetas, copiar, pegar, eliminar, comprimir, descargar o cargar archivos en el EA. Además, suele incorporar algún sistema para la publicación organizada y selectiva de los contenidos de dichos archivos, y alguna herramienta muy básica para la creación de contenidos. No tienen restricciones respecto a los tipos de archivos, pero para su visualización es necesario que el usuario tenga instalada localmente, en el ordenador desde el que hace la consulta, la aplicación apropiada.
iv	Gestión de grupos.	Estas herramientas permiten realizar las operaciones de alta, modificación o borrado de grupos de alumnos y la creación de “escenarios virtuales” para el trabajo cooperativo de los miembros de un grupo. Estos escenarios de grupo incluyen directorios o “carpetas” para el intercambio de archivos, herramientas para la publicación de los contenidos, y foros o chats privados para los miembros de cada grupo.
v	Evaluación.	Las herramientas para la evaluación permiten la creación, edición y realización de ciertos tipos de pruebas, anónimas o nominales, de trabajos, la autocorrección o la corrección (con realimentación), la calificación y publicación de calificaciones y la visualización de información estadística sobre los resultados y, también, el progreso de cada alumno.

Fuente: (Pampillón Cesteros, 2009)

Por otra parte si nos enfocamos en las plataformas e-learning estas se clasifican en: (i) síncronas, crean EA donde profesores y alumnos interaccionan en tiempo real, viéndose y escuchándose como si de una clase presencial. El espacio de aprendizaje contiene herramientas (i) para la lectura, escritura participativa, como, por ejemplo, una pizarra electrónica; (ii) para la comunicación síncrona por audio, vídeo y chat; administración del EA (altas y bajas de usuarios,

control y seguimiento de su actividad) y (iii) intercambio de archivos, block de notas personal del estudiante, gestión de grupos, chats y evaluación.

Para Boneu (2007) afirma: que hay cuatro características básicas, e imprescindibles, que cualquier plataforma de e-learning debería tener (p. 5):

- ✓ **Interactividad:** conseguir que la persona que está usando la plataforma tenga conciencia de que es el protagonista de su formación.
- ✓ **Flexibilidad:** conjunto de funcionalidades que permiten que el sistema de elearning tenga una adaptación fácil en la organización donde se quiere implantar, en relación a la estructura institucional, los planes de estudio de la institución y, por último, a los contenidos y estilos pedagógicos de la organización.
- ✓ **Escalabilidad:** capacidad de la plataforma de e-learning de funcionar igualmente con un número pequeño o grande de usuarios.
- ✓ **Estandarización:** Posibilidad de importar y exportar cursos en formatos estándar como SCORM.

2.2.2.2 PLATAFORMA APRENDIZAJE MIXTO B-LEARNING

También denominado “Formación Combinada” o “Aprendizaje Mezclado” es una modalidad de estudios semi-presencial que incluye tanto formación virtual como presencial. Como (Pina, 2008, p. 16) Afirma: "El término Blended Learning (BL), que podríamos traducir como aprendizaje mixto, hace referencia al uso de recursos tecnológicos tanto presenciales como no presenciales en orden a optimizar el resultado de la formación” (p. 16). El termino blended-learning apareció en 2002, que se traduce literalmente como aprendizaje mixto, es decir, esta modalidad pretende utilizar dos estrategias, la presencial y la virtual, por lo tanto, seleccionar lo mejor de las dos.

Para (Belloch Orti, s. f.) Menciona que Boneu (2007) son las ventajas de la b-learning son:

- ✓ **Flexibilidad:** El permitir actividades asincrónicas, posibilita que el estudiante avance a su ritmo, lea y relea los contenidos colocados en la plataforma, de tal forma que sea él quien defina cuando está listo para apropiarse de otros contenidos.
- ✓ **Movilidad:** Se eliminan las barreras territoriales y de tiempo.
- ✓ **Ampliación de cobertura:** Como consecuencia de lo anterior, se puede llegar y atender un mayor número de estudiantes.
- ✓ **Eficacia:** dado que es el mismo estudiante quien dirige su aprendizaje, es predecible que ese aprendizaje sea significativo.
- ✓ **Ahorro en costos:** al disminuir la modalidad presencial, se optimiza el uso del tiempo y se disminuye el costo de los desplazamientos, aun teniendo que pagar los costos de conexión a la red.
- ✓ **Diversidad de presentación de contenidos:** dado la posibilidad de "colgar" información diversa en la plataforma, permite que los estudiantes se apropien del conocimiento según sus propias preferencias, es decir, leyendo (presentaciones y documentos), viendo (videos) y haciendo (simulaciones).
- ✓ **Actualización:** La información y actividades diseñadas en la plataforma son fácilmente actualizables.
- ✓ **Interacción:** Si bien las plataformas educativas tienen herramientas de comunicación bien definida (chat, foros) y con bondades reconocidas, también es cierto que en algunas oportunidades es necesario interactuar con los tutores de manera presencial, esta modalidad permite lograr ese objetivo."

En conclusión, el objetivo principal de esta modalidad es combinar las ventajas de la enseñanza on-line (flexibilidad, acceso a recursos,...) con las de la enseñanza presencial (proximidad).

2.3 CONCEPTUALIZACIÓN.

La conceptualización es una perspectiva abstracta y simplificada del conocimiento que tenemos de lo que estamos realizando y que por cualquier razón queremos representar. Esta representación basada en nuestro proyecto es nuestro conocimiento acerca del mismo, en el cual cada concepto es expresado en términos de relaciones verbales con otros conceptos y con sus ejemplos del proyecto (relaciones de atributo, etc., no necesariamente jerárquicas). Conceptualizar, por lo tanto, puede ser considerado como “el desarrollo o construcción de ideas abstractas a partir de la experiencia: nuestra comprensión consciente (no necesariamente verdadera).

2.3.1 FORMACIÓN VIRTUAL

Las aportaciones que los entornos virtuales nos ofrecen para la formación son diversas, y entre ellas posiblemente las que están repercutiendo más para su implantación, es la posibilidad de utilizar herramientas telemáticas que nos permitan superar las barreras del espacio y el tiempo a las que tradicionalmente la enseñanza se ha visto sometida y el conseguir una comunicación sincrónica y asincrónica, tanto situada en un contexto cercano como remoto, por medio de diferentes herramientas como son: el chat, el correo electrónico, los audio y videoconferencia.

En este aspecto de la información no debemos de olvidarnos que las posibilidades que nos ofrecen no son sólo cuantitativas, sino también cualitativa en lo que respecta a la utilización no sólo de información textual, sino también en otros tipos de códigos, desde los sonoros a los visuales y audiovisuales. Además, la estructura organizativa de la información que se puede

conseguir va desde el tipo secuencial lineal, hasta los que la poseen hipermedia. Tal eclosión mediática es consecuencia de encontrarnos frente a un conjunto de medios que son utilizados dentro de un mismo canal técnico de transmisión (Almenara, 2007).

Si deseamos analizar cuáles serían las ventajas o beneficios que nos proporciona la formación virtual, podemos determinarla de la siguiente manera.

1. Multidireccional, permite que los usuarios se conviertan de receptores de mensajes en emisores de los mismos.
2. La posibilidad de disponer de una interactividad ilimitada. En este caso, va a depender de la calidad de la interacción que se establezca entre el alumno y otros alumnos, o el alumno y el tutor.
3. La utilización de Multí-formatos, nos permite no sólo transferir de forma más cómoda, fiable y fácil, la información, sino también de transferirla en diferentes maneras y formatos.
4. Flexibilidad temporal, nos favorece tanto la simultaneidad de acciones, así como la diversidad de metodologías virtuales.
5. Flexibilidad de recepción de la información.
6. La posibilidad de utilizar entornos abiertos, cerrados y semi-cerrados, de acceso a la información por parte del usuario.

2.3.2 PLATAFORMA MOODLE

Moodle fue diseñado por Martin Dougiamas de Perth, Australia Occidental, quien basó su diseño en las ideas del constructivismo en pedagogía, que afirman que el conocimiento se construye en la mente del estudiante en lugar de ser transmitido sin cambios a partir de libros o enseñanzas y en el aprendizaje colaborativo. Un profesor/a que opera desde este punto de vista crea un ambiente centrado en el estudiante que le ayuda a construir ese conocimiento con base en sus habilidades y conocimientos propios en lugar de simplemente publicar y transmitir la información que se considera que los estudiantes deben conocer. (Martínez, 2010, p. 83)

La palabra Moodle, en inglés es el acrónimo de la expresión inglesa Modular, Object-Oriented Dynamic Learning Environment, que puede traducirse al castellano como Entorno de Aprendizaje Dinámico, Modular y Orientado a Objetos. En el año 2002 se da a conocer de forma oficial Dougiamas y Taylor (2002), en relación a diversos trabajos de investigación sobre la creación de cursos basados en Internet. La plataforma nace formando parte del trabajo de investigación desarrollado por Martin Dougiamas en la Universidad Tecnológica de Curtin (Australia), bajo la dirección de Peter C. Taylor, para la realización de su tesis doctoral (Perez, Arratia García, & Galisteo, 2011, p. 43) a partir de allí han aparecido nuevas versiones de forma regular que han ido incorporando nuevos recursos, actividades y mejoras demandadas por la comunidad de usuarios Moodle.

El diseño y desarrollo de Moodle se basan en la teoría del aprendizaje denominada "Pedagogía construccionista social". Para el construccionismo el aprendizaje es particularmente efectivo cuando se construye algo que debe llegar a otros. Se habla de artefactos: una frase, un mensaje electrónico, un artículo, una pintura o un programa informático. "La Plataforma Moodle representa un amplio abanico de diseño de actividades pedagógicas para quienes realizan aprendizaje completamente en línea como también semi presencial" (Valenzuela-Zambrano & Pérez-Villalobos, 2013, p. 74). Esta Plataforma virtual de aprendizaje permite elaborar diferentes tareas o recursos que pueden ser controlados y evaluados continuamente.

2.3.3 MODELO PEDAGÓGICO.

Con respecto a los modelos pedagógicos, De Zubiría en su texto “Tratado de Pedagogía Conceptual, Los Modelos Pedagógicos”, los conceptualiza como el resultado práctico de las teorías pedagógicas, que dan cuenta al para qué, cuándo y el con qué del acto educativo. Todo modelo pedagógico adopta una postura frente al currículo, en cuanto a sus propósitos, contenidos y secuencias (Zubiría Samper, 2011). Además, dado que cada una de las teorías son elaboradas a partir de un fundamento socio-antropo-psicológico, que da razón del tipo de hombre y de sociedad que se pretende contribuir a formar, toda teoría pedagógica debe poseer también fundamentos teóricos psicológicos, sociológicos y antropológicos.

De Zubiría precisa tres modelos pedagógicos: Modelo Pedagógico Instruccional, Modelo Pedagógico Activista y Modelos Pedagógicos Contemporáneos (Propuestas pedagógicas derivadas de Piaget, Aprendizaje Significativo, Histórico Cultural) sus principales características se presentan a continuación:

- ✓ **El Modelo Pedagógico Instruccional**, corresponde a la práctica de la Pedagogía Tradicional. Se identifica por ser la escuela de la obediencia, la puntualidad y el trabajo mecánico y repetitivo, su finalidad consiste en enseñar conocimientos específicos y las normas aceptadas socialmente. En su Fundamento Psicológico, la persona es considerado como una tabula rasa sobre la que se van imprimiendo desde el exterior saberes específicos. Como exponentes y defensores se hallan Durkheim (1912) y Alain.
- ✓ **El Modelo Pedagógico Activista:** se observa especialmente en La llamada Escuela Nueva, la cual se caracteriza por la humanización de la enseñanza, al reconocer en el niño sus derechos, capacidades e intereses propios. Las principales corrientes científicas de las cuales se nutrió la escuela nueva son: el Darwinismo, la Teoría de la Gestalt, también Influyó la revolución francesa. Su fundamento psicológico se haya en las teorías de James, Freud y Binet; su fundamento pedagógico en Comenius (Didáctica Magna) y Pestalozzi (escuelas tutoriales). Los principales exponentes de esta escuela son Dewey en

Estados Unidos, Claperède y Ferriere en Suiza, Freinet en Francia, Decroly en Bélgica, Montesory en Italia y Agustín Nieto Caballero en Colombia.

- ✓ **Los modelos pedagógicos contemporáneos:** hacen referencia a un conjunto de modelos que se caracterizan por estar basados en las teorías cognitivas. El autor presenta para el caso las propuestas pedagógicas derivadas de Piaget, la Escuela Histórico - cultural de Vygotski y la Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel. (Heladio Moreno M, 2003)(SAMPER, 2003)

La formación del individuo adulto estará ligado a su propio interés, ya que buscan fortalecer sus conocimientos de acuerdo a sus necesidades, a este tipo de proceso de enseñanza aprendizaje se le denomina modelo Pedagógico Social, este modelo pretende desarrollar las capacidades de una manera colectiva, adquiriendo conocimiento científico de los demás (Flórez Ochoa, Rafael, 2010). Con la colectividad, el individuo aprovecha de los conocimiento de su compañeros para aprender de ellos, asimismo hace uso de su propia experiencia para resolver los problemas que se le presenten.

2.3.4 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores. (Fletcher, 2000)

La capacitación surge a finales del siglo XVIII con la revolución industrial, debido al crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas. Con el propósito de solucionar el problema, Frederick Taylor y Henri Fayol, en su Teoría Clásica desarrollan planteamientos que enfatizan en el estudio de tiempos y movimientos para la ejecución de trabajos, y consideran al hombre como un apéndice de la máquina. Para el logro de la máxima eficiencia del recurso

humano, el entrenamiento se encamina hacia la especialización del trabajador, centrada en el desarrollo de las habilidades y destrezas.

Como una reacción de oposición a los planteamientos de Taylor y Fayol, surge la Teoría Humanista con aportes de la psicología (posterior a la Primera Guerra Mundial, 1929). Esta teoría busca corregir la tendencia a la deshumanización organización y de la necesidad de dirigirlos con base en el liderazgo. El entrenamiento se dirige a administradores, directores, gerentes, supervisores, etc. para enseñarles la forma de dirigir, motivar y tratar a los empleados, con el fin de lograr las metas organizacionales y la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

En la actualidad, Roberto Pinto (10-35), visualiza a las organizaciones como un sistema, cuyos elementos se relacionan entre sí; la interrelación entre dichos elementos o subsistemas es la condición primordial para que exista el sistema, y cualquier cambio que se presente en una de sus partes afectará a toda la unidad. Además, la organización como sistema recibe influencia del entorno que de alguna manera afecta el buen funcionamiento de la misma. Como ejemplo: cambios en la política del país, la inflación, entre otros.

En el enfoque sistémico, se especifica que para el adiestramiento se conjugan tres procesos que, conjuntamente, fortifican, perfeccionan y consolidan el desarrollo continuo de los distintos tipos de aprendizaje. Estos son:

- ✓ La capacitación en el ámbito de trabajo, se orienta hacia la transmisión de los conocimientos que requiere un colaborador para -saber cómo hacer-, para desempeñar eficientemente un puesto, provocando cambios en la esfera cognoscitiva del sujeto.
- ✓ El adiestramiento se ocupa del desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para -poder hacer-, afectando primordialmente la esfera psicomotriz de las personas.

- ✓ La motivación es otro concepto asociado al entrenamiento y desarrollo; ya que se relaciona con el –querer hacer- ocupándose de los intereses y aspiraciones presentes en la esfera afectiva de los individuos.

Hernández Samayoa, (2006) afirma: “que Idalberto Chiavenato (2-305) amplía el concepto anteriormente vertido por Roberto Pinto, al especificar que la capacitación es “un medio de desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras” (p. 5). Esto debido a que el factor humano es el recurso dinámico mas importante dentro de la organización, con las aptitudes de aumentar sus conocimientos, mejorar las habilidades y destrezas, desarrollar o modificar comportamientos y sobre todo elevar el nivel de abstracción, por medio del entrenamiento (capacitación), o proceso de aprendizaje, para el logro de las metas de los empleados.

2.3.5 MODULO DE CAPACITACIÓN

Los módulos de capacitación se desarrollan acorde a las necesidades encontradas en las organizaciones y éstas pueden variar de acuerdo al nivel de aprendizaje que deseamos implementar, cuando hablamos de Módulos de capacitación nos referimos a Modulo profesional la cual es una de las unidades didácticas en que se dividen los ciclos formativos de formación profesional.

Formación Profesional: Entre los agentes implicados en la Formación Profesional en sus diferentes modalidades existe el firme convencimiento, basado en la evidencia, de que la formación profesional es el punto de partida para la mejora tanto del individuo como de la sociedad en su conjunto. Un sistema de Formación Profesional que se adapte a las necesidades productivas, e incluso que sea capaz de prever necesidades futuras, es la clave para la mejora de la productividad y de la competitividad de las empresas, lo que repercute en el nivel general de bienestar social y, paralelamente, de cada ciudadano en particular. (Paz Bermúdez & Guillén-Riquelme, 2011)

2.3.6 ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS

El desarrollo de competencias en los individuos, se da cuando este busca transformar constantemente sus saberes, y que son reflejados en su vida cotidiana y sobre todo en los lugares de trabajo, es por ello que:

Tejeda Díaz & Sánchez del Toro (2009) mencionan que:

La formación de las competencias trascurren de forma dinámica en la misma medida que se produce un tránsito de un nivel real, con sentido individual, a un nivel de desarrollo potencial, que es diagnosticado a través de las evidencias de desempeño mostradas por el estudiante, en la misma medida que alcanza niveles de madurez al tener una actividad comunicativa abierta y flexible con otros sujetos (profesor – instructor). (p. 43)

Lo cual permite que esta modalidad de formación ayude a los participantes a obtener esa madurez que necesitan para desarrollar sus competencias.

Es por eso, que las instituciones ya se privada o pública para tengan éxito, requiere que su personal tenga un alto desempeño laboral, es por eso, que se considera importante que se desarrollen competencias en su personal.

Hellriegel, Jackson, & Slocum (2010) afirman que las competencias son las capacidades de combinar conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes para hacer eficiente y efectivamente sus actividades laborales. Cuando el personal ha desarrollado una serie de competencias se vuelve más funcional dentro y fuera de la institución.

2.4 INSTRUMENTO

Toda investigación de campo requiere de herramientas enfocadas al análisis de datos, los cuales nos permite tener claridad de nuestro objeto de estudio, este instrumento o herramienta depende de la necesidad que nos demande nuestra investigación. Acorde al enfoque de nuestra investigación utilizamos la encuesta ya que buscamos sistematizar la información que deseamos obtener para nuestro estudio.

La encuesta escrita es otro medio de conseguir los datos. Hay varias maneras de hacer este tipo de encuestas. El cuestionario escrito puede ser enviado por la WEB, realizando las preguntas por teléfono, enviándolo por correo regular o encuestando personalmente. Esta última es la manera más efectiva. Cuando se hace una encuesta personal, se entrega el cuestionario para que la persona lo conteste y se recibe al momento. (López Moreno, 2013, p. 105)

La encuesta se estructuro de manera que los encuestados llenaran de manera escrita este instrumento. Previamente a la aplicación del mismo ante la población objeto de estudio; se desarrolló la validación de encuesta, la cual consistió en que cinco personas evaluaran el instrumento, y de acuerdo a los resultados se valoró que el mismo era claro, entendible y fácil de llenar.

Por lo que la encuesta se caracterizó por:

- ✓ Ser clara, precisa y fácil de contestar,
- ✓ Porque indagó aspectos o variables claves para la investigación
- ✓ Permitió una aplicación masiva y la obtención un gran volumen de información.

2.4.1 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1.1 VALIDEZ

Para efectos de la investigación se realizó la validez del instrumento, para ver si realmente nos proporcionaría los datos que nos interesaba investigar, y también el grado de confiabilidad.

Es importante trabajar con la validez del instrumento que utilices para recopilar la información de tu investigación. La validez es la capacidad del instrumento para medir las características que se quieren investigar en el cuestionario. Mediante la validación de un cuestionario se prueba si en realidad mide esas características. En los instrumentos para recopilar información se debe evidenciar la validez de contenido, la validez de criterio y la validez de constructo. (López Moreno, 2013, p. 111)

Para determinar la correspondencia y secuencia entre el objetivo general, el objetivo específico referente al diagnóstico y los ítems del instrumento, se realizó la operacionalización de las variables, en donde se señalan los indicadores y el número de ítem que se maneja en el instrumento, y así verificar la relación que debe existir entre objetivo e indicadores con el propósito de realizar la validez interna.

2.4.1.2 CONFIABILIDAD

Hernandez (1994) afirma: que la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación es repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. También se habla de confiabilidad como la exactitud de la medición (un instrumento es confiable si refleja con precisión los valores verdaderos del atributo que mide). Se necesita de la confiabilidad para poder hablar de resultados válidos, puesto que no es posible evaluar algo que cambia continuamente.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (...) La confiabilidad se obtiene realizando “pruebas piloto”, antes de comenzar la recolección definitiva de los datos, y verificando que el instrumento permita obtener resultados similares en condiciones similares. (Gómez, 2009, p. 118)

Para llevar a efecto el cálculo de confiabilidad del cuestionario se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, esto para medir el conjunto de ítems, y así medir el mismo constructo o la parte teórica.

2.4.2 PROCEDIMIENTOS EMPLEADOS.

Para llevar a cabo el presente estudio se utilizó los siguientes procedimientos de investigación:

- ✓ **Momento Lógico Inicial:** En este momento realizaremos una serie de revisiones bibliográficas sobre investigaciones previas relacionadas con las variables en estudio.
- ✓ **Momento Metodológico:** Por estar enmarcado el estudio en una Investigación de Campo, utilizaremos como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento será el cuestionario, el cual validamos a través de un grupo de personas comunes, y posteriormente medimos la confiabilidad mediante el método de Consistencia Interna, utilizando el cálculo de los Coeficientes de Alfa de Cronbach.
- ✓ **Momento Lógico Operativo:** En este momento se procedió a ordenar, tabular y analizarlos datos obtenidos del instrumento aplicado.
- ✓ **Momento Lógico Final:** Una vez analizados los datos, se concluyó que los funcionarios y empleados están dispuestos y cuentan con la capacidad de recibir capacitaciones de manera virtual, ya que evidencia en este documento la necesidad de acciones formativas de manera continua, porque se procede a la elaboración de propuesta de Diseño de Programa de formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Una vez revisada la información teórica relacionada a la propuesta de estudio: Diseño de Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras, para ello, es importante que el estudio defina la metodología de investigación empleada; por lo que a continuación se presenta el contenido de este capítulo: la matriz de congruencia metodológica, definición operacional de las variables, enfoque y método, materiales utilizados, diseño de la investigación, población, muestra, unidad de análisis, unidad de respuesta, técnicas e instrumentos aplicados, instrumentos medición utilizados y técnicas, así como las fuentes primarias y secundarias empleadas para documentar teóricamente el resultado del estudio, también describe las limitantes que se tuvo en cuanto al tiempo, espacio o recurso de la investigación.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La matriz de congruencia metodológica visualiza la relación transversal que existe entre el planteamiento del problema y la metodología propuesta en este estudio, es decir:

- ✓ El problema de estudio
- ✓ Las preguntas de investigación
- ✓ El objetivo general
- ✓ Los objetivos específicos

A continuación se presenta la matriz de congruencia metodológica que se empleó en el estudio:

Tabla 12. Matriz de Congruencia Metodológica.

Diseño del Programa de Formación Virtual en el Sistema Penal del Poder Judicial			
Problema	Preguntas de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos
¿Cuál sería el modelo del programa de formación más adecuado que cubrirá la demanda insatisfecha, la necesidad de formación y el desarrollo de competencias, en los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras?	¿Cuál es la demanda insatisfecha que se cubrirá con el programa de formación virtual, a los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder de Honduras?	Diseñar un programa de formación virtual, con auxilio de grupos de expertos para cubrir la demanda insatisfecha en relación a acciones formativas ofreciendo un mayor número de capacitaciones y desarrollando competencias en los funcionarios y empleados el Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras.	Identificar la demanda insatisfecha, que será cubierta con el programa de formación virtual, para los funcionarios y empleados el Sistema Penal del Poder de Honduras
	¿Cuáles son las necesidades de formación que serán cubiertas con el programa de formación virtual, a los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder de Honduras?		Analizar las necesidades de formación que serán cubiertas, con el programa de formación virtual, para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder de Honduras
	¿Cuáles son las competencias que desarrollará el Programa de formación Virtual, en los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras?		Enumerar las competencias que desarrollará el programa de formación virtual, en los funcionarios y empleados el Sistema Penal del Poder de Honduras
			Proponer el diseño del programa de formación virtual del Sistema Penal para el Poder Judicial de Honduras.

Fuente: Elaborado por estudiantes de Unitec, maestría de Admón. de proyectos

3.1.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

En el presente estudio de investigación analiza tres Variables Independientes (V.I): Demanda Insatisfecha, Necesidad de Formación y las competencias.

A continuación se presenta la relación operacional de las tres variables independientes y la variable dependiente de este estudio, de una manera esquemática y lógica.

Tabla 13. Operacionalización de las Variables Independientes

Variable Independiente	Definición		Dimensiones	Indicadores	Items
	Conceptual	Operacional			
Demanda Insatisfecha	Es aquella Demanda que no ha sido cubierta en el Mercado; y que pueda ser cubierta, es decir, existe Demanda insatisfecha cuando la Demanda es mayor que la Oferta.	Es cuando la demanda es mayor y supera a la oferta existente	Demanda satisfecha.	Porcentaje	8, 9, 10, 11, 12, 13.
Necesidades de Formación	son aquellas que se establecen por medio de un análisis detallado y meticuloso del desempeño laboral, esta acción nos expone una muestra de un momento determinado de la organización y nos arrojará la descripción de una situación real, la que deberá compararse con la situación ideal que nos hemos establecido.	Es la variedad de acciones formativas que ofrecen las instituciones a sus funcionarios y empleados para acceder a la formación continua.	Variedad de acciones formativas. Proyección de oferta a los funcionarios y empleados. formación continua	Cantidad	14,15 17, 18, 19, 20
Competencias	Son capacidad personal para desarrollar la acción profesional de manera exitosa, es una combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud.	Es desarrollar e incrementar las destrezas y habilidades, de tal manera que éstos puedan mejorar y aumentar sus aportes al logro de los objetivos institucionales y personales en el área que este se desenvuelva	Proyección de las habilidades y destreza Ventajas competitivas	Nivel Óptimo de desempeño eficiencia y eficacia laboral	23, 24

Fuente: Escuela Judicial, elaborado por estudiantes de Unitec, maestría de Admón. de proyectos

Asimismo, se operacionalizó la variable dependiente, para poderla medir, a continuación se detalla:

Tabla 14. Operacionalización de las Variables Dependiente.

Variable Dependiente	Definición		Dimensiones	Indicadores	Item
	Conceptual	Operacional			
Programa de Formación Virtual	Es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca mejorar, modificar y ampliar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en el personal	Es una estrategia que garantiza a los servidores judiciales, acceso sin límites geográficos a los programas ofertados, independiente donde se encuentre	Generación de ambientes de enseñanza aprendizaje	Porcentaje de aceptación	16, 21, 22
			Sistema de administración de curso	Número de acciones formativas	
			Acceso a internet	Porcentaje de funcionarios con acceso al servicio de internet	

Fuente: Elaborado por estudiantes de Unitec, maestría de Admón. de proyecto. (2016)

A continuación se le presenta un diagrama de variables arriba descritas:

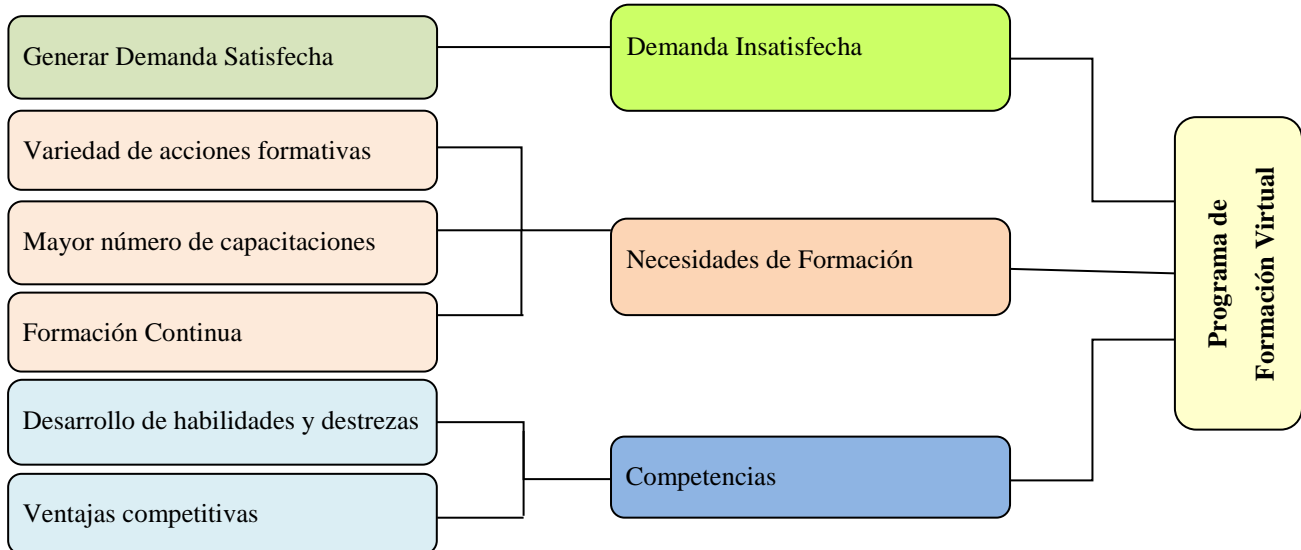


Figura 4. Diagrama de variables

3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS.

Para alcanzar el objetivo de la propuesta, se establece el tipo de investigación de Campo, porque se pretende analizar la necesidad existente de aumentar las formaciones dentro del Poder Judicial de Honduras, a manera de ampliar su cobertura de formación a nivel nacional, esto mediante la propuesta de un diseño de programa de formación en el área procesal penal.

La selección del enfoque en esta investigación es “cuantitativo”, ya que representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos del estudio por lo que implica la recolección y análisis de datos cuantitativos o estadísticos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias sobre los datos obtenidos, y así lograr un mayor entendimiento del fenómeno que se estudió. Para obtención de los resultados se utilizó el tipo de estudio según el alcance “exploratorio”, dando paso a para preparar la propuesta de Diseño de Programa de formación virtual, ya que es un tema poco estudiado, el cual pretende obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo dicha propuesta postulada.

Asimismo se considera que es de tipo correlacional, ya que esta investigación pretendió asociar variables, es decir, conocer la relación que existe entre dos o más variables independientes en un momento determinado, esto para analizar las consecuencias que la manipulación tiene sobre la variable dependiente; a continuación se presenta el esquema de relación las variables con este estudio:

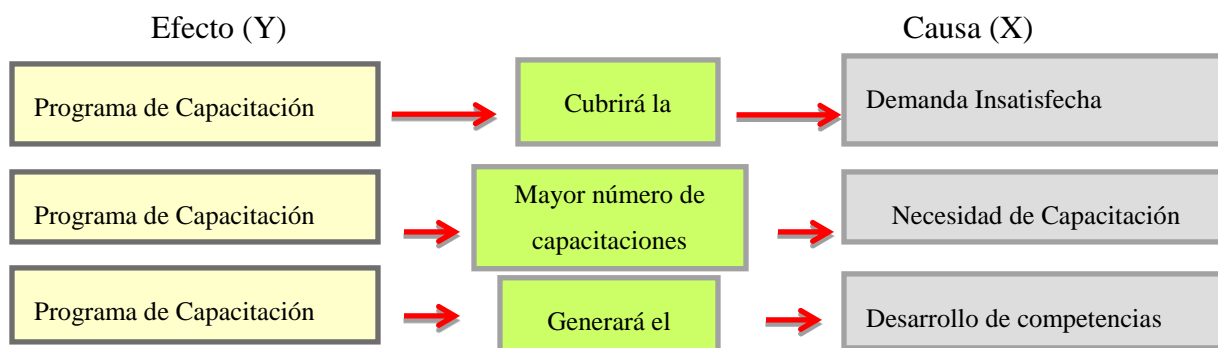


Figura 5. Esquema de experimento y variables

En método de Investigación de Campo es de carácter Transeccional - correlacionales, debido a que se pretendió responder las preguntas de investigación relacionadas: ¿La necesidad formativa...? ¿demanda insatisfecha? ¿Desarrollo de competencias, en virtud que este estudio tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existía entre dos o más variables, por eso se midió en cada una de ellas, después se analizaron los resultados.

Para el desarrollo de este estudio investigativo se realizó lo siguiente:

- ✓ Una vez obtenida la autorización por parte de la dependencia donde se llevó a cabo el estudio, se procedió a recopilar la información necesaria para el diseño de esta tesis, asimismo se dio inicio a la elaboración del instrumento de recolección de datos.
- ✓ El Instrumento de recolección “encuesta”, una vez aprobado por el asesor metodológico y temático, se validó en la Escuela Judicial, mediante un instrumento y con auxilio de un grupo de personas.
- ✓ Una vez obtenida la validación del constructo y la opinión de personas al instrumento, se utilizó el coeficiente alfa Cronbach para la validación del mismo, esto, para su valoración de confiabilidad, ya que posteriormente se aplicaría a la unidad de estudio.
- ✓ Con el instrumento validado y aprobado, se pidió autorización para aplicarlos, posteriormente se distribuyeron a nivel nacional; esta distribución consistió en remitir la encuesta vía digital y físico (correo electrónico, vía expreco) y asimismo de manera presencial, es decir nos trasladamos a los Juzgados y Tribunales.
- ✓ El tiempo de prudencial de recepción del instrumento fue de cinco días esto en virtud de que a los funcionarios y empleados que se le mando el instrumento vía expreco, lo reciben al día siguiente de la remisión vía expreco, y más el día de llenado, luego lo remiten.

- ✓ La selección de los funcionarios y empleados a los que se le aplicó el instrumento, se realizó mediante un sorteo numérico, para ello, se elaboró primeramente una lista general de todos los funcionarios y empleados del sistema penal, y luego se designó a una persona ajena a la Escuela Judicial para que nos indique los números seleccionados por él, luego se realizó una lista de los que llenarían el instrumento.

- ✓ Al momento del análisis de datos se empleó una tabulación que se manejó a través del programa de SPSS, donde se realizó el cruce de preguntas para analizar los diferentes resultados, pero de conformidad a las variables objeto de estudio.

3.3 MATERIALES

A continuación se describe los materiales que se han de utilizar para realizar este estudio investigativo:

- i. Computadora
- ii. Tinta para impresión
- iii. Resmas de papel
- iv. Libros
- v. Documentos de la institución de estudio
- vi. Lápices

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.4.1 POBLACIÓN

En la presente propuesta de estudio, se definió que la población a estudiar fueron los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras a Nivel Nacional de la materia penal; es decir, los Magistrados de la Suprema Corte de Justicia, Asistentes letrados de la Sala Penal, Magistrados de Corte de Apelaciones, Asistentes de Magistrados, Jueces de letras especializados en materia Penal, Jueces Seccionales y/o Departamentales, Jueces de Sentencia, Jueces de Niñez, Jueces de Ejecución, Jueces de Depuración, Jueces de Paz II, Defensores Públicos, Inspectores y Personal Auxiliar de los Juzgados y Tribunales del Sistema Penal.

En este trabajo de Campo, la población es el punto central de investigación, en este estudio, son funcionarios y empleados de área Penal del Poder Judicial a nivel nacional.

Tabla 15. Población en Estudio: Funcionarios y empleados del sistema penal del PJ.

Funcionarios y empleados	Cantidad
Magistrados de la Corte Suprema de Justicia	3
Asistentes Letrados de Sala Penal	5
Magistrados de Corte de Apelaciones	34
Asistentes de Magistrados	10
Jueces de letras especializados en materia penal	60
Jueces Seccionales y/o Departamentales	96
Jueces de Sentencia	102
Jueces de Ejecución	31
Defensores Públicos	268

Continuación de la Tabla 15. Población en Estudio: Funcionarios y empleados del sistema penal del PJ.

Funcionarios y empleados	Cantidad
Jueces de Niñez	19
Jueces de Depuración	5
Personal Auxiliar de juzgados y Tribunales	817
Inspectores de Órganos Judiciales	37
Jueces de Paz	279
Tamaño de la Población Total	1766

Fuente: Escuela Judicial, elaborado por estudiantes de Unitec, maestría de Admón. de proyectos.

3.4.2 MUESTRA

Una vez descrita la población de estudio se requiere determinar la muestra representativa de toda la población. En este estudio se utilizó la estrategia de la toma de muestra mediante de tipo probabilístico estratificado, debido a que la población de estudio es extensa, se creó necesario dividirla en segmentos; por lo que constituye en una muestra estratificada guiada por propósito, que implica segmentar la población de interés en estratos (que constituye una acción probabilística) y luego seleccionar en cada subgrupo un número relativamente pequeño de casos para estudiarlos, esto nos permitirá tener mayor claridad de los resultados obtenidos a través de nuestro instrumento.

Es por eso, que en la siguiente tabla muestra la distribución de la población objeto de estudio, de acuerdo a sus segmentos o estratos:

Tabla 16. Muestra probabilística estratificada del Sistema Penal.

Segmento	Funcionarios y empleados	Cantidad	Población (fh) = 0.178935	Muestra
1.-	Magistrados de Corte Suprema de Justicia	3	8	1
	Asistentes Letrados de la Sala Penal	5		1
2.-	Magistrados de Corte de Apelaciones	34	44	6
	Asistentes de Magistrados	10		2
3.-	Jueces de letras especializados en materia penal	60	592	11
	Jueces Seccionales y/o Departamentales	96		17
	Jueces de Sentencia	102		18
	Jueces de Ejecución	31		6
	Jueces de Niñez	19		3
	Jueces de Depuración	5		1
	Jueces de Paz	279		50
4.-	Defensores Públicos	268		48
5.-	Personal Auxiliar de juzgados y Tribunales	817		147
6.-	Inspectores de Órganos Judiciales	37		7
	TOTAL	N= 1766		n= 316

Fuente: Escuela Judicial, elaborado por estudiantes de Unitec, maestría de Admón. de proyectos (2016)

En virtud que esta estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato, a fin de lograr reducir la varianza de cada unidad de la media muestra, (Kalton y Heeringa, 2003). Kish (1995) afirma que, en un número determinado de elementos muestrales $n = \sum nh$, la varianza de la media muestral “y” puede reducirse al mínimo, si el tamaño de la muestra para cada estrato es proporcional a la desviación estándar dentro del estrato.

Para obtener el tamaño idóneo de la muestra y el error muestral se evaluó mediante el siguiente análisis de fórmulas:

Cálculo del error muestral para poblaciones finitas

$$e = \alpha_c * \sqrt{\frac{0,5^2 * N - n}{n * N - 1}}$$

Cálculo del tamaño de una muestra

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

Una vez que obtuvimos el tamaño de la muestra, fue necesario realizar las siguientes formulas, para obtener la varianza muestral.

$$\sum fh = \frac{n}{N} = ksh \quad fh = \frac{nh}{Nh} = ksh \quad ksh = \frac{n}{N}$$

$\sum nh$, la varianza de la media muestral

N será igual a la suma de los elementos muestrales nh.

Figura 6. Fórmula para análisis de la desviación estándar “Varianza”

Fuente: (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010)

Las formulas antes mencionadas es debido a que hemos segmentado la muestra de estudio en relación a estratos o categorías que representan la población, este procedimiento se utiliza por ser una muestra probabilística estratificada, esta estratificación aumenta la precisión de nuestro análisis e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato, a fin de lograr reducir la muestra de cada unidad o estrato evaluado.

Tamaño del universo (N) = 1,766 funcionarios y empleados del Sistema Penal.

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE UNA MUESTRA	
ERROR	5.0%
TAMAÑO POBLACIÓN	1,766
NIVEL DE CONFIANZA	95%
TAMAÑO DE LA MUESTRA =	316

$$fh = \frac{nh}{Nh} = \frac{n}{N} \quad \frac{316}{1766} = 0.178935$$

Dentro de este estudio se consideró trabajar también con la muestra por racimos/Cluster, ya que muchas veces las unidades de análisis se encuentran encerradas en determinados lugares o grupos de personas; es por ello, que en tabla de siguiente, se diseñó con el objetivo de plasmar a todos los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras; basándonos en las diferentes ciudades o municipios del país.

A continuación se presenta la tabla base donde se remitieron los instrumentos para cumplir con el tamaño de la muestra.

Tabla 17. Segmentación de los Funcionarios y Empleados donde se aplicó el instrumento, describiendo el lugar de remisión.

Segmento	Funcionarios y empleados	Población	Muestra	Ciudad / pueblo	
1.-	Magistrados de Corte Suprema de Justicia	8	1	Tegucigalpa	
	Asistentes Letrados de la Sala Penal		1		
2.-	Magistrados de Corte de Apelaciones	44	6	Tegucigalpa	Comayagua
	Asistentes de Magistrados		2	San Pedro Sula.	Choluteca
				La Ceiba	Santa Rosa de Copán

Continuación de la Tabla 17. Segmentación de los Funcionarios y Empleados donde se aplicó el instrumento, describiendo el lugar de remisión.

Segmento	Funcionarios y empleados	Población	Muestra	Ciudad / pueblo	
3.-	Jueces de letras especializados en materia penal	592	11	-Tegucigalpa	- Islas de la Bahía
	Jueces Seccionales y/o Departamentales		17	-San Pedro Sula	- Santa Bárbara
	Jueces de Sentencia		18	-La Ceiba	- Juticalpa
	Jueces de Ejecución		6	-Comayagua	- La Paz
	Jueces de Niñez		3	-Choluteca	- Tela
	Jueces de Depuración		1	-Santa Rosa de Copán	- Ocotepeque
	Jueces de Paz		50	-Gracias	- Danli
4.-	Defensores Públicos	268	48	-Trujillo	- El Progreso
5.-	Personal Auxiliar de juzgados y Tribunales	817	147	- Santa Rosa de Copán	- Juticalpa
6.-	Inspectores	37		- Gracias	- La Paz
				- Trujillo	- Tela
				- Islas de la Bahía	- Puerto Lempira
				- Santa Bárbara	- La Esperanza
				- Danli	
				- Trujillo	- La Paz
				- Santa Bárbara	- Tela
				- Juticalpa	- Choluteca

Fuente: Escuela Judicial, elaborado por estudiantes de Unitec, maestría de Admón. de proyectos (2016)

3.4.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Para seleccionar la muestra de este estudio, lo primero que realizó fue definir la unidad de análisis (individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.). En este caso se orientó a los Funcionarios y empleados que llevan Procesos penales a nivel nacional.

3.4.4 UNIDAD DE RESPUESTA

En esta unidad se pretendió generar cantidades y porcentaje de los datos sobre las demandas, las necesidades formativas, las competencias a desarrollar en los funcionarios y empleados y la percepción de los mismos en cuanto al programa de formación virtual.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.

3.5.1 INSTRUMENTOS.

Para llevarse a cabo este estudio de investigación se diseñó el instrumento cuestionario, esto para obtener los datos objetos de investigación, la técnica fue a través de la Encuesta, dicho instrumentos se les aplicó a funcionarios y empleados del Poder Judicial a nivel nacional, asimismo, se realizaron entrevistas a tres facilitadores para obtener un valor de pago laboral para la atención de las acciones formativas del programa de formación virtual que se está proponiendo y a un ingeniero en sistemas.

Con el instrumento “cuestionario”, se pretendió recopilar los datos congruentes con el planteamiento del problema y variables de este estudio de investigación, el cual nos arrojó datos cuantitativos.

3.5.1.1 TIPOS DE INSTRUMENTO

El instrumento a emplear es el cuestionario, a través de la encuesta, este nos permitirá recoger la información adecuada para sustentar el estudio de esta tesis. El mismo consta de veinticuatro (24) ítems, cuyas preguntas eran de tipo: cerradas y abiertas. Estos ítems, se enfocaban a recolectar información relacionada a los objetivos específicos trazados para la Investigación. El Instrumento contiene los criterios de Validez y Confiabilidad para precisar la pertinencia, y exactitud del mismo.

3.5.1.2 PROCESO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Al momento de validar el instrumento, se procedió a dárselo a cinco (5) de personas para que lo evaluaran conforme a una tabla elaborada, la cual fue denominada “Herramienta de Validación de Instrumento”, para luego calificar los ítems del instrumento. Posteriormente se recogieron los instrumentos y la tabla; y los resultados se analizaron a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, para medir su grado de confiabilidad, el cual nos dio un grado de 89%.

A continuación se presenta la fórmula empleada y la tabla de Excel elaborada para obtener analizar los resultados y ver el grado de confiabilidad y validez del Instrumento.

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Figura 7. Fórmula del Alfa del Cronbach

Resultados de la Validación del Instrumento

Personas	Niveles evaluados				
	I	II	III	IV	V
1	24	24	24	24	24
2	24	24	24	24	24
3	24	24	24	24	24
4	22	19	23	21	20
5	14	21	24	18	24

Suma de Niveles	
✓ 120	
✓ 120	
✓ 120	
✓ 105	
✓ 101	
88.700	Vt

Vt	18.8	5.3	0.2	7.2	3.2	34.700
-----------	------	-----	-----	-----	-----	--------

<u>Formula aplicada:</u>	
K	5
V _i	25.800
V _t	88.700
Sección I	1.250
Sección II	0.709
ABS	0.709
a	0.89

Figura 8. Resultados de la Validación del Instrumento

3.5.2 TÉCNICAS

Para llevar a cabo la fase de diagnóstico, y en función al logro de los objetivos de ésta Investigación, se utilizó la Técnica de la Encuesta, y como Instrumento el Cuestionario.

Esta técnica, se aplicó a los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial del Honduras, el aplicación del mismo se realizó de manera verbal (visita a los Juzgados y Tribunales) y de forma virtual (se envió a los correo electrónicos).

3.6 FUENTES DE INFORMACIÓN

Para diseñar esta propuesta de estudio se recopiló la información, a través de libros físicos y electrónicos del CRAI de UNITEC y de Google, así como documentos de la Escuela Judicial de Honduras, estas fuentes nos ayudaran a construir el marco teórico.

3.6.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias que se utilizaron, fueron:

- ✓ Libros electrónicos y Físicos
- ✓ Tesis electrónicas
- ✓ Documentos oficiales de la institución.

Una vez seleccionadas las referencias o fuentes primarias, se estructuro todo lo relacionado la información detallada en esta tesis.

3.6.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias, que nos ayudó, fueron:

- ✓ Revistas electrónicos sobre temas relacionados a la investigación

- ✓ Presentaciones electrónicas

3.7 LIMITANTES DEL ESTUDIO

La investigación que se realizó, fue desarrollada en el Poder Judicial de Honduras, a los funcionarios y empleados de dicho Poder del Estado, con el objetivo de poder analizar la percepción de los funcionarios y empleados del Sistema Penal y saber cómo ellos perciben el programa de formación virtual como opción de generación de oferta formativa.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se detalla los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras, la cual se toma cuenta que la información obtenida y analizada fue según las normas establecidas en la metodología de la Investigación. El procedimiento fue enfocado al análisis de las variables de estudio, con la finalidad de entender y dar respuesta al objetivo general y a los objetivos específicos, además se destacan los hallazgos más relevantes y se establecen conclusiones que permitan comprobar las variables planteadas.

4.1 COMPARACIÓN ENTRE UNIDAD DE ANÁLISIS Y LA ENCUESTA

Se inicia el estudio de investigación enfocado en la población identificada a nivel nacional, en la cual se procedió a estratificar acorde al cargo que desempeñan actualmente los empleados y funcionarios del Poder Judicial de Honduras, esto nos permitirá tener una mayor claridad de las diferentes posiciones y estratos que estamos estudiando.

Tabla 18. Cargo que desempeña actualmente en el Poder Judicial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Magistrado de la CSJ	2	.6	.6
Magistrados de Cortes de Apelaciones	7	2	2.7
Jueces	116	35	37.9
Defensores Públicos	49	15	52.7
Personal auxiliar	149	45	97.9
Inspectores de órganos Judiciales	7	2	100.0

Fuente: Elaboración propia.

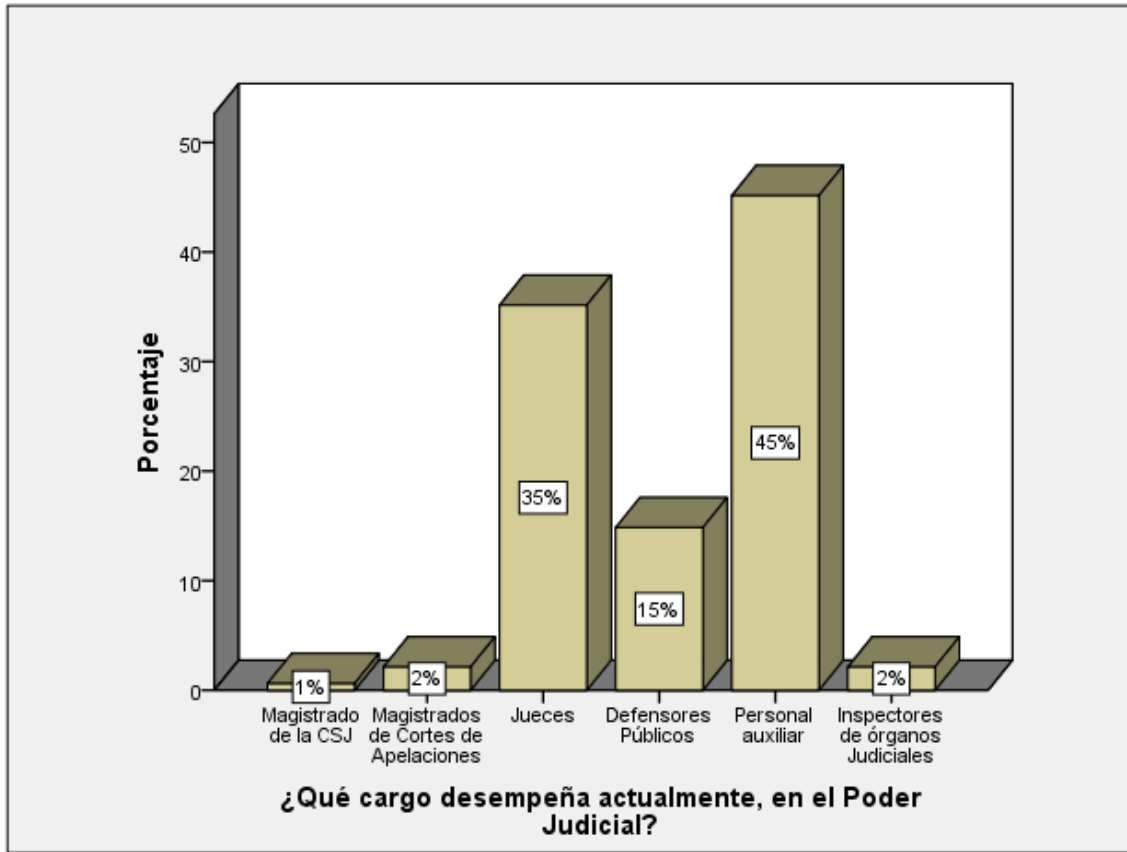


Figura 9. Cargo que desempeña actualmente en el Poder Judicial.

Fuente: Elaboración propia

En este sentido es relevante indicar que uno de los grupos claves dentro de la población de estudio son los Jueces, representando un porcentaje muy importante a nivel nacional, tal y como se ilustra en la figura 9, resultante de encuesta practicada a una muestra de empleados y funcionarios del Poder Judicial de Honduras, donde ellos representan el 35% de la población de estudio y en los cuales nos enfocaremos para establecer en el diseño de programa de formación virtual, sin embargo existen dos datos relevantes en nuestro análisis, estos son los defensores públicos con un 15% y el personal auxiliar con un 45% de participación; esto implica impulsar acciones permanentes de sensibilización y capacitación constante a todo el personal de la institución, y no solamente a los jueces, con el objetivo de mejorar sus habilidades y destrezas.

Tabla 19. Género en el Poder Judicial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	114	35	34.5
Femenino	216	65	100.0
Total	330	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

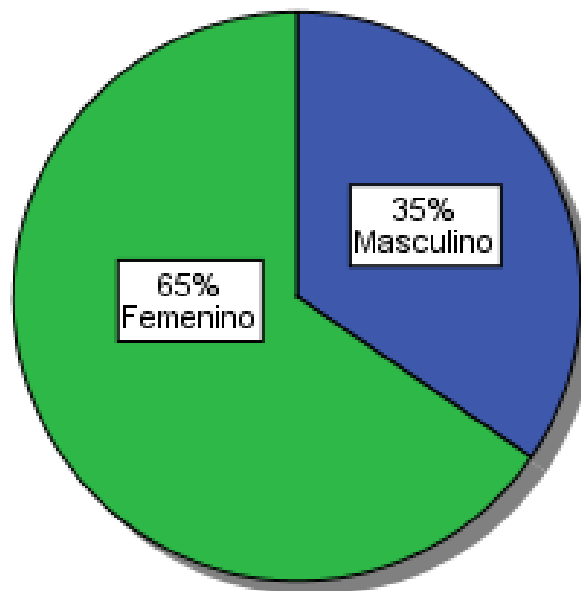


Figura 10. Género de los encuestados del Poder Judicial.

Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los encuestados, se percibe que tenemos un 65% del género femenino y un 35% del género Masculino, por lo que podemos observar que prevalecen el género femenino dentro del Poder Judicial. Esta variación puede verse impactada por el personal auxiliar encuestado, y resulta relevante para establecer procesos de formación con enfoque de género.

Tabla 20. Años de laborar dentro del Poder Judicial

¿Cuántos años tiene de laborar para el Poder Judicial de Honduras?	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	91	28
De 6 a 10 años	60	18
De 11 a 15 años	85	26
De 16 años en adelante	94	28
Total	330	100.0

Fuente: Elaboracion propia.

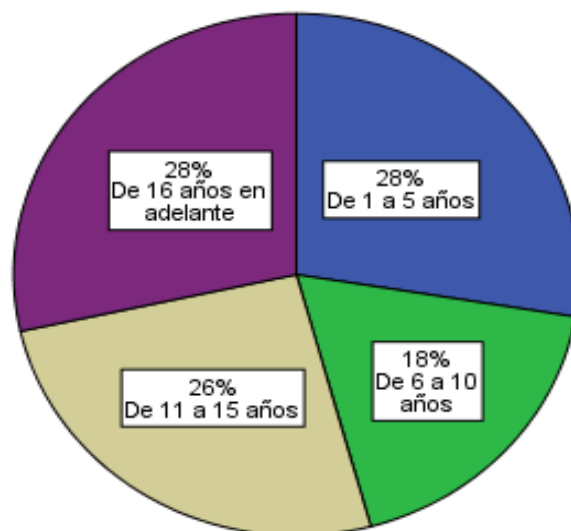


Figura 11. Años de laborar dentro del Poder Judicial.

Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los encuestados, se establece que en el Poder Judicial existe una estabilidad laboral y con una tendencia baja a la rotación de personal; esto a raíz del 28% de los encuestados indican que tienen más de 16 años de laborar para dicha institución, en tanto que el 26% tiene de once a quince años. De estos datos se colige que el 54% de la población encuestada tiene más de diez años de laborar en el Poder Judicial. Este dato resulta relevante, no solo por la estabilidad laboral con que cuentan las personas en dicho poder del Estado, sino también porque esto permite

una mayor incidencia en la formación que se brinde, atendiendo que se estará capacitando a personal permanente en la institución y, por tanto, la inversión en formación será retribuida con un mejoramiento en el desempeño laboral por parte de personas que sí permanecerán en la institución y, por consiguiente, tampoco habrá fuga de capital humano.

Por otro lado, la información recolectada también permite inferir que el 46% de la población encuestada tiene menos de diez años de laborar en el Poder Judicial, pero que el incremento poblacional ocurrió en los últimos cinco años, ya que es en este período de tiempo que se ha contratado a un 28% de personal. Igualmente, esto permite inferir que no es alta la incidencia en contratación de personal, pero sí existe esa estabilidad laboral que la aplicación de un programa de formación, aplicado en forma sistemática, permitirá contar con personal capacitado y por tanto mejorar su desempeño laboral y a la larga brindar una mejor atención al usuario y una mejoría continua en la impartición de justicia.

Tabla 21. Nivel de educación de los funcionarios y empleados del Poder Judicial.

Total de Profesionales del Derecho		
	Frecuencia	Porcentaje
NO	101	31
SI	229	69
Total	330	100

Fuente: Elaboración propia.

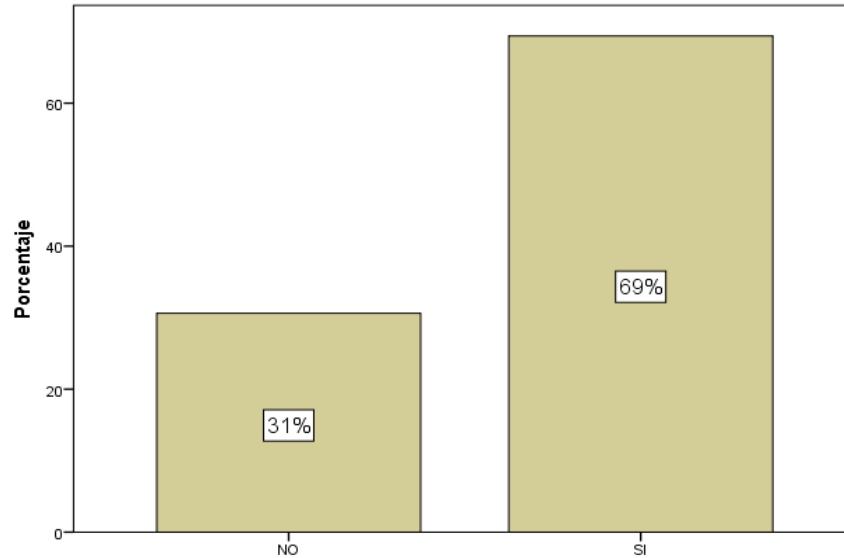


Figura 12. Nivel de Educación de los funcionarios del Poder Judicial.

Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los encuestados, se puede observar en la figura 12 existe un 69% de funcionarios y empleados que son profesionales, y hay un 27% que no son estudiantes de derecho. Este dato nos permite percatarnos que, al existir un alto número de personas con educación universitaria, el programa que se diseñe debe contar con un diseño curricular más avanzado en los aspectos doctrinarios del derecho penal y procesal penal. Por otro lado, se puede observar que el 45% de los encuestados se desempeñan como personal auxiliar y el 69% indicó que es profesional del derecho, por tanto, se puede colegir que hay un alto número de personal auxiliar que es profesional del derecho. Sobre esa base, en el programa resultará interesante que no solamente se capacite a los Jueces y Defensores Públicos, sino también al personal auxiliar y esto permitirá un aprovechamiento mayor del programa de formación ya que este personal auxiliar podrá ascender en los cargos, pero ya contará con la misma formación de los Jueces y Defensores Públicos. En tal sentido, que se involucre al personal auxiliar en el programa de formación, mejorará sus ventajas competitivas y les permitirá realizar una verdadera carrera judicial.

4.2 DEMANDA INSATISFECHA

En este análisis de variables entre preguntas y respuestas, se pretende identificar cual es la demanda insatisfecha dentro del Poder Judicial de Honduras, demanda que se pretende cubrir con nuestro diseño de programa de formación. Por lo que a continuación se presenta el siguiente análisis de variables:

Tabla 22. Cantidad de convocatorias para recibir capacitación.

¿Ha sido convocado para recibir capacitación, por parte de la Escuela Judicial?	Frecuencia	Porcentaje
NO	73	22
SI	257	78
Total	330	100.0

Fuente: Elaboración propia

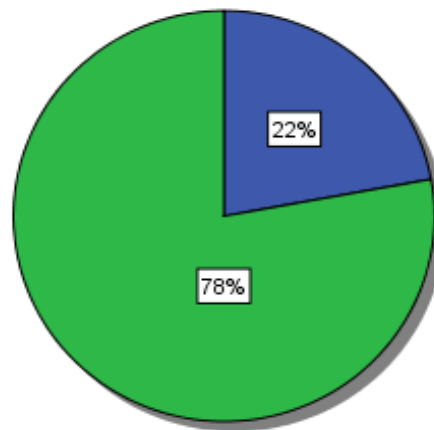


Figura 13. Convocados por parte de la Escuela Judicial.

Del 100% de los funcionarios encuestados, analizamos que un 78% han sido convocados, pero hay un 22% de funcionarios que no han sido convocados para formarse durante un año lectivo, por tanto este es un paso inicial a la demanda insatisfecha que no está siendo atendida por parte del poder Judicial para ser parte del proceso de formación profesional.

Tabla 23. Cantidad de acciones formativas por parte de la Escuela Judicial.

Acciones formativas recibas en el último año, por parte de la Escuela Judicial

Acciones formativas	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 3	181	55
De 4 a 6	45	14
De 7 en adelante	21	6
Ninguna	83	25
Total	330	100

Fuente: Elaboración propia

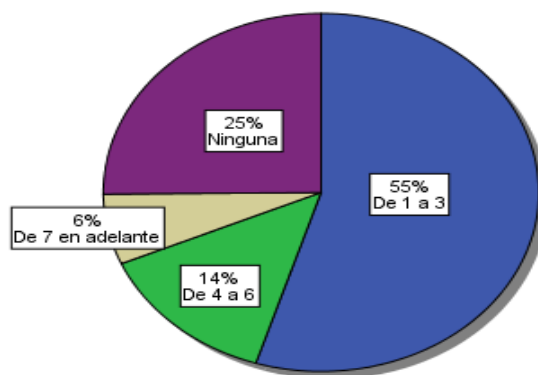


Figura 14. Capacitaciones recibidas por parte de los funcionarios del Poder Judicial.

Del 100% de los funcionarios y empleados encuestados, podemos percibir que existe un 55% que, si ha recibido entre 1 a 3 capacitaciones en el último año, pero nos encontramos con un 25% de funcionarios que no han recibido ninguna. Considerando que existe un 55% de población encuestada que ha recibido de 1 a 3 capacitaciones más el 25% que no han recibido ninguna capacitación en el año, lo que realiza una sumatoria de 80% de la población no ha estado sometida a un proceso de formación de manera continua que le permita mejorar sus destrezas y habilidades, y, consecuentemente, su desempeño laboral. En consecuencia, resulta

necesario aumentar las acciones formativas a los empleados o funcionarios del área penal del Poder Judicial.

Tabla 24. Qué acciones formativas ha recibido.

¿Qué tipo de formación ha recibido?	Porcentaje de casos
Seminarios	42%
Cursos	11%
Talleres	20%
Conversatorios	10%
Encuentros	6%
Congresos	2%
Diplomados	7%
Especializaciones	3%
Total	100%

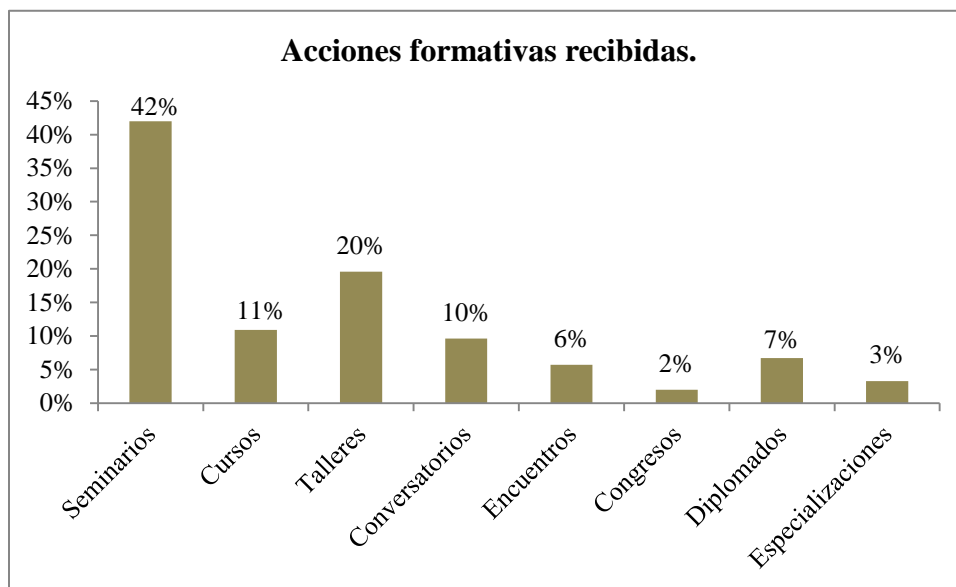


Figura 15. Acciones formativas recibidas.

Del 100% de los funcionarios encuestados, 42% ha recibido acciones formativas en seminarios, 20% en talleres y 11% en cursos. Cabe señalar que los seminarios, talleres y cursos tienen una duración corta (uno o dos días), Por tanto, si se enlazan estos datos con el número de capacitaciones recibidas, se reafirma la postura de que el 80% de los encuestados no han contado con una formación continua y es una población desatendida en cuanto a las acciones formativas nos referimos. Por otro lado, se puede observar que apenas un 7% ha recibido diplomados y un 3% en especializaciones, actividades formativas que sí conllevan contenidos más profundos y mayor tiempo de estudio; esto implica que existe un nivel sumamente bajo de personal que está siendo atendido en formación continua por la Escuela Judicial de Honduras.

Tabla 25. Acciones formativas vrs Cargos desempeñados

¿Cuántas acciones formativas ha recibido en el último año?	¿Qué cargo desempeña actualmente, en el Poder Judicial?						Total cantidad	Total Porcentaje
	Magistrado de la CSJ	Magistrados de Cortes de Apelaciones	Jueces	Defensores Públicos	Personal auxiliar	Inspectores de órganos Judiciales		
De 1 a 3	100%	71%	49%	71%	50%	100%	181	55%
De 4 a 6	0%	14%	29%	12%	3%	0%	45	14%
De 7 en adelante	0%	0%	9%	14%	3%	0%	21	6%
Ninguna	0%	14%	13%	2%	44%	0%	83	25%
Total	2	7	116	49	149	7	330	100%

Fuente: Elaboración propia.

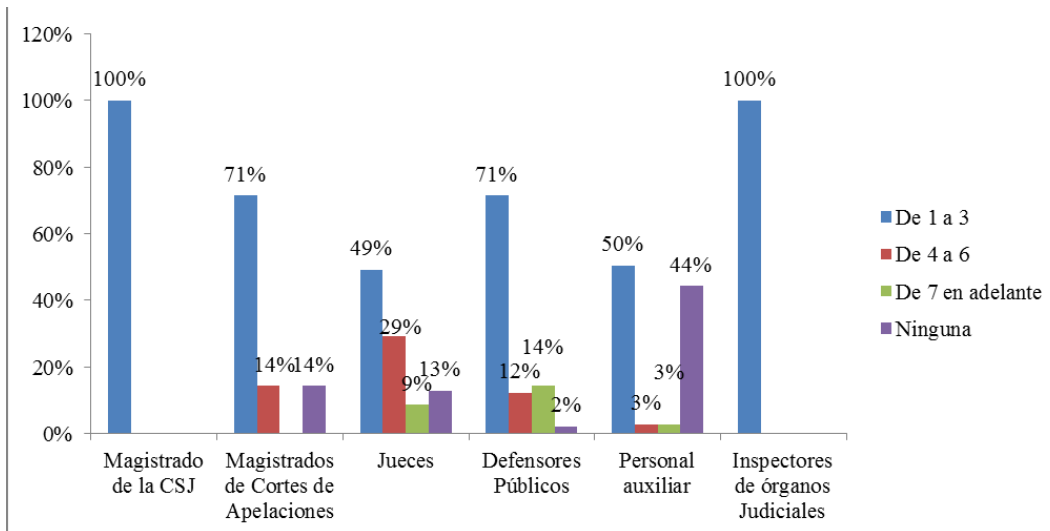


Figura 16. Acciones formativas vrs cargos desempeñados.

Fuente: Elaboración propia

Es importante denotar que la mayoría de los funcionarios y empleados del poder Judicial, independientemente del cargo, solo reciben de 1 a 3 capacitaciones anuales, dando lugar a tener una demanda insatisfecha, esto debido a la pobre gestión realizada en acciones formativas. Es importante señalar que el 13% de los jueces encuestados no ha recibido ninguna capacitación, lo cual, sin duda, resulta una falencia muy grande considerando que los jueces son los encargados de la impartición de justicia y por tanto son una población que debe ser constantemente capacitada, atendiendo también la gran cantidad de leyes que continuamente se crean en nuestro país.

También se puede observar que el 44% del personal auxiliar no ha recibido ninguna capacitación, siendo una de las poblaciones más desatendidas. Es importante señalar que, si bien el personal auxiliar no toma decisiones jurisdiccionales, si es resulta importante en la impartición de justicia puesto que es el que tiene contacto directo con el usuario y además apoya la labora jurisdiccional. Por tanto, resulta necesario brindarle mayor atención y mejorar su formación.

Tabla 26. Modalidad de formación que se han capacitado.

¿A través de que Modalidad de formación se ha capacitado?		
¿Modalidad de formación?	Respuestas	
	N	Porcentaje
Presencial	240	87.3%
Semi-presencial	23	8.4%
Virtual	12	4.4%

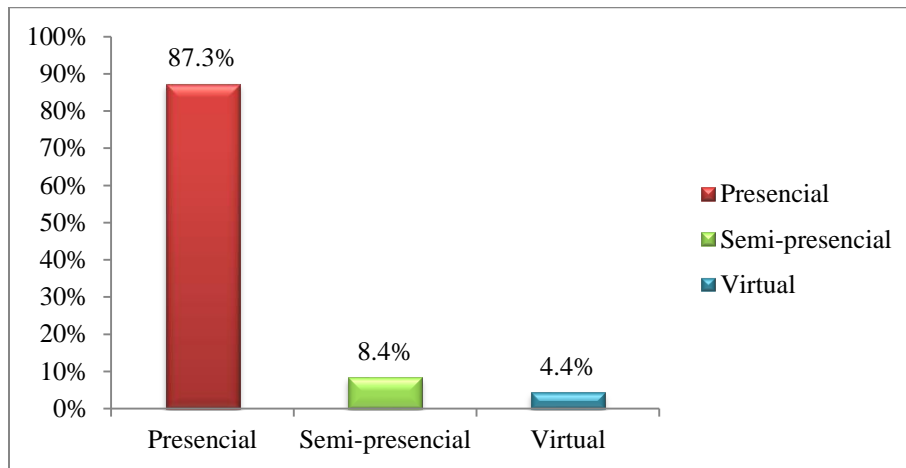


Figura 17. Modalidad de formación.

Fuente: Elaboración propia.

La modalidad más prevaeciente en el proceso de formación continua es la presencial, con un 87.3% arriba que las demás, lo cual genera que la Escuela Judicial se limite a coordinar más entrenamientos a nivel nacional por el alto costo de movilizar personal; aunado a ello, esta formación presencial también implica un abandono de las labores diarias, lo cual también implica una demora en la resolución de casos sometidos a juzgamiento. Por ello, resulta relevante optar por una modalidad de formación que permita minimizar los costos, una formación continua y que no se abandonen el trabajo que cada funcionario y empleado realiza.

Tabla 27. Materia Jurídica en la cual tenemos mayor formación.

¿En qué materia jurídica se ha capacitado?	Respuestas	
	N	Porcentaje
Penal	195	30%
Civil	142	22%
Violencia Domestica	94	15%
Constitucional	50	8%
Familia	49	8%
Niñez	48	7%
Laboral	37	6%
Ambiental	16	2%
Contencioso Administrativo	11	2%
Inquilinato	6	1%

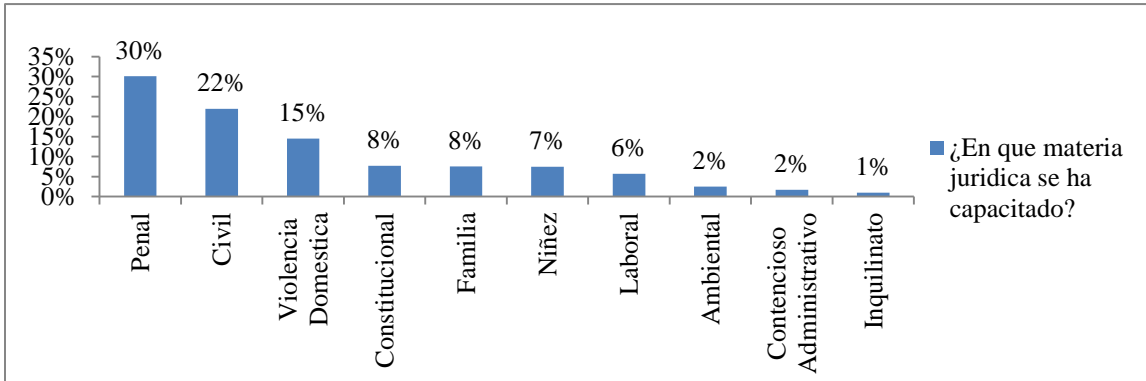


Figura 18. Materia en la cual tenemos mayor formación.

Fuente: Elaboración propia.

La mayor cobertura en capacitaciones Jurídicas se basa en temas penales y civiles, sin embargo, existen 8 materias restantes que no están siendo cubiertas en su totalidad y que siguen siendo parte importante de la formación profesional de los funcionarios y empleados del Poder Judicial. Cabe señalar que una de las posibles razones por las que se atiende más las áreas civil y penal, es porque son las más sensitivas a la población y que el alto costo de la educación presencial impide que se les brinde la misma atención a esas otras áreas. Por ello, este dato resulta relevante para analizar las posibilidades de réplica del programa de formación virtual que se está diseñando para el área penal.

Tabla 28. Capacitaciones recibidas por parte de la Escuela Judicial.

¿En qué ciudad del área geográfica del país tiene sede laboral?	¿Ha recibido capacitaciones, por parte de la Escuela Judicial?		Total
	NO	SI	
Francisco Morazán	40%	60%	93
Cortes	11%	89%	47
Atlántida	15%	85%	40
Choluteca	15%	85%	26
Comayagua	22%	78%	23
Intibucá	5%	95%	19
Copan	6%	94%	17
Yoro	19%	81%	16
La Paz	0%	100%	9
Lempira	0%	100%	8
Olancho	14%	86%	7
Colon	33%	67%	6
Gracias a Dios	0%	100%	6
Islas de la Bahía	33%	67%	3
Santa Bárbara	0%	100%	3
Ocotepeque	0%	100%	3
El Paraíso	0%	100%	3
Valle	100%	0%	1

Fuente: Elaboración Propia.

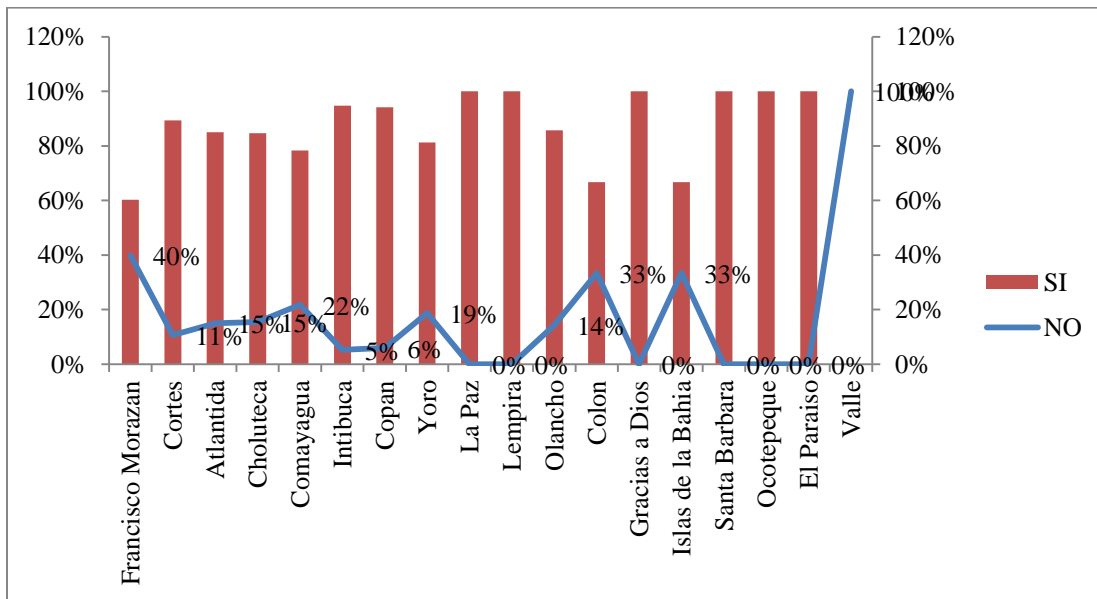


Figura 19. Capacitaciones recibidas versus departamentos.

Fuente: Elaboración Propia

En la figura 19 analizamos si los empleados y funcionarios del poder Judicial han recibido capacitaciones, esto dependiendo del área geográfica donde se encuentren ubicados. Este dato es interesante porque se puede observar que el mayor porcentaje de población desatendida es la de Francisco Morazán (40%), pero ello puede deberse a que la muestra mayor es la del personal auxiliar, que precisamente es el más desatendido y se encuentra en mayor número en Francisco Morazán. Se puede notar también que en lugares como La Paz, Lempira, El Paraíso, Santa Bárbara y Ocoatepeque, existe un 0% de población que no ha recibido capacitación pero ello resulta ser un limitante del estudio debido a que la muestra para dichos lugares resulta ser baja en comparación con la población total de los mismos, por tanto, no sería acertado señalar que toda la población de esos departamentos ha sido capacitada. Sobre este punto, resultarán interesantes futuros estudios para determinar con precisión cuál es el nivel de formación de estos departamentos.

Otro sesgo que puede haberse originado al recolectar estos datos, es que a las personas que se les aplicó el cuestionario, se les contactó por medio de la EJ, lo cual obviamente implica que la mayoría de quienes se encontraban en los departamentos del interior sí han recibido una capacitación. Para mejorar esta limitante en el estudio, se recomienda realizar muestreos in situ, a fin de contar con una mejor información, lo cual no se hizo en este estudio debido a la poca disponibilidad de tiempos y recursos. En todo caso, esta situación deja abierta futuras líneas de investigación.

Tomando en consideración las limitantes expresadas, se puede colegir que existen departamentos que requieren atención, como ser Francisco Morazán que nos indica que el 40% no está siendo formado, en Comayagua el 22% y en Colon con un 33%, siendo estos lo más altos en porcentaje y que debemos enfocarnos para mejorar la cantidad de capacitaciones proporcionadas.

4.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN.

En este análisis de variables identificaremos las necesidades de formación de los funcionarios y empleados del Poder Judicial, examinando a detalle cuales son las acciones formativas que más necesitan para su crecimiento profesional desde su punto de vista.

Tabla 29. Cargo vrs necesidad de formación

Materias Jurídicas	¿Qué cargo desempeña actualmente, en el Poder Judicial?						Total	Total
	Magistrado de la CSJ	Magistrados de Cortes de Apelaciones	Jueces	Defensores Públicos	Personal auxiliar	Inspectores de órganos Judiciales		
Penal	8%	17%	19%	18%	20%	17%	219	19%
Civil	8%	14%	18%	15%	20%	17%	210	18%
Constitucional	15%	17%	12%	16%	6%	0%	119	10%
Derechos Humanos	8%	17%	10%	12%	10%	4%	119	10%
Niñez	8%	0%	8%	7%	10%	0%	93	8%

Continuación de la Tabla 29. Cargo vrs necesidad de formación.

Materias Jurídicas	¿Qué cargo desempeña actualmente, en el Poder Judicial?						Total	Total
	Magistrado de la CSJ	Magistrados de Cortes de Apelaciones	Jueces	Defensores Públicos	Personal auxiliar	Inspectores de órganos Judiciales		
Laboral	8%	3%	6%	9%	9%	13%	89	8%
Familia	8%	7%	9%	3%	6%	0%	76	7%
Mercantil	8%	3%	4%	5%	5%	0%	55	5%
Contencioso Administrativo	8%	7%	2%	8%	5%	25%	55	5%
Ambiental	8%	7%	4%	7%	4%	13%	52	4%
Violencia Domestica	8%	3%	3%	1%	3%	0%	32	3%
Genero	8%	0%	4%	0%	2%	0%	31	3%
Inquilinato	0%	3%	2%	0%	1%	13%	16	1%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 29 observamos las materias jurídicas y el porcentaje de capacitaciones que han recibido los funcionarios y empleados del Poder Judicial, denotando el porcentaje mínimo y máximo en la adquisición capacitaciones, lo cual nos lleva a suponer que existe una necesidad de formación continua debido a la pobre gestión formativa.

Tabla 30. Materias Jurídicas en la que le interesaría formarse.

Intereses en materias jurídicas	Respuestas	
	N	Porcentaje
Penal	219	19%
Civil	210	18%
Constitucional	119	10%
Derechos Humanos	119	10%
Niñez	93	8%
Laboral	89	8%
Familia	76	7%
Mercantil	55	5%
Contencioso Administrativo	55	5%

Continuación de Tabla 30. Materias Jurídicas en la que le interesaría formarse.

Intereses en materias jurídicas	Respuestas	
	N	Porcentaje
Ambiental	52	5%
Violencia Domestica	32	3%
Genero	31	3%
Inquilinato	16	1%

Fuente: Elaboración propia.

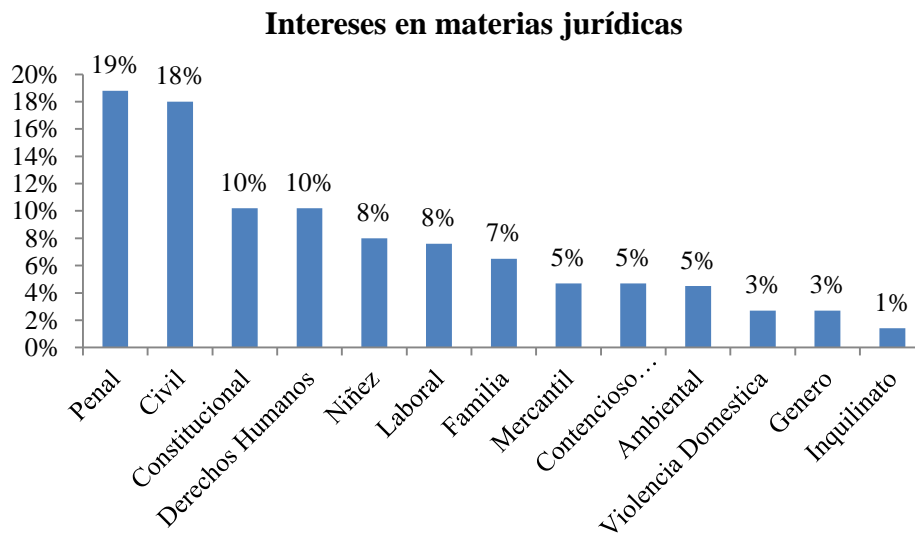


Figura 20. Interés en Materias Jurídicas

Fuente: Elaboración Propia

Acorde a la figura 20 en nuestro análisis nos indica que las materias jurídicas de mayor interés para los funcionarios y empleados del Poder Judicial, son las materias de Penal y Civil. La materia Penal representa un 19% y la material Civil un 18% y se puede observar que como tercera opción son las materias “Constitucional y Derechos Humanos”, esta dos materias representan un 10 %.

Tabla 31. Interés acorde a las nuevas tendencias que modalidad formativa le interesaría

¿Acorde a las nuevas tendencias tecnológicas en que modalidad le interesaría formarse?		
Modalidad Formativa	Respuestas	
	N	Porcentaje
Presencial	202	57%
Semi-presencial	86	24%
Virtual	69	19%

Fuente: Elaboración Propia

Modalidad Formativa

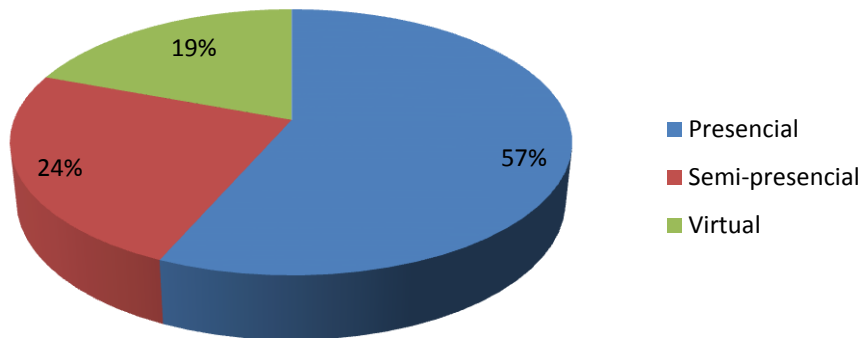


Figura 21. A través de que modalidad le gustaría formarse.

Fuente: Elaboración propia.

Acorde a la figura 21 en nuestro análisis nos indica que la mayoría en este caso el 83% de los funcionarios y empleados del Poder Judicial tienden a preferir las capacitaciones en modalidad presencial. Lo anterior es debido a que solamente se han capacitado en modalidad presencial (ver tabla. 30), ya que al preguntarles si estarían dispuestos a capacitarse en forma virtual, el 89% expresó que sí estaría dispuesto, tal como se observa en la tabla 38.

Tabla 32. Formación en base a la modalidad virtual.

¿Qué tipo de formación desearía recibir en modalidad virtual?	Respuestas	
	N	Porcentaje
Seminarios	138	21%
Diplomados	156	24%
Especializaciones	115	17%
Cursos	79	12%
Talleres	67	10%
Conversatorios	57	9%
Congresos	37	6%
Encuentros	9	1%

Fuente: Elaboración propia.

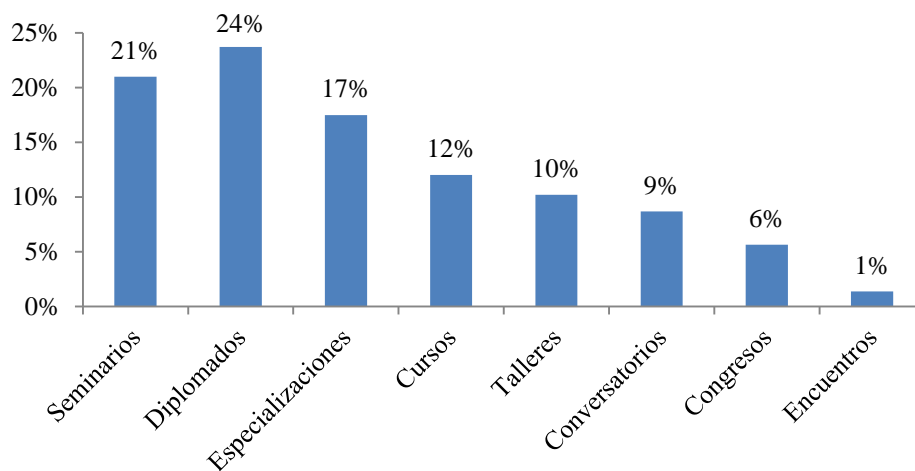


Figura 22. Formación en base a la modalidad virtual.

Fuente: Elaboración propia.

La mayor tendencia en acciones formativas que exigen los funcionarios y empleados del Poder Judicial en modalidad virtual son: diplomados con un 24%, Seminarios con un 21% y los cursos con 17% de participación, siendo estos los más relevantes para sus intereses en el crecimiento profesional y que son más útiles para recibirlos mediante esta modalidad.

Tabla 33. Temas de mayor interés para formarse.

Seleccione por lo menos 5 temas que le interesaría formarse.	Respuestas	
	N	Porcentaje
Criminalística	189	10.7%
Procesales Penales	153	8.7%
Derechos Humanos	133	7.6%
Investigación Jurídica	123	7.0%
Fundamentos de Derecho Penal	121	6.9%
Teoría del Delito	117	6.6%
Criminología	117	6.6%
Garantías	105	6.0%
Derechos Penal Especial	101	5.7%
Redacción de actas judiciales	84	4.8%
Política Criminal	72	4.1%
Teoría de la Pena	69	3.9%
Aspectos básicos de la redacción	65	3.7%
Derechos Penal General	64	3.6%
Victimología	56	3.2%
Derecho Penitenciario	56	3.2%
Ética Profesional y Judicial	54	3.1%
Ejecución Penal	48	2.7%
Litigación Penal	33	1.9%

Fuente: Elaboración propia.

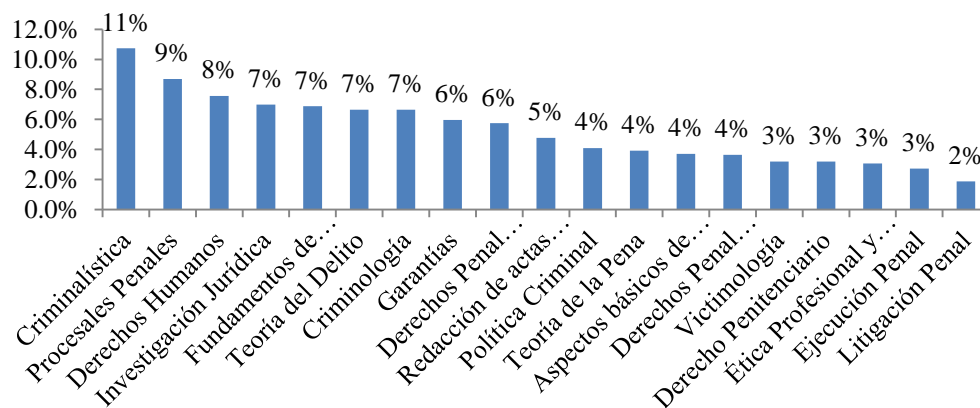


Figura 23. Temas de interés en la formación profesional jurídica.

El interés que muestran los funcionarios y empleados del Poder Judicial en acciones formativas a través del diseño de programa de formación virtual es positivo; ya que se buscó la opción que pudieran elegir sus temas de mayor interés y que se pudiera brindar bajo dicha modalidad, dando como resultado que todos los temas son importantes y que pueden tomarlos mediante esta modalidad, los resultados vienen desde un 11% en temas como criminalística, hasta un 2% en litigación Penal.

4.4 DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En este proceso tratamos de identificar nuestra tercer variable independiente de estudio, la cual radica en las competencias que generaría el programa de formación virtual en cada uno de los que participen en dichas acciones formativas, para ellos se realizaron una serie de preguntas claves y de esta forma identificar los beneficios que este generaría en su desarrollo profesional.

Tabla 34. Mejoran las tendencias tecnológicas sus habilidades.

¿Considera usted que las nuevas tendencias tecnológicas, le apoyaran a mejorar sus habilidades y destrezas en su desempeño laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	320	98 %
NO	8	2%

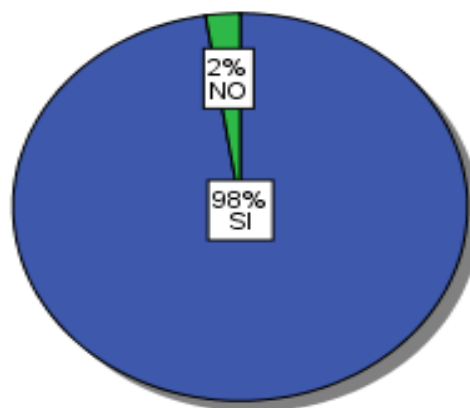


Figura 24. Apoyan las nuevas tecnologías a sus habilidades.

Acorde a los resultados evaluados en la tabla 34 y figura 24 nos indica que el 98% de los empleados y funcionarios del Poder Judicial indican que las nuevas tendencias tecnológicas de comunicación e información proporcionan una mejora a sus habilidades y destrezas dentro del ámbito laboral, dando paso a tener una mejores competencias que ofrecer en el medio que laboran.

Tabla 35. Competencias deseadas mediante la modalidad virtual.

Competencias adquiridas	Respuestas	
	N	Porcentaje
Capacidad de análisis y síntesis	185	20%
Razonamiento crítico	149	16%
Toma de decisiones de índole jurídica	139	15%
Resolución de problemas de orden jurídico	138	15%
Gestión de la información jurídica	107	12%
Aprendizaje autónomo	106	12%
Compromiso ético	82	9%

Fuente: Elaboración Propia.

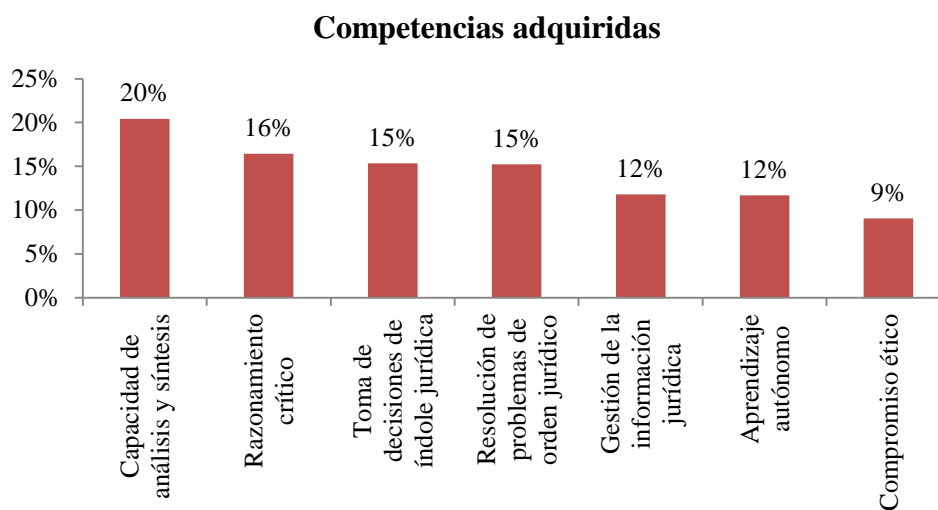


Figura 25. Competencias adquiridas de la modalidad virtual.

Fuente: Elaboración propia.

Se procedió analizar por medio de la opinión de los funcionarios y empleados del Poder Judicial, cuáles serían las competencias que adquirirían a través del diseño de formación virtual, dando como resultado, que una de las principales competencias es la capacidad de análisis y síntesis, seguidamente del razonamiento crítico, si revisamos a detalle nos damos cuenta que el mayor porcentaje de los funcionarios y empleados tienen claro de las bondades que les brindaría dicho servicio.

Tabla 36. Formaciones que les gustaría en modalidad virtual.

¿Cuántas capacitaciones le gustaría recibir al año, en modalidad virtual?			
Capacitaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 1 a 3	140	42.4	43.9
De 4 a 6	121	36.7	81.8
De 7 en adelante	58	17.6	100.0

Fuente: Elaboración propia.

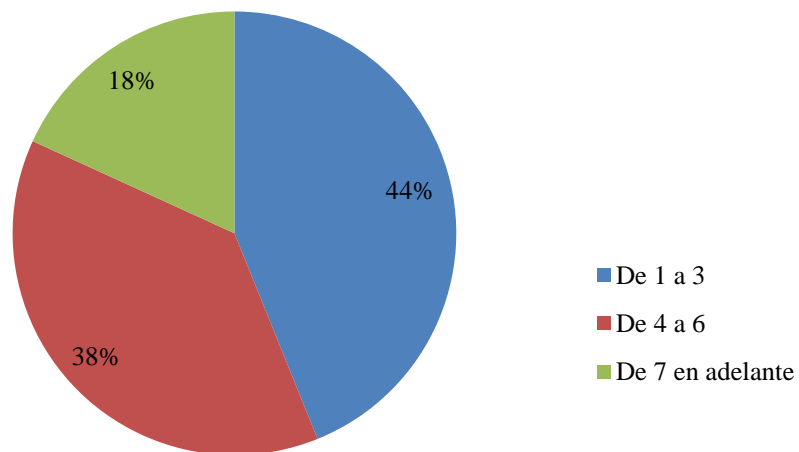


Figura 26. Cantidad de capacitaciones que les gustaría recibir.

Fuente: Elaboración propia

4.5 PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL

En esta etapa analizaremos la variable dependiente, dando a conocer la opinión de los empleados y funcionarios acerca del diseño de programa de formación virtual en el sistema procesal penal del Poder Judicial de Honduras, nuestro principal objetivo con la medición basada en aceptación de esta variable, es determinar que tanto interés podríamos tener por parte de los usuarios finales.

Tabla 37. Rango de edad vrs aceptación del programa de formación virtual.

¿En qué rango de edad se encuentra usted?	Si existiera un programa de formación virtual en la Escuela Judicial que mejore sus competencias, ¿Usted estaría dispuesto a participar en dicha Modalidad VIRTUAL?		Total
	SI	NO	
De 18 a 22 años	1%	0%	3
De 23 a 27 años	11%	11%	37
De 28 a 32 años	17%	6%	51
De 33 a 37 años	14%	14%	46
De 38 a 42 años	23%	22%	75
De 43 años en adelante	33%	47%	111

Fuente: Elaboración propia.

Programa de formación vrs Rango de edad

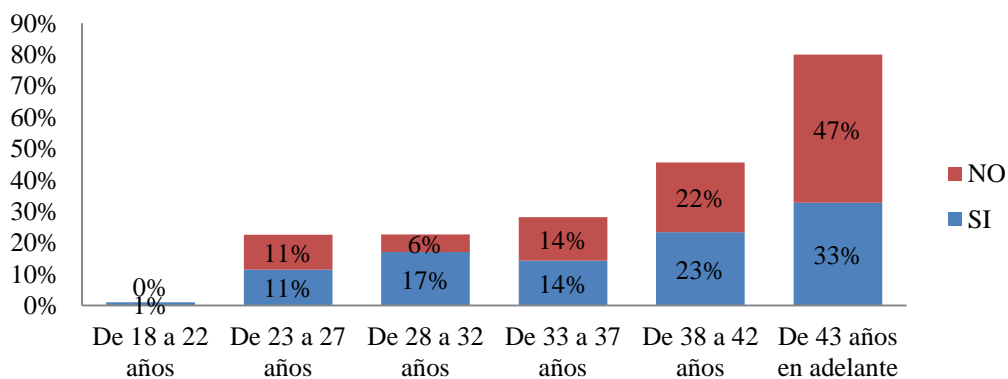


Figura 27. Programa Virtual vrs Rango de edad

En este análisis determinamos establecer la aceptación del diseño de programa virtual en base a la edad, esto debido a que las tendencias tecnológicas impactan más fuertemente a los que están arriba de 45 años; concluimos que los empleados y funcionarios que están arriba de 43 años no están de acuerdo en un 47%, sin embargo existe un 33% que si está de acuerdo con dicho cambio.

Tabla 38. Aceptación del programa de formación virtual.

Si existiera un programa de formación virtual en la Escuela Judicial que mejore sus competencias, ¿Usted estaría dispuesto a participar en dicha Modalidad VIRTUAL?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	287	89%
NO	36	11%
Total	323	100%

Fuente: Elaboración propia

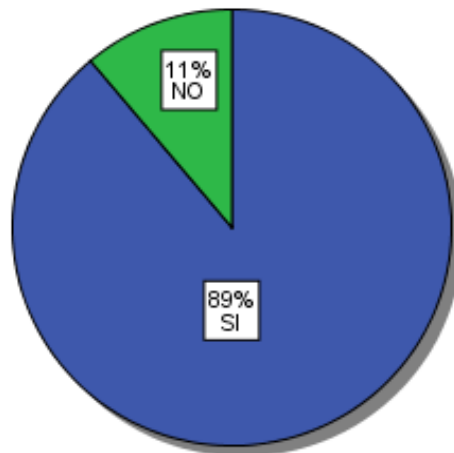


Figura 28. Aceptación de Modalidad Virtual.

En base a las nuevas tendencias tecnológicas que están cubriendo el siglo XXI, se determina que mediante este análisis de la pregunta 17 de nuestro instrumento, el 89% está dispuesto a tomar las acciones formativas a través de la modalidad virtual, dando a conocer que existe una gran posibilidad de implementar el programa de formación virtual, con el objetivo de cumplir las metas anuales establecidas en formación profesional por parte del Poder Judicial.

Tabla 39. Recursos tecnológicos disponibles por los usuarios.

¿Seleccione los recursos tecnológicos con que dispone para recibir una capacitación virtual?						
Recursos Disponibles	Magistrado de la CSJ	Magistrados de Cortes de Apelaciones	Jueces	Defensores Públicos	Personal auxiliar	Inspectores de órganos Judiciales
Internet	50%	38%	41%	33%	32%	38%
Computadora	50%	38%	41%	33%	48%	50%
Tablet	0%	19%	12%	24%	9%	13%
Ipad	0%	6%	6%	10%	11%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

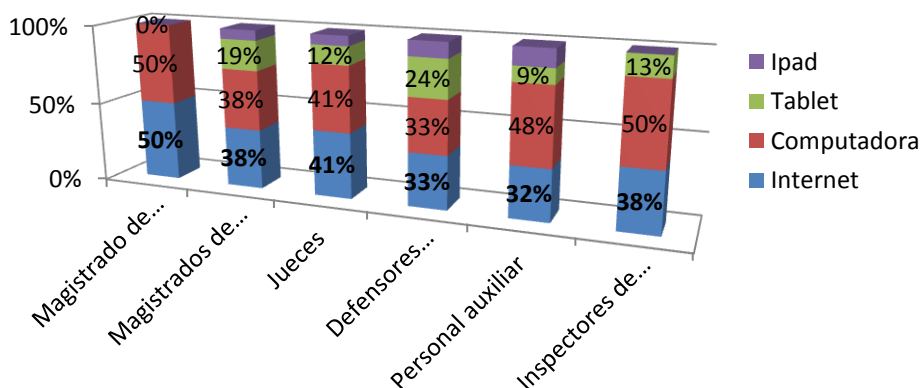


Figura 29. Recursos tecnológicos disponibles para la formación

Fuente: Elaboración propia.

Al observar los valores que refleja la figura 29 podemos analizar que en su gran mayoría de funcionarios y empleados cuentan con el servicio de internet, y computadora.- Pero que según los datos reflejados son los Magistrados del Poder Judicial con los que tiene más probabilidades de acceder a programas virtual porque cuentan la mayoría con ello, el porcentaje que presenta este segmento es el 50% y otro segmento que le sigue son los jueces de letras con un porcentaje de 41%.

Tabla 40. Disponibilidad de la herramienta y equipo.

Si dispone de computadora y el internet ¿Dónde cuenta con este servicio y equipo?	
Disponibilidad de acceso a recursos	Porcentaje
Trabajo	22 %
Casa	72%
Ciber	6%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

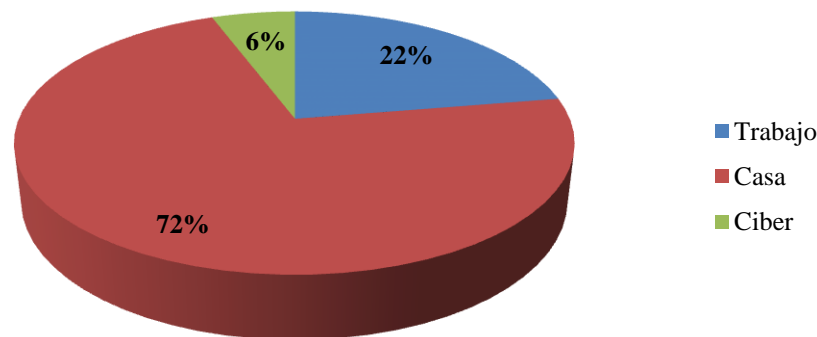


Figura 30. Dónde dispone de Internet y Computadora.

Fuente: Elaboración propia.

En la figura anterior nos visualiza que los encuestados cuentan con el servicio de internet y computadora en su casa, esta población es el 72%, pero existe una 22% que dispone del mismo en su trabajo y que un 6% es el que visita el Ciber para hacer uso de estos recurso tecnológicos.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación realizada ha permitido considerar la aplicabilidad del programa de formación virtual, ya que será la herramienta tecnológica que llevará a la Escuela Judicial a formar a un gran número de funcionarios y empleados del Poder Judicial, sumando que estos servidores del Poder Judicial en su mayoría cuentan con el servicio de internet y el equipo tecnológico disponible, cabe recalcar que la oferta formativa que se diseñara en la plataforma Moodle de la Escuela Judicial, no reemplazara las acciones formativas presenciales, al contrario esta modalidad virtual será un complemento a las mismas.

5.1 CONCLUSIONES.

1.- En base a los datos analizados en la encuesta, se puede concluir que la Escuela Judicial, no ha generado mayores acciones formativas de manera permanente durante el año, esto según el dato de los **55%** de los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras encuestados, quienes nos han indicado que han recibido solamente entre 1 a 3 capacitaciones en el año, existiendo asimismo un **25%** de encuestados que no han recibido ninguna capacitación durante el año.

2.- El estudio ha permitido analizar las necesidades de formación de los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras, los cuales nos ha indicado que les gustaría que se les capacitará en materia penal (**19%**), civil (**18%**), constitucional (**10%**) y en Derechos Humanos (**10%**), y que están se imparten entre 1 a 3 acciones durante el año. Asimismo les gustaría formarse por medio de diplomados (**24%**), seminarios (**21%**) y por medio de seminarios (**17%**) e curso (**10%**). La mayoría de los encuestados se encuentran interesados en formarse en modalidad presencial que representa un **57%**, en semi- presencial existe una **24%** y virtual un **19%**, pero dichos profesionales están dispuestos a ingresar a la modalidad virtual (**89%**) ya que lo miran como una oportunidad de percibir mayor capacitaciones de forma continua.

3.- Una vez obtenido el análisis de la información que suministro la aplicación de la encuesta a los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial a nivel nacional, se observó que, existe un **20%** que considera que desarrollarían capacidades de análisis y síntesis, un **16%** en razonamiento crítico, y un **15%** en la toma de decisiones, por lo que si se considera oportuno aplicar un programa de formación virtual para generar el desarrollo de habilidades, destrezas y aptitudes en los funcionarios y empleados, que le son indispensable en su laborar jurisdiccional.

4.- Es importante destacar, que, durante el estudio realizado, se verificó el grado de aceptación de los funcionarios y empleados del Poder Judicial hacia la aplicabilidad del diseño de programa de formación virtual, habida cuenta que un **98%** están de acuerdo con la implementación del mismo.

5.- Los encuestados consideraron que las TIC's son un recurso importante para iniciar a formarse de manera continua, pese a la resistencia al cambio por parte de algunos funcionarios y empleados, El **89%** podría comenzar a incursionar en el programa de formación virtual, ya que lo miran como una oportunidad de recibir mayor capacitación y de mejoras en su desempeño.

6.- La investigación permitió identificar un alto grado de servidores judiciales que cuenta con computadora y sobre todo con acceso a internet; ya que un **72%** lo poseen en su casa y un **22%** en su lugar de trabajo; logrando de esta forma reducir los costos de las acciones formativas que generará el programa de formación virtual de la Escuela Judicial

7.- Se considera la aplicabilidad del Programa de Formación Virtual, luego de haber analizado los resultados aplicados en el instrumentos de recolección de datos y asimismo teniendo presente los objetivos propuestos en esta investigación.

5.2 RECOMENDACIONES.

Se le recomienda a la Escuela Judicial considerar los siguientes puntos:

1.- Atender a todos los funcionarios y empleados del Poder Judicial, ya que ellos son parte fundamental dentro del proceso de impartición de justicia, aplicando el diseño de programa de formación virtual, para cubrir la demanda insatisfecha, generar acciones formativas de forma continua, aumentando de forma significativa la cantidad de capacitaciones que ellos reciben durante el año.

2.- Incentivar y crear mecanismos para desarrollar acciones formativas en modalidad virtual para adentrar a los funcionarios y empleados a la educación virtual, como una oportunidad de formarse y ser competitivo dentro su labores jurisdiccionales, disminuyendo de esta forma la necesidades existentes que actualmente perciben; esto puede darse a través de la aplicabilidad del programa de formación virtual, pues este ya posee un diseño a seguir en cuanto a sus acciones formativa.

3.- Diseñar y ejecutar un plan de acciones formativas, considerando el enfoque basado en competencias para lograr desarrollar las habilidades, destrezas y aptitudes a los funcionarios y empleados de este Poder del Estado; creando espacios interactivos de conformidad al modelo pedagógico de la educación virtual.

4.- Reclutar y seleccionar a expertos profesionales que se necesitarán para implemetar el programa de formación virtual como ser: tutores y un administrador de la plataforma tecnologica, personal que se encargara del asesoramiento y calidad de las acciones formativas en modalidad virtual, buscando desarrollar las competencias que los funcionarios y empleados necesiten.

5.- Es importante extender dicha investigación a nivel micro y macro entre los profesionales del derecho y hacia los no jurídicos, es decir el personal administrativo, a efecto de mantener capacitado a toda su pobkación para brindar un mejor servicio a la ciudadanía

hondureña; es por eso que se recomienda que la Escuela Judicial comience a diseñar programas de formación para las demás materias jurídicas y no jurídicas.

6- Establecer criterios y protocolos para el uso y manejo del programa de formación virtual, por que se busca, que se inicie con el uso permanente de las aulas virtuales y sobre todo de la plataforma moodle existente dentro del Poder Judicial de Honduras, herramientas que le ayudará a la Escuela Judicial a incursionar de forma gradual en la virtualidad, permitiendo que los empleados y funcionarios reciban mayores acciones formativas, tanto en modalidad virtual como presencial.

7.- Se recomienda que la Escuela Judicial desarrolle un proceso de socialización y divulgación del programa de formación virtual, proyectando las acciones formativas a manera desarrollar las competencias que el servidor judicial requiere para alto desempeño, las cuales se encuentran reflejadas en este estudio.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

“DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL SISTEMA PENAL DEL PODER JUDICIAL DE HONDURAS”

La presente propuesta de diseño de Programa de Formación busca ofrecer a los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras una serie de capacitaciones de manera continua para generar en ellos, las competencias adecuadas para su mejor desempeño laboral, logrando así aumentar los resultados de productividad dentro del Poder Judicial de Honduras y, por tanto, una mejora sustancial en el servicio al usuario y el sistema de justicia hondureño.

Este diseño presenta las políticas básicas por las que se regirá el programa de formación, y la estructura curricular que se seguirá para ofrecer una mayor oferta formativa los funcionarios y empleados del Poder Judicial. Para ello, se ha contemplado el apoyo del grupo de expertos para dicho diseño, y asimismo se han analizado las necesidades que generó la investigación realizada.

Se espera con este diseño de programa, disminuir la demanda insatisfecha actual de los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras, y aumentar el desempeño de los mismos a través de la generación de desarrollo de competencias específicas dentro de la labor jurisdiccional. Una forma de lograrlo será implementar el programa de Formación en modalidad “Virtual”, lo cual permitirá ampliar el número de población atendida por la EJ, disminuir los costos obteniendo una relación costo beneficio adecuada, y, por supuesto, mejorar sustancialmente el desempeño laboral en la institución.

Cabe señalar, que este proyecto está enfocado únicamente en el diseño de **Programa de Formación Virtual**, y la posterior puesta en marcha y evaluación del proyecto correrá a cargo de la Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro, ya que es la institución responsable de capacitar a todos los funcionarios y empleados del Poder Judicial.

INDICE

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

6.2 INTRODUCCIÓN

6.3 GESTIÓN DEL ALCANCE

6.4 GESTIÓN DE TIEMPO

6.5 GESTIÓN DE COSTO

6.6 GESTIÓN DE LA CALIDAD

6.7 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.8 GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN

6.9 GESTIÓN DE RIESGOS.

6.10 GESTIÓN DE INTERESADOS

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

“DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL SISTEMA PENAL DEL PODER JUDICIAL DE HONDURAS”

6.2 INTRODUCCIÓN

La administración de un proyecto implica la aplicación de cinco categorías de procesos, consistentes en la iniciación, planificación, ejecución, seguimiento y cierre. Lógicamente, estos procesos implican la culminación total del proyecto, no obstante, debido a la naturaleza del presente trabajo, no es posible realizar los procesos de ejecución, seguimiento y cierre del proyecto, ya que no se cuenta ni con el tiempo ni con los recursos necesarios. Por ello, este trabajo solamente comprende el diseño del proyecto, ya que su posterior ejecución y evaluación correrá a cargo de la Escuela Judicial de Honduras.

El diseño que se ha realizado, abarca ocho áreas del conocimiento de la administración de proyectos, a saber: gestión del alcance, gestión del tiempo, gestión de costo, gestión de la calidad, gestión de recursos humanos, gestión de la comunicación, gestión de los riesgos y gestión de los interesados. Cabe señalar que no se hace un análisis de las adquisiciones del proyecto, atendiendo que el Poder Judicial tiene un sistema especial para adquisiciones debido su naturaleza pública, por tanto, este aspecto se realizará conforme a los procedimientos internos que ya están definidos en el Poder Judicial.

Atendiendo lo anterior, la presente propuesta tiene como finalidad proporcionar los lineamientos necesarios para el Programa de Formación Virtual, como una herramienta para apoyar a la Escuela Judicial de Honduras en el logro de sus objetivos y metas, y mantener satisfechos a los Funcionarios y Empleados del Poder Judicial, con la generación del servicio de capacitación de manera continua, y así, como mejorar las destrezas y habilidades de las personas a capacitar, a fin de lograr un mejor desempeño judicial y un mejor servicio al usuario.

6.3 GESTIÓN DEL ALCANCE

6.3.1 JUSTIFICACIÓN

Debido a la importancia de mantener capacitado a todo el personal de Poder Judicial de Honduras, se hace cada vez más imprescindible contar un diseño que genere más acciones formativas, es decir mayor oferta académica, y lograr a la vez un mejor desempeño en la ejecución de sus funciones. Es por eso que empleara el enfoque por competencias, ya que se pretende la aplicación de habilidades a través de talleres interactivos donde desarrollen los conocimientos y mejoren sus actitudes.

Para lograr cumplir con un programa de formación de manera exitosa, se contemplado el diseño de tres aspectos esenciales dentro del diseño:

- **Estructura Organizativa del Programa:** Claridad organizativa del Programa, descripción de perfiles y las políticas.
- **Estructura Curricular:** Esquema de las acciones formativas del Sistema Penal del programa de formación virtual
- **Plan de Acción formativa:** Esquema de los planes a seguir dentro del Programa de Formación.

6.3.2 ALCANCE DEL PROGRAMA

El presente diseño de programa de formación pretende aplicarse a los 1766 funcionarios y empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras, con el objetivo de atender a la población insatisfecha y convertir las necesidades de formación en acciones formativas a ofrecer en la nueva oferta curricular, con esto, cumplir con las metas regionales establecidas y con el plan estratégico del Poder Judicial de Honduras.

6.3.3 FINES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL

El propósito general es generar mayor oferta formativa en la Escuela Judicial, a través de la modalidad virtual para cubrir gran número de servidores judiciales capacitados.

Con el programa de formación virtual se espera:

- Cubrir a la mayoría de servidores judiciales a nivel nacional del Poder Judicial y, con ello, al incremento de oferta formativa de manera continua o permanente.
- Mantener al servidor judicial altamente capacitado para responder satisfactoriamente dentro de su lugar de trabajo.
- Mejorar la labor jurisdiccional del servidor jurisdiccional a través del enfoque basado por competencia, con ello, elevar el interés por el aseguramiento de la calidad del buen servicio del Poder Judicial ante la ciudadanía.

6.3.4 OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

6.3.4.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación continua y permanente dentro de la Escuela Judicial, para el fortalecimiento de saberes en los Servidores Judiciales del sistema penal del Poder Judicial de Honduras y propiciar a un mejor servicio judicial a la ciudadanía nacional.

6.3.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Proporcionar una estructura curricular de conformidad a los perfiles de los funcionarios y empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras para su desarrollo eficiente de competencias.
2. Generar mayores acciones formativas para el perfeccionamiento de los servidores judiciales,
3. Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en el sistema penal, para ofrecer un buen servicio a la ciudadanía en general.
4. Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo en el desempeño de sus funciones.

6.3.4.3 OBJETIVOS OPERATIVOS

- Incrementar la oferta formativa de la Escuelas Judicial; a través del programa de formación virtual para el perfeccionamiento profesional y humano de sus servidores judiciales.
- Desarrollar en los servidores judiciales sus potencialidades, mejoramiento del trabajo en equipo a través de programa de formación virtual, contemplando la innovación de nuevas formas de formación.
- Capacitar a los servidores judiciales para incrementar la labor jurisdiccional, la calidad de servicio y la optimización del recurso humano y financiero del Poder Judicial.

6.3.5 POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL.

1. El programa de formación será desarrollado y/o coordinado por la Escuela Judicial, ya que es la entidad encargada de formar a los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras.
2. El departamento académico será la encargada de llegar a cabalidad las acciones formativas de manera continua orientadas a la actualización permanente de los funcionarios y empleados del Sistema Penal, basados a desarrollar sus competencias fundamentales en el buen desempeño jurisdiccional.
3. Los servidores judiciales podrán participar en acciones formativos organizados por organismos o entidades externas (RIAEJ), siempre y cuando sea de su interés y reúnan los requisitos de la formación.
4. Dependiendo de la naturaleza de las acciones de formación estas podrán desarrollarse de manera semi-presencial, pero este deberá poseer algunos requisitos.
5. El programa de formación virtual tendrá su propio presupuesto, por lo que el Poder Judicial anualmente asignara un valor presupuestario para el desarrollo eficiente y eficaz de dicho programa.
6. El horario de las acciones formativas será establecido tomando en cuenta tanto las horas comprendidas dentro de la jornada de trabajo del servidor como las horas no laborables, de tal forma que exista una contribución en tiempo tanto de la institución como del servidor judicial.
7. El programa de formación virtual espera tener su propio personal de servicio, es decir, un administrador del programa, el gestor de capacitaciones y los tutores que puedan atender todas las acciones formativas establecidas dentro del programa de formación.

8. Las acciones formativas debe ser evaluado; por lo que deberá obtener una aprobación del 75% de aprovechamiento y 90% de asistencia y participación en el programa de formación.

6.3.6 ESTRUCTURA CURRICULAR DEL PROGRAMA

Con la información obtenida en la detección de necesidades de formación se ha procedido clasificarlas acciones formativas o capacitaciones de conformidad a una estructura básica que constar de cuatro tipos de formaciones: Propedéutica o iniciales, Derecho Penal, Derecho Procesal Penal y complementarias.

Tabla 41. Estructura Curricular del Programa de Formación Virtual.

Tipo de formación	Descripción	Tiempo de duración
Formación Propedéutica – Introductoria	Este tipo de formación, es el conjunto de acciones formativas iniciales que el participante recibirá a manera de introducirlo a la formación virtual y general del área jurídica	3 meses
Formación Derecho Penal	Es el conjunto de acciones formativas orientadas al derecho penal hondureño	9 meses
Formación Derecho Procesal Penal	Es el que constituye acciones formativas sobre la parte procesal penal a manera que los servidores judiciales pueden mejorar sus conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes, en el quehacer profesional.	6 meses
Formación Complementaria	Es el que constituye un conjunto de acciones formativas que contribuyen a la formación profesional del servidor judicial.	6 meses

Fuente: Elaboración propia.

Para el desarrollo de la estructura curricular, se tiene programado se ejecute en durante 24 meses, es decir en dos años. Se espera que el programa de formación virtual se actualice sus acciones formativas cada dos años.

A continuación se presenta la Estructura Curricular del Programa de Formación Virtual.

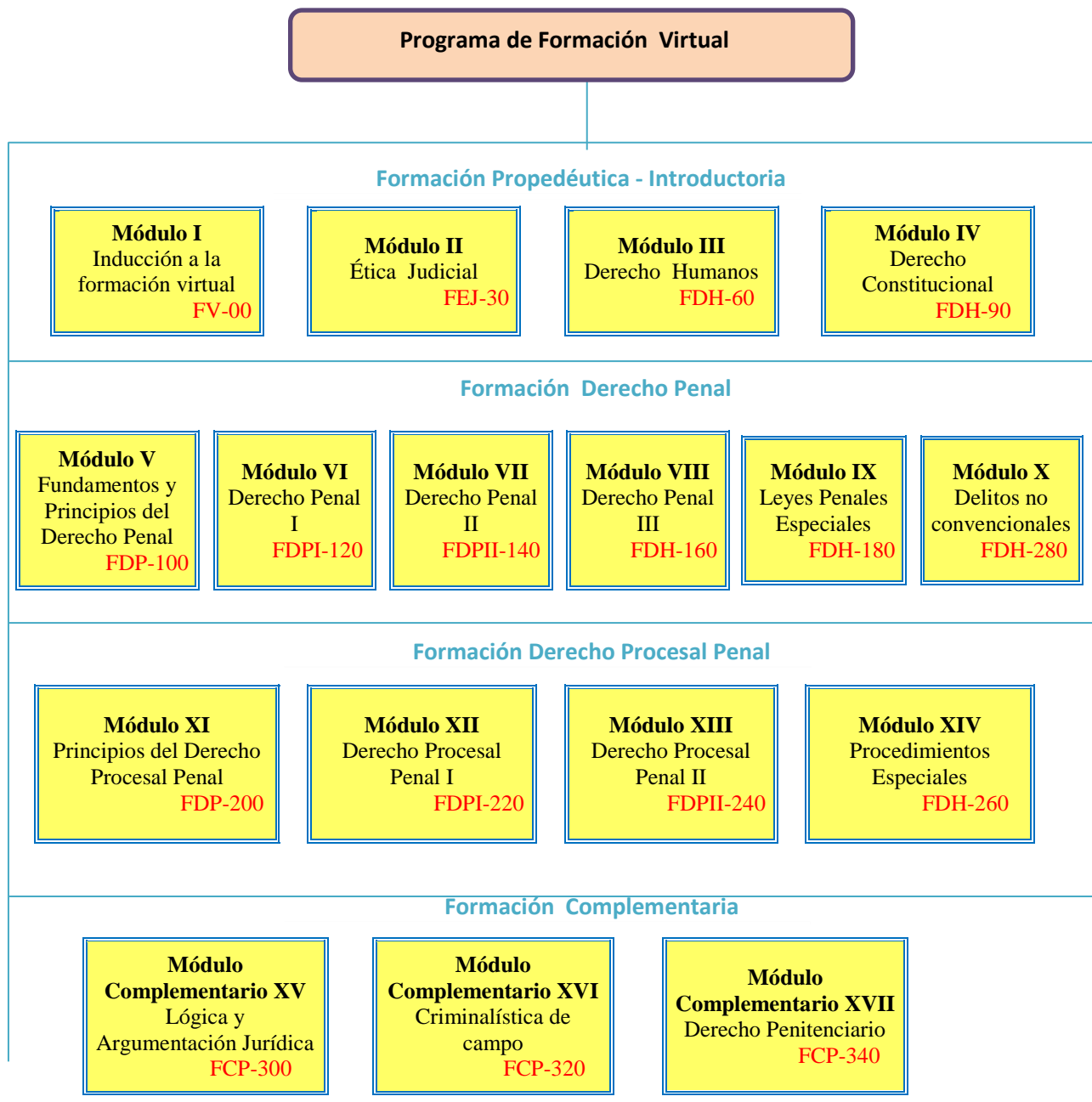


Figura 31. Estructura Curricular del Programa de Formación.

Fuente: Elaboración propia.

6.3.7 REQUISITOS DE ADMISIÓN

Se requerirá que el participante tengan el siguiente perfil de admisión:

- a) Ser funcionarios y empleados con carácter permanente dentro del Poder Judicial
- b) Poseer conocimiento del Sistema Penal
- c) Dominio de programas de computación y manejo de internet.
- d) Disponibilidad para someterse al reglamento y exigencia académica y normativa de la Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro.
- e) Deseo de cursar todo el programa de formación, por lo que firmara una carta de admisión.

Entre los documentos que los profesionales identificados deben entregar a la Escuela Judicial, se encuentran:

- a) Una (1) Copia certificada del título universitario debidamente registrado.
- b) Firmada Hoja de Inscripción del Programa de Formación Virtual.
- c) Una Fotografía tamaño cédula para la ficha electrónica del Programa de Formación Virtual.
- d) Un Carta compromiso de participación, replica y sujeción a la reglamento de la Escuela Judicial de Honduras.

6.3.8 DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DEL PARTICIPANTE

El participante cursante del programa deberá presentar este perfil:

1. Mantenerse informado acerca de las lecturas, actividades y tareas del curso asistiendo al curso Virtual que este participando.

2. Cumplir con lo establecido dentro del silabo de la acción formativa virtual, es decir, con todas las tareas, foros y actividades detalladas por el programa formativo virtual y con el tutor; en el tiempo y forma establecidos. El incumplimiento de las tareas en tiempo y forma llevarán a la no-aprobación del curso.

3. Realizar el seguimiento de las auto-evaluaciones propuestas por el Tutor.

4. Notificar al Tutor por escrito, con copia a la Dirección de la Escuela Judicial y al Gestor (a) del programa su retiro o ausencia a las acciones formativas, si, por alguna razón excepcional, se encontrara en una circunstancia especial que le impidiera continuar con las demás capacitaciones.

6.3.9 DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS QUE PRETENDE DESARROLLAR EL PROGRAMA EN LOS PARTICIPANTES

Al finalizar el Programa de Formación Virtual se espera que el/la participante cuente con las siguientes habilidades:

- Comprensión y apropiación de herramientas teórico-metodológicas aplicables a la práctica judicial y/o administrativa del Sistema Penal.
- Comprensión y análisis de la complejidad jurídico-social del fenómeno de la impartición de justicia.
- Capacidad de desarrollar investigaciones jurídicas relativas al Sistema Penal.
- Adquisición de habilidades de búsqueda, valoración, calidad y selección de la información en la red.
- Adquisición de habilidades de análisis, tratamiento, representación e interpretación de información digital.

- Adquisición de habilidades para la elaboración y la estructuración de la producción propia.
- Adquirir y aplicar los conceptos de visibilidad, accesibilidad y citación a los trabajos propios.
- Adquisición un estilo de comunicación propio en el marco de una comunidad virtual de aprendizaje.
- Valoración y compromiso sobre el impacto de la verdadera impartición de Justicia.
- Adquisición de habilidades de trabajo específicas en equipo dentro y fuera de entornos virtuales.

6.3.10 PLANIFICAR LA GESTIÓN DEL ALCANCE

6.3.10.1 NOMBRE DEL PROYECTO

Diseño del Programa de Formación Virtual para los Funcionarios y Empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras.

6.3.10.2 RESPONSABLE DEL PROYECTO

El dueño del Proyecto “Diseño del Programa de Formación Virtual para los Funcionarios y Empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras” es el mismo Poder Judicial de Honduras.

6.3.10.3 EJECUTOR DEL PROYECTO

Los ejecutores del Proyecto “Diseño del Programa de Formación Virtual para los Funcionarios y Empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras” son la Licenciada Edna Amador y el Ingeniero Douglas Castro.

6.3.10.4 OPERADOR DEL PROYECTO

El operador del Proyecto “Diseño del Programa de Formación Virtual para los Funcionarios y Empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras” es la Escuela Judicial, Abogado Jose Antonio Bellino W.

6.3.10.5 SUPERVISOR DEL PROYECTO

El supervisor del Proyecto “Diseño del Programa de Formación Virtual para los Funcionarios y Empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras” es el Departamento de Académico de la Escuela Judicial, Licenciada María Otilia Carrasco Espinal.

6.3.10.6 ANTECEDENTES

En casi todo el mundo, los Gobiernos, instituciones públicas y privadas, han adoptado planes, programas de Formación y Capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional a través del fortalecimiento de las capacidades: conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos, para desempeñar con mayor eficacia y eficiencia sus funciones y responsabilidades. De esta forma dan respuesta a la problemática institucional, tanto de la gestión de la formación y capacitación del servidor del servidor público, como de aquellos aspectos que inciden de manera negativa en el ejercicio de sus labores.

Si bien, dichos planes o programas constituyen un gran avance en el desarrollo e implementación de la política de formación y capacitación para los funcionarios y empleados públicos o privados, este avance inicia con la apertura de los programas de especialización en la modalidad presencial, a distancia, y posteriormente la modalidad virtual.

Muchas instituciones hoy en día han buscado implementar Programas de Formación y Capacitación logrando: diseñar, formular, promover y ejecutar políticas, estrategias y planes de capacitación en diferentes campos, ya sea presencial o virtualmente.

En el caso de las Cortes Supremas de Justicia la Red Iberoamérica también han buscado incorporar dentro de su servicio judicial, programas y proyectos de formación y capacitación no formal, para sus servidores judiciales a nivel nacional, ya que el medio más económico para brindarles los conocimientos y herramientas necesarios para la construcción y fortalecimiento del saber jurisdiccional”, por lo que han buscado dirigir, promover y desarrollar la Educación no formal a través de programas de capacitación, modernización y complementación de tecnologías que contribuyan al mejoramiento continuo de acuerdo con los parámetros de exigencia de las nuevas políticas y normativas jurídicas.

Es por ello que la Escuela Judicial de Honduras en el año 2010, creó el acceso a la plataforma Moodle, esto con auxilio de la Escuela Judicial de Republica Dominicana, con la finalidad de generar más capacitaciones y cubrir a todos los funcionarios y empleados a nivel nacional. Sin embargo, esto no ha sido posible porque no se cuenta con el personal permanente para manejar la plataforma virtual; es por esta razón, que se propone contar con el personal idóneo para manipule este servicio.

Otro problema que se ha identificado en el estudio de investigación, es la existencia de un buen número de servidores insatisfechos por la poca generación de capacitaciones y otros porque no reciben acciones formativas, es por ello, que la propuesta de diseños del programa de formación virtual para los funcionarios y empleados del sistema penal, pretende brindar mayor capacitación y a la vez desarrollar las competencias necesarias para mejorar su desempeño laboral.

Aprovechando que la Escuela Judicial de Honduras ya cuenta con la plataforma Moodle, que están enlazadas en la red con otras escuelas judiciales, y por el interés de las autoridades de la Escuela Judicial en querer generar mayores acciones formativas y satisfacer así el sistema judicial de Honduras; se concibe de gran importante que se diseñe un programa de formación virtual de manera que se brinden capacitaciones de manera continua a los servidores judiciales; en esta oportunidad se iniciará con el área penal ya que donde se registra la mayor parte de los funcionarios jurisdiccionales.

El programa de formación virtual, pretende generar mayores ofertas formativas, de manera que respondan a las necesidades de los diferentes funcionarios y empleados, disminuyendo la demanda insatisfecha existente, permitiendo a la vez la optimización de los recursos y asegurando el desarrollo de competencias laborales.

6.3.11 RECURSOS DEL PROYECTO

6.3.11.1 RECURSOS HUMANOS

- ✓ Dirección de la Escuela Judicial
- ✓ Director del proyecto
- ✓ Jefe de depto. académico
- ✓ Gestor (a) de Capacitaciones del área penal.
- ✓ Administrador de la Plataforma
- ✓ Personal Técnico de la Escuela Judicial
- ✓ Tutores
- ✓ Personal administrativo de la Escuela Judicial

6.3.11.2 RECURSOS MATERIALES

- ✓ Módulos instruccionales
- ✓ Sílabos
- ✓ Textos didácticos
- ✓ Computadora
- ✓ Servicio de Internet

6.3.11.3 RECURSOS FINANCIEROS

El proyecto requiere que se contrate al personal calificado para la operación del programa de formación virtual, es decir, un tutor permanente en la Escuela Judicial y un administrador de la plataforma. El resto de los recursos humanos requeridos ya se encuentra laborando en el Poder Judicial. En tal sentido, se espera que el Poder Judicial de Honduras asigne un presupuesto anual al Programa de Formación Virtual para que éste maneje la modalidad semi-presencial en aquellas acciones formativas en las que resulta necesaria la interacción directa con el docente o tutor.

6.3.12 ORIGEN DEL PROYECTO

En la actualidad la Escuela Judicial no cuenta con un Programa de Formación Virtual que sea de beneficio para los funcionarios y empleados por lo que el Proyecto “Diseño de Programa de Formación Virtual”, para generar mayor oferta formativa de manera continua y permanente y a la vez desarrollarles las competencias idóneas para elevar su desempeño laboral.

6.3.12.1 OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Diseñar el Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial, con auxilio de expertos en materia penal, a manera plasmar todo el pensum formativo de cada segmento jurisdiccional.

6.3.12.2 OBJETIVO DE EJECUCIÓN DEL DISEÑO

- Formar al 85 % de los funcionarios y empleados del sistema penal del Poder Judicial, garantizándole los conocimientos necesarios para que desarrolle con eficiencia y eficacia su labor jurisdiccional.
- Generar un servicio de formación continua o permanente en los funcionarios y empleados del Poder Judicial, desarrollándoles aquellas habilidades y destrezas que requieren en su labor jurisdiccional.

- Mejorar la actitud y aptitud de los funcionarios y empleados del Poder Judicial, con la ejecución del programa de formación virtual, estableciendo el seguimiento requerido para su cumplimiento y mejora continua, con el objetivo de reducir la demanda insatisfecha y alcanzar la meta de capacitarlos.

6.3.12.3 JUSTIFICACIÓN

Debido a la necesidad de satisfacer al funcionario y empleado del Poder Judicial , en relación a generar más capacitaciones o acciones formativas, ya que solamente este servidor judicial recibe una capacitación en el año y en algunos segmentos no reciben nada de formación, en virtud de atender esta demanda insatisfecha se considera necesario crear un “Diseño de Programa de Formación” pero en modalidad virtual, uno porque es la forma más económica y porque la Escuela Judicial ya cuenta con la plataforma Moodle y no la está utilizando. Por lo que se cree beneficioso que se realice primeramente el diseño del programa para generar más acciones formativas y lograr cubrir a un gran número de servidores judiciales.

Se considera necesario que para la elaboración del diseño se tome en cuenta el análisis de necesidades de capacitación que nos dio el resultado del estudio investigativo. Este estudio nos permitió identificar cual nuestra demanda insatisfecha, y las capacitaciones que necesitan que se les proporcione. Es por eso al momento de diseñar el programa de formación se ha de considerar estas variables, además de incorporaran las competencias que este servidor debe desarrollar para cumplir con su desempeño laboral.

Cabe destacar que el Diseño de programa de formación virtual estará dirigido a los funcionarios y empleados del sistema penal, esto por ser el sector donde se concentra cantidad de servidores y por ser el área de mayor sensibilidad ciudadana y donde se exige que se haga una verdadera justicia.

Con el diseño ya elaborado, se espera que la Escuela Judicial pueda brindar una oferta formativa de manera continua y que pueda cubrir a la mayoría de la demanda insatisfecha; a la vez dar cumplimiento con los acuerdos suscritos con la Red Iberoamericana de Escuelas Judicial (RIAEJ).

6.3.13 CARACTERIZACIÓN DEL PROYECTO

6.3.13.1 CARÁCTER

Debido a que el proyecto “Diseño del Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras,” desea ser aprobado para año 2016 para que los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras, comiencen a recibir las acciones formativas de manera continua y permanente, por lo que requiere que las autoridades máximas del este Poder del estado aprueben este proyecto.

6.3.13.2 NATURALEZA

El “Diseño del Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras,” funcionara como una propuesta alternativa a la demanda existente de necesidad de capacitación, debido a que los funcionarios y empleados del Poder Judicial requieren de capacitaciones continuas. A su vez, el proyecto se encuentra bajo la clasificación de proyecto nuevo, ya que actualmente el Poder Judicial no cuenta programa de formación virtual pese que cuenta con una plataforma Moodle, medio que no está siendo utilizado efectivamente.

6.3.13.3 CLASIFICACIÓN

El “Diseño del Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras,” se encuentra bajo la clasificación del sector educativo o formativo debido a que se ofrecerá el servicio de formación continua.

6.3.14 BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

6.3.14.1 BENEFICIARIOS DIRECTOS

Como beneficiarios directos del proyecto se identificaron los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras, del Sistema Penal, como ser:

- Magistrados de Corte de Apelaciones.
- Asistentes de magistrados
- Jueces de Letras de lo Penal
- Jueces de Privación de Dominio
- Jueces de Jurisdicción Nacional
- Jueces de Niñez
- Jueces de Ejecución
- Jueces de Paz II
- Jueces de Depuración Penal
- Defensores Públicos
- Inspectores de Órganos Judiciales
- Personal Auxiliar

6.3.14.2 BENEFICIARIOS INDIRECTOS

El beneficiario indirecto del proyecto es la población del Estado de Honduras, ya que el aumento en destrezas y competencias de los funcionarios y empleados judiciales permitirá brindar un servicio eficiente y eficaz a los usuarios del sistema de justicia, garantizándoles el derecho a la tutela judicial efectiva y, consecuentemente, un aumento en la seguridad jurídica y en la confianza de la población hacia el Poder Judicial.

6.3.15 NECESIDADES U OPORTUNIDADES

El programa de formación de virtual, se desarrollará porque existe un gran número de demanda insatisfecha, la cual requiere que se le brinde el servicio de capacitaciones continuas; es por eso, que el programa contempla una oferta formativa de acuerdo a sus necesidades y perfil.

Los funcionarios y empleados podrán con el programa de formación virtual obtener mayor capacitación y la Escuela Judicial podrá cubrir a un número mayor de servidores judiciales.

6.3.16 RECOPIACIÓN DE REQUISITOS

6.3.16.1 TAMAÑO DEL PROYECTO

El tamaño del presente proyecto, se refiere a la capacidad ideal para atender a la demanda potencial de los diferentes segmentos, ya que la plataforma Moodle que posee la Escuela Judicial cuenta con la suficiente capacidad para generar las acciones formativas. Asimismo, se cuenta con espacios físicos para las capacitaciones en modalidad semi-presencial, esta son: una aula virtual, una aula de video conferencia y dos aula tradicionales.

Por lo que si se cuenta con la capacidad instalada apropiada para la atención continua, requerida de los funcionarios y empleados del sistema penal.

6.3.16.2 FACTORES DETERMINANTES

Demanda

El mercado meta al cual se va a dirigir el servicio, son todos los funcionarios y empleados del Sistema del Poder Judicial de Honduras. En este caso son de 1766 servidores judiciales del sistema penal.

En cuanto a la demanda de servicios del Programa de Formación Virtual, se basa al número de acciones formativas que puede recibir el funcionario y empleado del Poder Judicial, la cantidad de participantes formados y los docentes que nos colaboran con este programa.

Para el diseño del Programa de Formación Virtual, se contempla la necesidad de clasificar a los servidores judiciales para estructuras las acciones formativas de acuerdo a sus necesidades y requerimientos temáticos que este individuo debería manejar para su buen desempeño laboral.

Oferta

La oferta que se ofrecerá con el diseño de programa de formación virtual, es la multiplicidad de acciones formativas. Por lo se manejará una estructura curricular para su eficiente desarrollo formativo, mismo que será diseñado por el personal técnico de la Escuela Judicial en conjunto con los expertos en la materia.

Se espera que la oferta formativa, se realice en las diferentes clases de formación:

- ✓ Formación Propedéutica - Introductoria
- ✓ Formación Derecho Penal
- ✓ Formación Derecho Procesal Penal
- ✓ Formación Complementaria

6.3.16.3 FACTORES CONDICIONANTES

Disponibilidad del personal calificado

Los especialistas, profesionales y personal que integrarán el Programa de Formación Virtual, deberá poseer el perfil específico de acuerdo a las funciones que va a desempeñar en este programa y grado de compromiso profesional para el respetivo desarrollo de sus funciones.

Disponibilidad de tecnología

La tecnología es un pilar fundamental dentro de la Escuela Judicial, ya que se requiere de diseños interactivos para el desarrollo de enseñanza aprendizaje, para mantener motivado indirectamente a funcionario y empleado que ingreso al programa de formación virtual.

6.3.17 LOCALIZACIÓN

La localización del Programa de Formación Virtual dentro de las instalaciones actuales del Poder Judicial; es decir en la Escuela Judicial

Macro localización

La Escuela Judicial se cuenta ubicado en Honduras en el Departamento de Francisco Morazán, en el Municipio del Distrito Central, en la zona centro sur de la ciudad de Tegucigalpa, Honduras.



Figura 32. Mapa del País de Honduras



Figura 33. Mapeo de la Ciudad de Tegucigalpa.

Micro localización

El diseño del Programa de formación virtual, lo administrará y dirigirá la Escuela Judicial en la Ciudad de Tegucigalpa, en la Colonia Las Brisas, Boulevard Kuwait, contiguo al Centro de Interactivo de Chiminique.

Latitud: **14°04'17.7"N**

Longitud: **87°11'56.8"W**



Figura 34. Ubicación de la Escuela Judicial de Honduras.

6.3.18 PROCESO A SEGUIR EN PROYECTO

6.3.18.1 PROCESO PARA DESARROLLO

Para llevar a cabo exitosamente el diseño de Programa de Formación Virtual, se considera necesaria realizar el siguiente proceso:

Estructura organizativa del Programa formativo.

- a. Diseño de la estructura organizativa del programa formativo.
- b. Descripción del Perfil del usuario.
- c. Descripción del Perfil del docente o tutor.
- d. Políticas del programa formativo.

Medición de Necesidades de capacitación para generar las oferta formativa

- a. Análisis de las necesidades de capacitación con un grupo de expertos.
- b. Diseño de las ofertas formativas para los Funcionarios y empleados.
- c. Descripción de las competencias que se desarrollará en los funcionarios jurisdiccionales según su perfil.

Diseño del Programa de Formación Virtual

- a. Diseño de la Modular de cada formación del Programa de formación.

Tabla 42. Diseño descriptivo de cada módulo del Programa de formación

No Bloques	Duración del bloque	Objetivo	Acciones formativas
Bloque I			
Bloque II			
Bloque III			
Bloque IV			
Bloque V			

Fuente: Elaboración Propia

- b. Elaboración del plan de acción formativa o capacitación, el cual contendrá una serie de especificaciones, ver tabla siguiente:

Tabla 43. Esquema de Acción Formativas

Nombre de la Acción formativa:			
Duración:	Modalidad:		
	Días de realización:		
	Fecha de Inicio:	Fecha de Finalización:	
Objetivos: Al finalizar la acción formativa el participante será capaz de:			
Competencias:			
Contenidos:			
Actividades de Aprendizaje:			
Criterios de Evaluación:			
Recursos Didácticos:			
Consultas Bibliográficas:			

Fuente: Elaboración Propia

- c. Obtención del visto buena de la Dirección de la Escuela Judicial

Presentación de la Propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual ante las autoridades

- a. Solicitar una audiencia ante la presidencia del Corte Suprema de Justicia, para presentar la propuesta del Programa de Formación Virtual, y obtener mayor financiamiento para las acciones formativas establecidas dentro del programa.
- b. Presentación del Diseño del Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras.

Aprobación de la propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual

- a. Una vez aprobado, se espera que se dé inicio al Programa de Formación virtual en el 2017

6.3.18.2 SERVICIOS GENERALES

Estos servicios se brindarán en todos los niveles sin excepción

- ✓ Se generará mayores acciones formativas
- ✓ Actualización de las ofertas formativas
- ✓ Análisis continuo de la necesidades de capacitación
- ✓ Creación de espacios interactivos efectivos de aprendizaje

6.3.19 INGENIERÍA DE PROYECTOS

6.3.19.1 INSTALACIONES

Las instalaciones de la Escuela Judicial de Honduras, son apropiadas para atender a los funcionarios y empleados del Poder Judicial. En el caso de la atención virtual dicha institución cuenta con un aula virtual y con la plataforma Moodle.

6.3.19.2 EQUIPAMIENTO REQUERIDO

Para realizar las acciones formativas se necesita que los funcionarios y empleados cuenten con una computadora y servicio de Internet. En su mayoría los funcionarios cuentan con dichos recursos tecnológicos, pero para poder cubrir con la gran mayoría se debe de crear aulas virtuales para que los participantes accedan a la plataforma.

6.3.19.3 REQUERIMIENTOS DEL PROYECTO

El proyecto solicita los siguientes requerimientos Principales:

1. Diseño del Programa del Formación Virtual.
2. Visto Buenos Por parte de la Dirección de la Escuela Judicial.

3. Aprobación del proyecto por parte del Presidente del Poder Judicial.

6.3.20 DEFINICIÓN DEL ALCANCE

6.3.20.1 PROPÓSITO DEL PROYECTO

El diseño del Programa de Formación Virtual para los Funcionarios y Empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras, tendrá el propósito de generar acciones formativas de forma continua en los funcionarios y empleados del sistema penal, para el mejoramiento cualitativo y sistémico de la Administración de Justicia, y desarrollarles las competencias necesarias para desempeñar con eficiencia y eficacia la labor jurisdiccional.

6.3.20.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Debido a las necesidades que presentan los funcionarios y empleados del Poder Judicial de Honduras, los cuales, requieren que se les proporcione mayor acciones formativas de forma continua ya que solamente se le genera una o ninguna durante un año.

En virtud que la Escuela Judicial de Honduras “Francisco Salomón Jiménez Castro”, entidad encargada de capacitar y perfeccionar a los funcionarios y empleados de este Poder del estado, y aprovechando que cuenta con una plataforma moodle, y que este sitio web posee las herramientas idóneas para generar las acciones formativas necesarias para mantener capacitados y motivados al cualquier tipo de usuario. Es en este sentido, es que la propuesta de diseño del Programa de Formación virtual dará inicio para generar una oferta formativa de manera continua y permanente en los funcionarios y empleados del sistema penal.

El Diseño de Programa de Formación Virtual permitirá a la Escuela Judicial cumplir con capacitar a todo el personal que labora dentro del Poder judicial, claro está que este diseño deberá poseer los requerimientos mínimos para que brinde las acciones formativas de calidad y que desarrolle en el individuo las habilidades y destrezas necesarias para su mejor desempeño dentro y fuera de la institución a la que está perteneciendo.

6.3.20.3 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto de Diseño del Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras pueda generar mayor acciones formativas ya que se manejará una programación curricular de acuerdo las necesidades de los usuarios, es decir, a los funcionarios y empleados. Por lo que se espera que reciban por lo menos ocho (8) acciones formativas en el año capacitaciones en el año.

Con este diseño se espera que se preste un mejor servicio favoreciendo de manera directa y continua en los funcionarios y empleados que reciban las capacitaciones, para ofrecer este servicio se considera necesario contar con el personal calificado (Administrador de Plataforma y Tutores) para el manejo de la plataforma y la generación de capacitaciones; y sobre todo en el diseño curricular de la formación académica, así mismo se considera el desarrollo de competencias que generara dicho programa.

Este Proyecto “Diseño del Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras,” comprenderá cuatro fases de ejecución: Planeación Inicial, Medición de las Necesidades de Capacitación, diseño del programa de formación, y la aprobación del diseño del programa.

6.3.20.4 FASES DE PROYECTOS

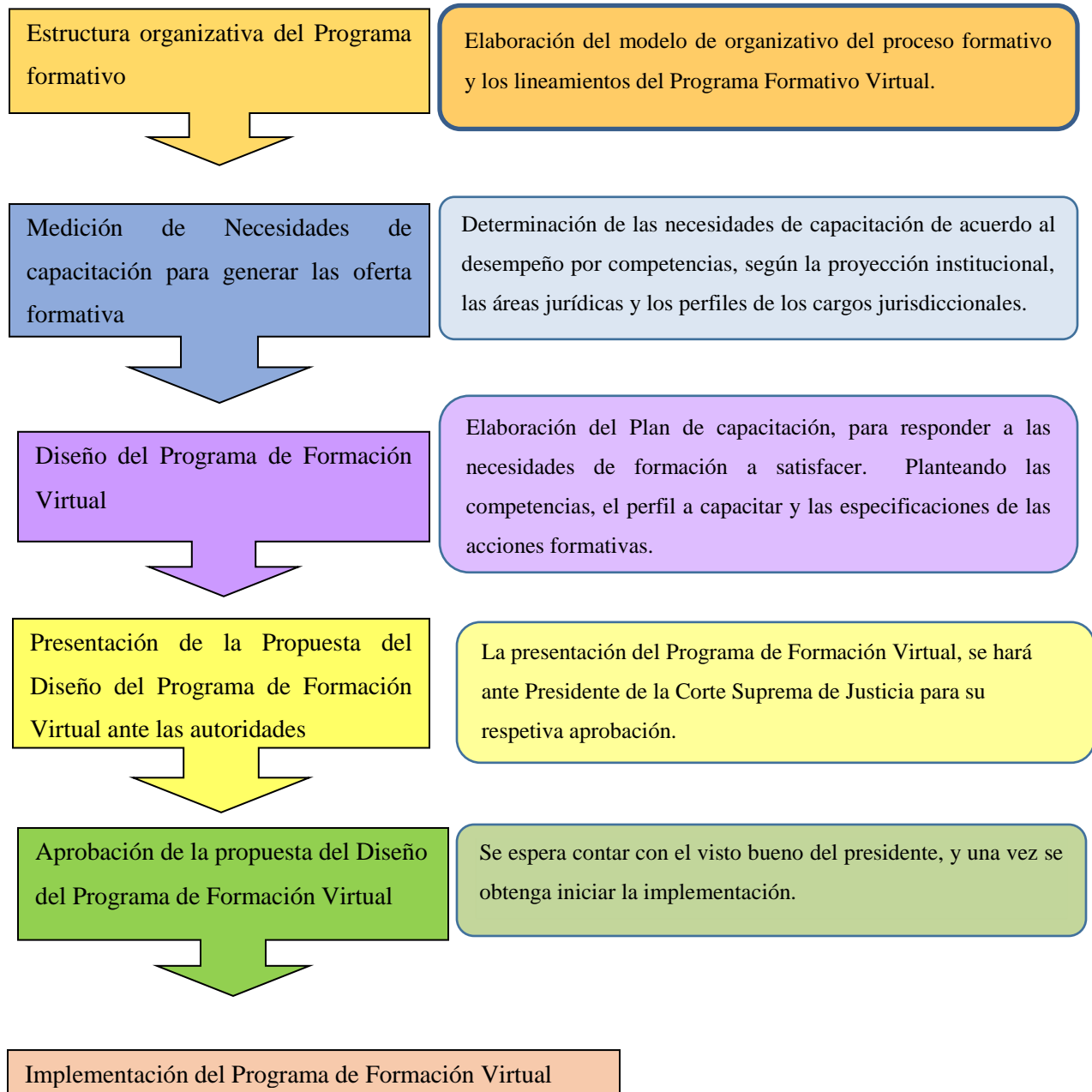


Figura 35. Fases del Proyecto.

Fuente: Elaboración propia.

6.3.20.5 ENTREGABLES DEL PROYECTOS

El proyecto presentará los siguientes entregables:

Tabla 44. Entregables del proyecto.

Fases del Proyecto	Productos Entregables
1. Estructura organizativa del Programa formativo	<ul style="list-style-type: none">➤ Estructura organizativa del Programa de Formación Virtual.➤ Políticas del Programa de Formación Virtual.
2. Medición de Necesidades de capacitación para generar las oferta formativa	<ul style="list-style-type: none">➤ Listado de oferta formativas de acuerdo a los cargos del sistema penal.
3. Diseño del Programa de Formación Virtual	<ul style="list-style-type: none">➤ Elaboración de las acciones formativas, con sus especificaciones requeridas.
4. Presentación de la Propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual ante las autoridades.	<ul style="list-style-type: none">➤ Diseño del Programa de Formación Virtual para los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial.
5. Aprobación de la propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual.	<ul style="list-style-type: none">➤ Asignación Presupuestaría para el Programa de Formación Virtual

Fuente: Elaboración Propia

6.3.20.6 CRITERIOS DE ACEPTACIÓN DEL PRODUCTO

A continuación se presentan los criterios para la aceptación del Programa de Formación Virtual, servicios que se le ofrecerá a los funcionarios y empleados del sistema penal:

Criterio Técnico: Que el servidor del Poder Judicial este siempre disponible y con suficiente capacidad. Que se cuente con el personal calificado en la materia para el desarrollo eficiente del programa de formación.

Criterio de calidad: Que las acciones formativas que se realicen para desarrollar las competencias idóneas al mejoramiento del desempeño.

6.3.20.7 SUPUESTOS

El diseño del Programa de Formación Virtual, espera contar con los siguientes supuestos:

1. Contar con el equipo humano calificado para generar y proporcionar al funcionario y empleados mayor capacitación de forma continua
2. Que las autoridades, los funcionarios y empleados se sientan satisfechos con las acciones formativas que generará el programa de formación virtual.
3. Que las ofertas formativas se le brinde a un 85 % de los funcionarios y empleados del sistema penal.
4. Que se cuente con un buen diseño de programa de formación.
5. Contar con un presupuesto anual para las acciones que se requieran realizarse en modalidad semi presencial.
6. Contar con el interés de los funcionarios y empleados hacia el programa de formación virtual.

6.3.20.8 RESTRICCIONES DEL PROYECTO

El diseño del Programa de Formación Virtual, tendrá las siguientes restricciones:

1. Que el programa de formación virtual sea dirigido por la entidad encargada de capacitaciones, es decir la Escuela Judicial.

2. Que se tenga el personal calificado en la materia dentro de la Escuela Judicial para desarrollar el diseño de Programa de Formación virtual.
3. Que las autoridades máximas del Poder Judicial asignen el presupuesto necesario desarrollar algunas acciones formativas de forma semi-presencial dentro del Programa de Formación Virtual.

6.3.20.9 EXCLUSIONES DEL PROYECTO

El diseño de Programa de Formación Virtual no proveerá de equipo tecnológico y accesibilidad de internet.

6.3.20.10 RESUMEN DEL PRESUPUESTO

Los valores de los costos, se establecieron las entrevistas realizadas a tres facilitadores y a un ingeniero en sistemas, calculando el costo de pago mensual, más catorceavo, aguinaldo y vacaciones de tres tutores y un administrador de la plataforma. Así mismo se analizó el pago administrativo de acciones presenciales, este dato se tomó de conformidad a las acciones formativas desarrolladas en el 2013, representadas en la tabla 7 con el detalle de sus costos.

Tabla 45. Presupuesto inicial para la implementación del Programa de Formación Virtual

Detalle	Montos
Pago de Planilla de facilitadores o Tutores (3)	L. 1.087,500.00
Pago de Planilla del Administrador de la Plataforma	L. 150,000.00
Pagos administrativos de acciones presenciales	L. 5,000,000.00
TOTAL DE INVERSION	L. 6,237,500.00

Fuente: Elaboración Propia

6.3.20.11 ESTRUCTURA DE DESGLOSE DEL TRABAJO

“Diseño del Programa de Formación Virtual para los Funcionarios y Empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras”.

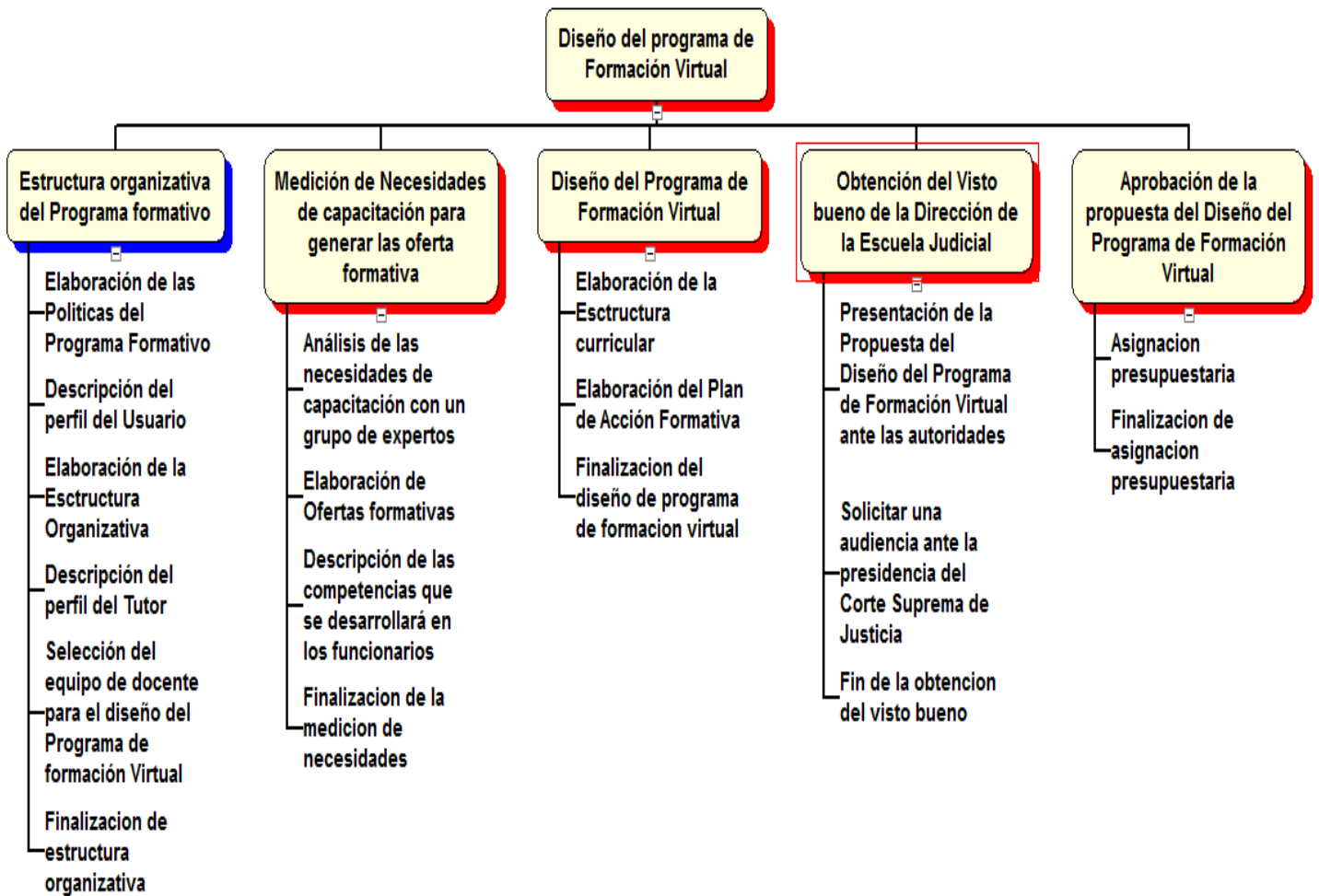


Figura 36. Desglosé de Trabajo

Fuente: Elaboración propia.

6.4 GESTIÓN DE TIEMPO

6.4.1 PLANIFICAR LA GESTIÓN DEL CRONOGRAMA

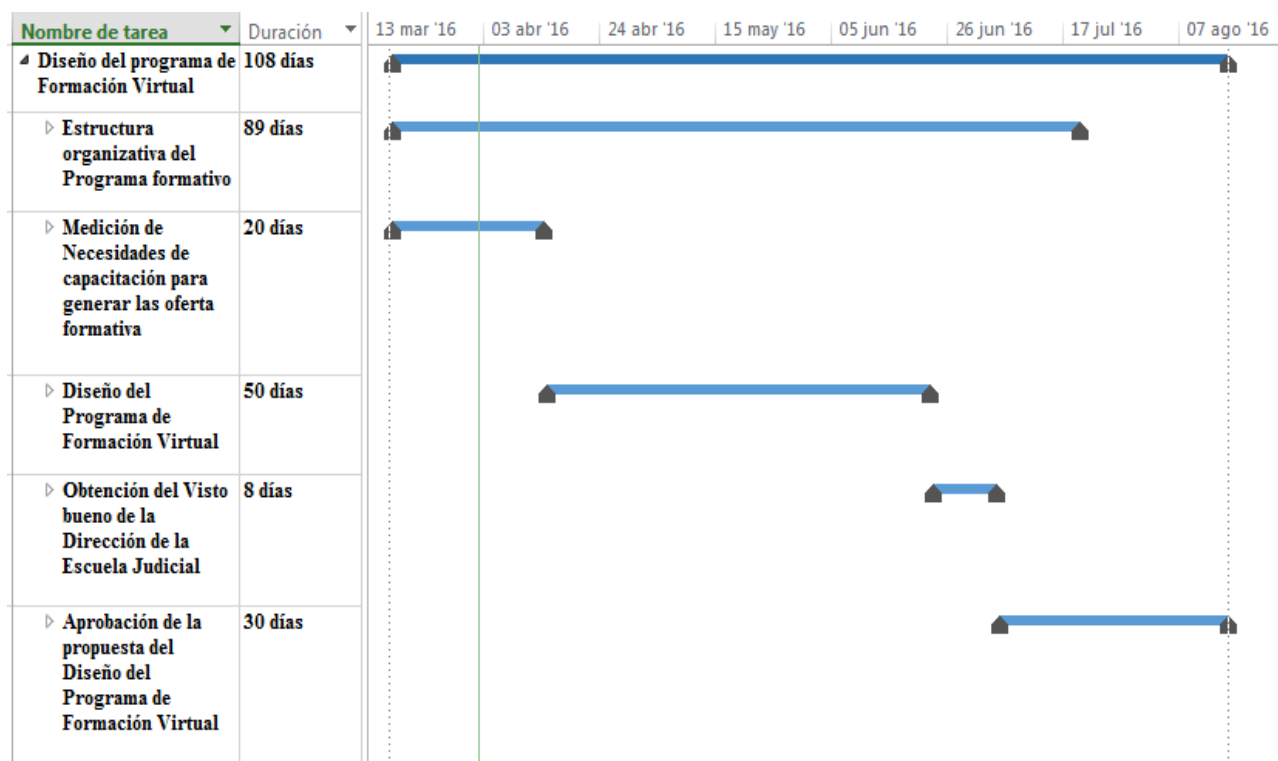


Figura 37. Cronograma de actividades.

Fuente: Elaboración propia.

6.4.2 DEFINIR LAS ACTIVIDADES

6.4.2.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS

Como el propósito principal de este proyecto es generar mayor capacitaciones, mantener satisfechos a los funcionarios y empleados del Poder Judicial sobre las acciones formativas penales y para llevar a cabo este proyecto, se han enlistados las siguientes actividades necesarias para generar capacitaciones continuas y desarrollar las competencias de los servidores judiciales:

Tabla 46. Identificación de las actividades a desarrollar dentro del Proyecto

Actividades	Recursos	
	Humano	Material
A. Estructura organizativa del Programa formativo	Personal Técnico – Pedagógico y autoridades de Dirección de la Escuela Judicial	Diseño curricular de la Escuela Judicial
B. Medición de Necesidades de capacitación para generar las oferta formativa	Personal Técnico – Pedagógico y experto en la temática penal (docentes)	Resultados y análisis de resultados del estudio investigativo
C. Diseño del Programa de Formación Virtual	Personal Técnico – Pedagógico y experto en la temática penal (docentes) y autoridades de Dirección de la Escuela Judicial	Diseño curricular de la Escuela Judicial
D. Presentación de la Propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual ante las autoridades	Dirección de la Escuela Judicial y personal técnico.	Diseño del Programa de Formación Virtual para el funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras.
E. Aprobación de la propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual	Presidente del Poder Judicial de Honduras	Diseño del Programa de Formación Virtual para el funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras.
F. Implementación del Programa de Formación Virtual	Personal a cargo del programa de formación virtual	

Fuente: Elaboración propia.

6.4.3 SECUENCIA DE LAS ACTIVIDADES

La Dirección de la Escuela Judicial revisará la propuesta de este diseño de formación virtual y posteriormente será aprobada por parte del Presidente del Poder Judicial; pero se espera usar la siguiente secuencia de actividades:

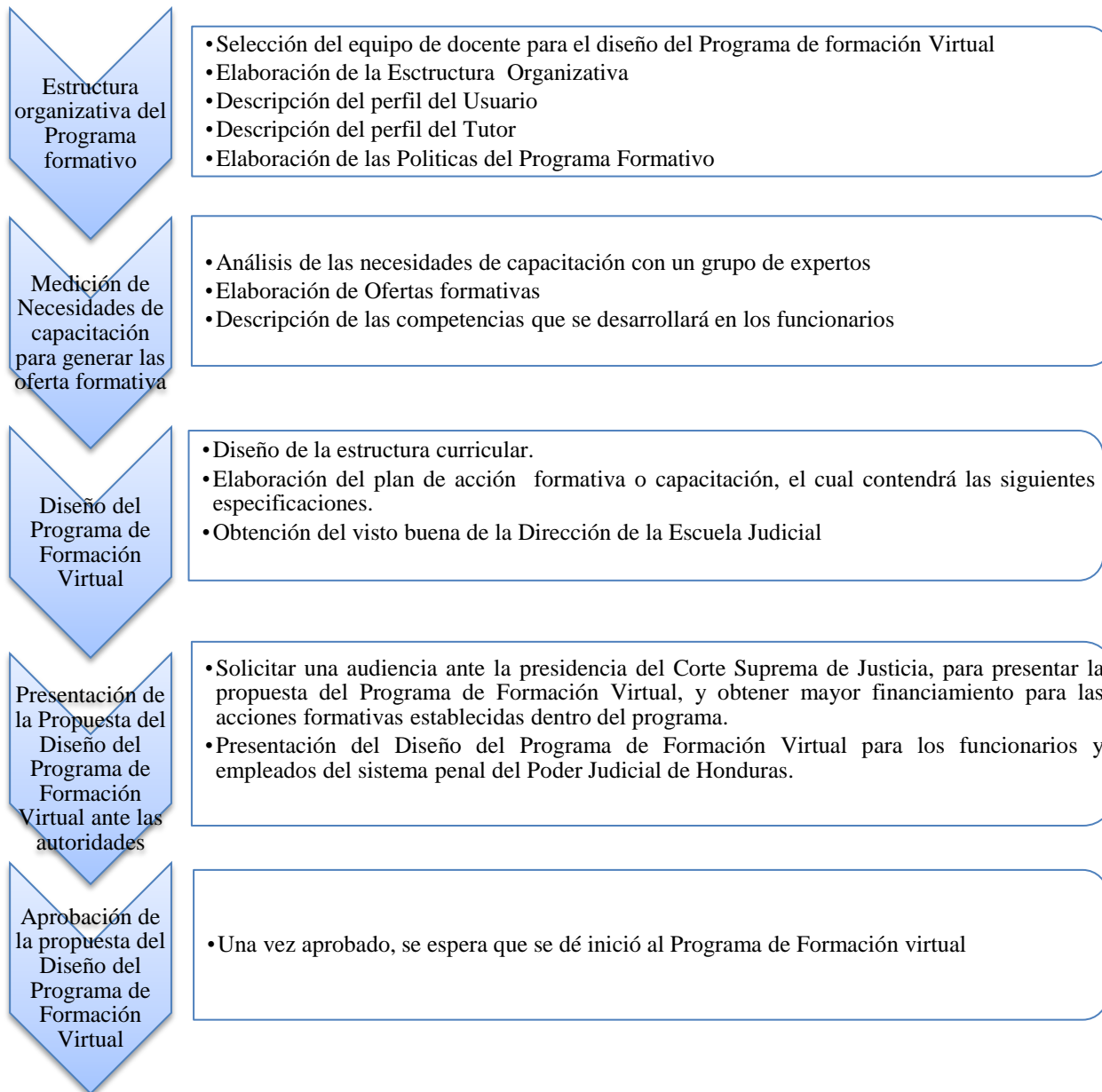


Figura 38. Secuencia de las actividades del proyecto.

Fuente: Elaboración propia.

6.4.4 ESTIMACIÓN DE RECURSOS DE LAS ACTIVIDADES

Para que cada actividad se ejecute con éxito es necesario estimar los recursos disponibles y no disponibles al momento de la realización del proyecto. Se ha tener presente los siguientes recursos:

- ✓ Disposición de tiempo de los docentes seleccionados para elaborar la estructura curricular y para diseñar el programa de formación virtual con sus respectivos lineamientos.
- ✓ El personal técnico-pedagógico, estará disponible para apoyar al docente o tutor al momento de la elaboración de la estructura curricular y el diseñar el programa de formación virtual.
- ✓ Contar con el administrador del Programa Virtual para apoyar con el tutor al momento de subir las acciones formativas establecidas en el programa.
- ✓ Contar siempre con la revisión y visto bueno de la Dirección de la Escuela Judicial para con el programa de formación virtual.
- ✓ Contar con los recursos de consultas existentes en la Escuela Judicial.

6.4.5 ESTIMACIÓN DE LA DURACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La estimación de los recursos en cuanto al tiempo, se hará según el siguiente cuadro:

Tabla 47. Estimación de la Duración de las actividades

Actividades	Tiempo	mar	abr	may	Ju	Jul	ago	sep
A. Estructura organizativa del Programa formativo	89 días							
B. Medición de Necesidades de capacitación para generar las oferta formativa	20 días							
C. Diseño del Programa de Formación Virtual	50 días							
D. Presentación de la Propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual ante las autoridades	8 días							
E. Aprobación de la propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual	30 días							

6.5 GESTIÓN DEL COSTO

6.5.1 PLANIFICAR LA GESTIÓN DEL COSTO

Para la elaboración del diseño del Programa de Formación Virtual no se requiere de costo alguno, ya que la Escuela Judicial cuenta con los recursos humanos y tecnológicos para la posible realidad de Diseño de Programa.

6.5.1.1 ESTIMACIÓN DE COSTOS

Para iniciar el programa de formación virtual se considera necesario contar con la permanencia de tres personas calificadas, es decir, un administrador del programa virtual y un docente experto en materia penal asignados a la Escuela Judicial; por lo se estima conveniente generar el costes de inversión de este personal y posteriormente el presupuesto del costo de las acciones formativas que se realizarán en modalidad semi presencial.

A continuación se presenta la planilla a pagar mensualmente.

Tabla 48. Costo por pago a planilla por Tutor.

Pago mensual del tutor

Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
75,000	75,000	75,000	75,000	75,000	150,000	112,500	75,000	75,000	75,000	75,000	150,000
Total en el año: 1,087,500.00											

Tabla 49. Costo por pago a planilla al administrador de la Plataforma.

Pago mensual al Administrador de la Plataforma

Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	20,000	15,000	10,000	10,000	10,000	10,000	25,000
Total en el año: 150,000.00											

6.5.1.2 COSTOS

6.5.1.2.1 COSTOS DE EJECUCIÓN

Tabla 50. Costos de Ejecución.

Concepto	Costo
Presupuesto anual para acciones formativas presenciales	5,000,000.00
Pago de planilla al docente o tutor/ 14 meses + vacaciones	1,087,500.00
Pago de planilla al administrador / 14 meses + vacaciones	150,000.00
Total	6,237,500.00

6.5.1.3 CONTROL DE COSTOS

El control de costos del proyecto incluye:

- Influir sobre los factores que producen cambios en la línea base de costo.
- Asegurarse de que los cambios solicitados sean bien justificados

- Gestionar los cambios reales cuando y a medida que se produzcan.
- Asegurar que los posibles sobre costos no excedan el presupuesto autorizado, se deberá manejar periódicamente para el proyecto.
- Realizar el seguimiento del rendimiento del coste para detectar y entender las variaciones con respecto a la línea base de costo.
- Registrar todos los cambios pertinentes con precisión en la línea base de costo.
- Evitar que se incluyan cambios incorrectos, inadecuados o no aprobados en el coste inicial
- Informar los cambios a las autoridades pertinentes.
- El control de costes del proyecto busca las causas de las variaciones positivas y negativas, y forma parte del Control Integrado de Cambios.

6.6 GESTIÓN DE LA CALIDAD

6.6.1 PLANIFICAR LA GESTIÓN DE CALIDAD

A partir de la revisión basada en el proyecto, hemos creído conveniente centrar el desarrollo de los estándares a partir de las dimensiones incluidas en el siguiente análisis. El modelo que hemos desarrollado es procesual. Se cree conveniente, la atención a las características del objeto de estudio, describir detalladamente y sobre todo desarrollar estándares al respecto de cada una de las diferentes fases por las que atraviesa el programa de formación. Así, se consideran cuatro dimensiones que contemplan desde nuestro punto de vista los elementos más importantes para someter a evaluación de calidad las propuestas de formación. Estas dimensiones son las siguientes:

Dimensión Contexto. La formación no se desarrolla en el vacío esta surge y se lleva a cabo en un contexto social, político, profesional, educativo y económico determinado. Por ello debemos de analizar cualquier acción de formación en relación con sus protagonistas, los espacios en los que se desarrollan, así como con análisis elaborados en este documento que nos servirán de paraguas y justifican ante la necesidad de formación que se está ofreciendo. Igualmente, la formación, para que sea eficaz, debe de estar enfocada, tanto en sus contenidos, como en sus procedimientos y prácticas.

Dimensión Diseño: La formación a Funcionarios y empleados del poder Judicial del sistema procesal penal, independientemente de su modalidad debe ser objeto de planificación o diseño de forma que se asegure que no se improvisan los procesos y que estos van dirigidos a mejorar la competencia de los destinatarios para un mejor desarrollo profesional. Diseñar la formación representa un proceso que parte del estudio de la situación actual de adquisición de competencia por parte de los Funcionarios y empleados del sistema procesal penal del Poder Judicial de Honduras. Para dar respuesta a estas necesidades se diseña una estructura que va a permitir desarrollar los aprendizajes descritos en los objetivos del programa.

Dimensión del Tutor: El diseño del programa de formación exigirá al tutor un aprendizaje virtual, el cual necesitara de su incorporación a lo que denominamos ambiente virtual de aprendizaje. Este proceso de producción supone la determinación de qué plataforma tecnológica que se utilizará, así como cuáles serán sus características. El proceso de producción de una acción de formación a través de internet requiere unas condiciones que denominamos de usabilidad y accesibilidad para permitir que el aprendizaje a distancia se produzca de manera eficiente.

Dimensión Seguimiento. Una de las características de los programas eficaces de formación tiene que ver con la permanencia en el tiempo del contacto entre el tutor y la organización con posterioridad a la finalización formal de la actividad de formación. La posibilidad de recibir asesoramiento y apoyo por parte de los tutores o bien de otros profesores

participantes en el programa, este configura uno de los elementos más importantes para asegurar que los aprendizajes se consoliden, superando las dificultades de aplicación práctica.

En base a lo que se ha comentado anteriormente, se han organizado los Estándares de Calidad para el Programa de Formación a través de Estrategias de Aprendizaje. Esto en cada una de las dimensiones del proceso: Diseño, Contexto y Tutores, en forma de una declaración o estándar general, para posteriormente ir dividiéndose en estándares más específicos en función de la amplitud y complejidad del estándar.

Los estándares generales son los siguientes:

1. **Dimensión Contexto.** El programa de formación se adecúa a las características, condiciones y necesidades del contexto educativo del Sistema Procesal Penal del Poder Judicial de Honduras.
2. **Dimensión Diseño.** Los objetivos, contenidos, estrategias y recursos del programa de formación se han diseñado tomando en consideración los procesos de aprendizaje adulto y las condiciones, posibilidades y limitaciones de la utilización de las tecnologías como soporte para la formación.
3. **Dimensión Tutor.** La producción y desarrollo técnica del programa se ha realizado siguiendo los procedimientos de usabilidad y accesibilidad adecuados a fin de propiciar un aprendizaje acorde con las metas y objetivos del programa.
4. **Dimensión de Seguimiento.** El Tutor promueve el asesoramiento continuo, así como crea espacios virtuales de comunicación e intercambio entre él y los participantes del programa una vez que éste ha finalizado.

6.6.2 CONTROL DE CALIDAD

Numerosos sistemas educativos a lo largo del mundo están buscando formas de fortalecer la pertinencia y relevancia de los procesos educativos y curriculares para lograr mayores niveles de inclusión. Esto lleva a quienes toman decisiones para organizar el currículo y revisar el enfoque tradicional de la Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro, de Honduras, en pro de mejoras del control de Calidad.

6.2.1. **Dimensión Contexto.** El programa de formación se adecúa a las características, condiciones y necesidades del contexto educativo Judicial.

6.2.1.1. El programa está promovido por instituciones u organismos relevantes y reconocidos en el ámbito judicial.

6.2.1.2. Las metas generales del programa de formación están comprometidas con la mejora de la calidad del aprendizaje del alumnado en la sociedad del conocimiento.

6.2.1.3. El programa asume un modelo de aprendizaje como profesional reflexivo, crítico e innovador y le ayudara a la Escuela Judicial a mejorar su entorno de formación.

6.2.1.4. El programa promueve la colaboración entre grupos de funcionarios y empleados de la misma o diferente localidad para la configuración de comunidades de aprendizaje.

6.2.1.5. El programa se inserta dentro de un plan más amplio que ofrece a los funcionarios y empleados una diversidad de acciones formativas que pueden llegar a configurar diferentes itinerarios formativos ya sean presenciales u online.

6.2.1.6. El programa asume la diversidad de contextos y culturas profesionales y promueve procesos de cambio basados en el reconocimiento y modificación de estas culturas.

6.2.1.7. Los líderes del programa de formación demuestran un compromiso con la mejora continua de los funcionarios y empleados de Poder Judicial de su desarrollo profesional.

6.2.1.8. El programa de formación cuenta con recursos (humanos, económicos, técnicos, infraestructura) suficientes para garantizar la calidad de su desarrollo.

6.2.1.9. El programa se inserta en una política de utilización de las nuevas tecnologías como un medio para favorecer una formación accesible, democrática y de calidad.

6.2.1.10. El programa promueve procesos de reforma educativa en línea con demandas, tendencias e informes internacionales.

6.2.2. **Dimensión Diseño.** Los objetivos, contenidos, estrategias y recursos del programa de formación se han diseñado tomando en consideración los procesos de aprendizaje adulto y las condiciones, posibilidades y limitaciones de la utilización de las tecnologías como soporte para la formación.

6.2.2.1. Los objetivos del programa de formación son relevantes para el desarrollo del curriculum y del aprendizaje de los alumnos, y están declarados en términos de aquellas competencias que se espera que adquiera o mejoren.

6.2.2.2. El diseño del programa de formación toma en consideración la diversidad de condiciones, intereses, motivaciones y niveles de partida de los funcionarios y empleados de poder judicial susceptible que participen en el programa.

6.2.2.3. Los contenidos del programa promueven la comprensión por parte de los tutores, están actualizados y presentan el conocimiento vinculado a un contexto de aplicación práctica.

6.2.2.4. El programa diseña estrategias formativas adecuadas a los objetivos y contenidos, promoviendo múltiples formas de aprendizaje activo en el proceso.

6.2.2.5. El diseño del programa prevé los recursos tecnológicos, financieros, pedagógicos y humanos necesarios para el desarrollo del mismo.

6.2.3. **Dimensión Tutor.** La producción técnica del programa se ha realizado siguiendo los procedimientos de usabilidad y accesibilidad adecuados a fin de propiciar un aprendizaje acorde con las metas y objetivos del programa.

6.2.3.1. Plan docente: objetivos claros y explícitos

6.2.3.2. Motivación: atractivo, interés...

6.2.3.3. Contenidos (documentos y materiales didácticos): coherencia con los objetivos, veracidad, profundidad, calidad, secuenciación, estructuración, claridad, actualización, corrección gramatical...

6.2.3.4. Relevancia de los elementos multimedia: relevancia de la información que aportan para facilitar los aprendizajes.

- 6.2.3.5. Guías didácticas y ayudas: información clara y útil, buena orientación al destinatario...
- 6.2.3.6. Flexibilización del aprendizaje: incluye diversos niveles, itinerarios...
- 6.2.3.7. Orientación del usuario (a través del propio material, consultas o tutoría) sobre el plan docente, los posibles itinerarios a seguir y las opciones a su alcance en cada momento
- 6.2.3.8. Tutorización de los itinerarios: en función de las respuestas (acertadas o erróneas) de los usuarios en las actividades de aprendizaje sugiere automáticamente determinados contenidos y/o actividades
- 6.2.3.9. Autonomía del estudiante: toma de decisiones en la elección de itinerarios, recursos para la autoevaluación y el autoaprendizaje...
- 6.2.3.10. Recursos didácticos: potencialidad y multiplicidad de los recursos didácticos que se utilizan (síntesis, ejemplos...)
- 6.2.3.11. Múltiples actividades: se proponen múltiples y diversas actividades formativas.
- 6.2.3.12. Enfoque crítico /aplicativo / creativo de las actividades dirigido a la construcción de conocimiento (no memorístico)
- 6.2.3.13. Aprendizaje colaborativo: inclusión de actividades colaborativas y recursos para ello (foros, discos virtuales compartidos)...
- 6.2.3.14. Corrección de las actividades: la mayor parte de las actividades se corrigen adecuadamente de manera automática o por el consultor.

- 6.2.3.15. Adecuación a los destinatarios de los contenidos, actividades...
- 6.2.3.16. Evaluación de los aprendizajes: sistema de seguimiento y evaluación de los aprendizajes, pruebas de evaluación...
- 6.2.3.17. Sistema de apoyo docente y tutorial: servicio de consultas, aulas virtuales y tutoría virtual

6.2.4. **Dimensión Seguimiento.** El programa promueve el asesoramiento continuado, así como crea espacios virtuales de comunicación e intercambio entre el profesorado participante en el programa una vez que éste ha finalizado.

- 6.2.4.1. El programa proporciona al profesorado acceso permanente a experto/formadores para apoyar o guiar la implantación de los contenidos del programa cuando éste ha finalizado.
- 6.2.4.2. El programa promueve la creación de espacios de comunicación síncrona y asíncrona abiertos para el profesorado que ha participado en el programa.
- 6.2.4.3. El programa promueve la creación espacios para compartir materiales didácticos y otros recursos elaborados por el profesorado participante en el programa.
- 6.2.4.4. Se ofrece al profesorado un servicio de noticias, novedades, información en relación con el contenido del programa de formación.
- 6.2.4.5. El programa promueve la creación de redes de profesores y/o escuelas para el desarrollo de proyectos relacionados con los contenidos del programa.

La evaluación de la calidad de las unidades didácticas que suelen conducir los aprendizajes en la virtualidad es tarea que compete a expertos, pero también a los alumnos que las utilizan. En muchas plataformas no se ofrece al alumnado la posibilidad de evaluar críticamente los materiales que sirven de soporte a los cursos o seminarios. Proponemos que la especificación de estándares se evalúe de forma específica hasta el nivel de sus fortalezas y debilidades.

Para la variación de los resultados, proponemos que se designen FORTALEZAS cuando la puntuación obtenida en cada conjunto de estándares supere el 60% del valor favorable. Las DEBILIDADES corresponderían al conjunto de ítems que hayan obtenido menos del 30% del valor favorable.

6.7 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.7.1 ORGANIGRAMA JERÁRQUICO DEL PROYECTO

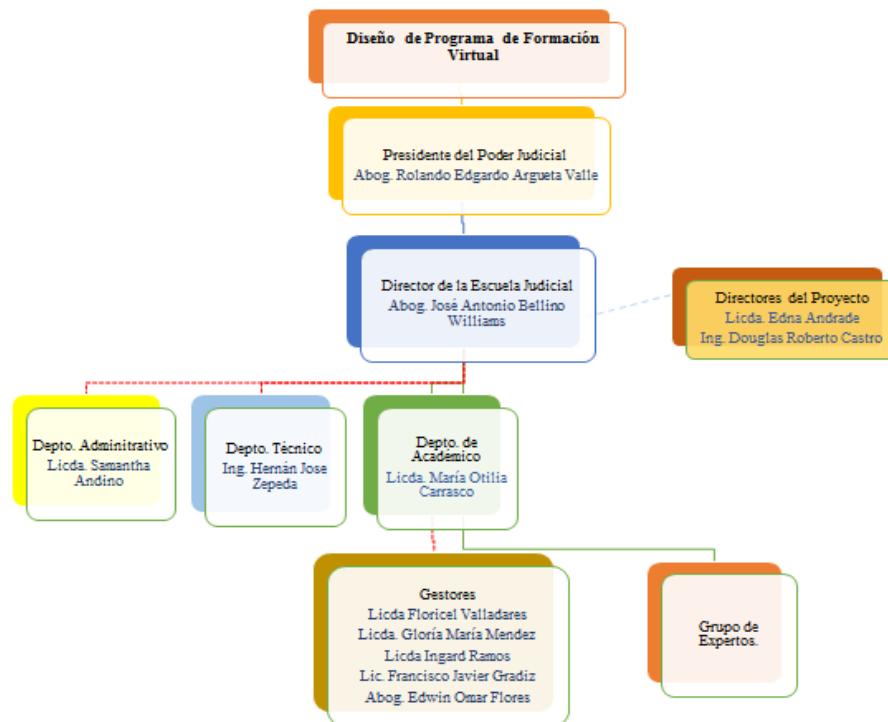


Figura 39. Organigrama Jerárquico del Proyecto.

6.7.2 DESCRIPCIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

Tabla 51. Descripción de Roles y Responsabilidades dentro del Proyecto

ROL		RESPONSABILIDADES	NOMBRE DEL RESPONSABLE
Presidente de la Corte Suprema de Justicia		Tomar decisiones de Alto nivel	Abog. Rolando Edgardo Argueta
		Asignar los recursos necesarios	
		Asignar el presupuesto	
		Participar activamente en las actividades	
Director del Proyecto		Presentar informes de avances	Licda Edna Enid Amador Andrade y Douglas Roberto Castro
		Seguimiento y control del proyecto	
		Cierre del Proyecto	
Equipo del Proyecto.	Dirección Escuela Judicial	Revisar los avances del proyecto	Abog. José Antonio Bellino
		Dar visto bueno al diseño de programa de formación virtual	
	Departamento Académico E.J	Seleccionar y convocar al grupo de expertos	Licda. María Otilia Carrasco
		Preparar la reunión de trabajo para las actividades del proyecto	
		Elaboración del Diseño de Programa	
		Preparar presentación del diseño	

Continuación de la Tabla 51 Descripción de Roles y Responsabilidades dentro del Proyecto

ROL		RESPONSABILIDADES	NOMBRE DEL RESPONSABLE
Equipo del Proyecto.	Departamento de información tecnología y personal técnico de la E.J.	Acondicionar el área de trabajo con todo el equipo tecnológico necesario	Ing. Hernán Jose Zepeda
	Departamento Administrativo E.J.	Preparación de presupuesto tentativo de las acciones formativas	Licda. Samantha Andino
		Cotizar salones cuando se realicen las acciones formativas fuera de Tegucigalpa	
Grupo de Expertos	Elaboración de la estructura curricular.	Abog. Julissa Aguilar	

6.7.3 MATRIZ DE ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Tabla 52. Matriz de asignación de responsabilidades.

Matriz de Roles y Responsabilidades del Proyecto							
DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN VIRTUAL							
Actividad de EDT	Responsable – Autoriza - Consultado – Informado						
	Presidente	Dirección	Directores del Proyecto	Equipo del Proyecto			
				Depto. Académico	Depto. Técnico	Depto. Admon	Expertos
A. Estructura organizativa del Programa formativo	I	A	R	R	C		
B. Medición de Necesidades de capacitación para generar las oferta formativa	I	I	R	R			I
C. Diseño del Programa de Formación Virtual	I	R / A		R	C	C	R
D. Presentación de la Propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual ante las autoridades	I	R		C		R	
E. Aprobación de la propuesta del Diseño del Programa de Formación Virtual	A	C			C		

6.7.4 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

6.7.4.1 PERFILES DEL PERSONAL QUE MANEJAN EL PROGRAMA

Director de la Escuela Judicial

Perfil:

- ✓ Ser hondureño por nacimiento;
- ✓ Ser mayor de 30 años;
- ✓ Encontrarse en el pleno ejercicio y goce de sus derechos civiles;
- ✓ Ser Abogado, inscrito en el Colegio de Abogados de Honduras;
- ✓ Acreditar solvencia con el Colegio de Abogados de Honduras;
- ✓ Acreditar experiencia profesional jurisdiccional y docencia universitaria en la carrera de Derecho superior a cinco (5) años;
- ✓ Ser de reconocida honorabilidad y probidad;
- ✓ No ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o de adopción o segundo de afinidad, con los (as) Magistrados (as) de la Corte Suprema de Justicia, los (as) presidentes (as) o vicepresidentes (as) de los poderes del Estado.
- ✓ Rendir fianza ante la Dirección Administrativa del Poder Judicial.

Requerimientos:

- ✓ El Director(a) de la Escuela Judicial tendrá dedicación exclusiva a desempeñar el cargo para el cual fue designado, salvo para el ejercicio de actividades docentes;
- ✓ Como superior jerárquico inmediato de los funcionarios de la Escuela Judicial, es el (la) responsable directo(a) de su buen funcionamiento y tendrá la representación judicial y extrajudicial de la institución.
- ✓ El Director(a) estará sujeto a la Ley de la Carrera Judicial en lo que refiere a la normativa de los funcionarios y empleados del Poder Judicial.

Funciones:

- ✓ Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento, así como las demás disposiciones que se emitan al efecto;
- ✓ Emitir los lineamientos generales y específicos para el buen funcionamiento de la Escuela Judicial, así como la rotación interna del personal de acuerdo a sus méritos y capacidades;
- ✓ Seleccionar y proponer ante el Presidente del Poder Judicial, el nombre de los candidatos que aprueben el proceso de selección para formar parte del claustro de facilitadores de la Escuela Judicial;
- ✓ Proponer ante el Presidente del Poder Judicial, las ternas necesarias para los cargos de las unidades de acuerdo a la estructura organizativa de la Escuela Judicial;
- ✓ Fomentar las relaciones de colaboración con las Escuelas Judiciales de otros Países, someter ante el Presidente del Poder Judicial, planes, acuerdos y convenios de cooperación en materia docente, académica e investigativa;
- ✓ Proponer los cambios estructurales adecuados a través del intercambio de experiencias en materia de capacitación entre los diversos países de la región, aprovechando preferentemente las disposiciones establecidas, en órganos y programas como la Cumbre Judicial Iberoamericana, Comisión Iberoamericana de Ética Judicial, el Aula Iberoamericana, Red Iberoamericana de Información y Documentación Judicial (IBERIUS), Centro Iberoamericano de Capacitación Judicial Virtual, la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales, Red Iberoamericana de Asistencia Judicial, y el Centro de Capacitación para Centroamérica y el Caribe o las que se establezcan en el futuro;
- ✓ Aprobar los planes de trabajo de las diferentes unidades, de acuerdo a la estructura organizativa;
- ✓ Validar anualmente, en coordinación con las diferentes unidades la actualización de la malla curricular;
- ✓ Presentar al Presidente del Poder Judicial, un informe anual sobre las actividades realizadas, y las actividades de ejecución;

- ✓ Dirigir y supervisar las actividades académicas, administrativas y presupuestarias de la Escuela;
- ✓ Presentar en la última quincena del mes de noviembre de cada año ante el Presidente del Poder Judicial, el plan operativo anual, para su aprobación;
- ✓ Divulgar todas las actividades académicas a nivel nacional e internacional mediante el uso de las herramientas tecnológicas disponibles;
- ✓ Proponer al Presidente del Poder Judicial la apertura de nuevas áreas de especialización y de estudio, basado en indicadores que determinen que ese campo requiere de mayor desarrollo pedagógico e investigación jurídico-científica;

Administrador del programa virtual

Perfil:

- ✓ Ser hondureño por nacimiento;
- ✓ Ser mayor de veintiún (21) años;
- ✓ Ser profesional universitario de las carreras de informática, ingeniería en sistemas, pedagogía, psicología y ciencias de la educación con experiencia en actividades de docencia;
- ✓ Conocimientos sobre el uso de plataformas virtuales y programas computacionales (tabulación de datos, diseño de textos, Microsoft office, y otros);
- ✓ Habilidades de trabajo en equipo;
- ✓ Encontrarse en el pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles.

Requerimientos:

- ✓ Profesionales titulados para el área específica.
- ✓ Experiencia mínimo de 2 años en su área.
- ✓ Conocer de Programación y Sistematización de Redes

Funciones:

- ✓ La planificación, organización y ejecución de planes, programas y proyectos de formación virtual;
- ✓ Trabajar en coordinación con la unidad de detección de necesidades de formación, para la creación y actualización de los planes, programas y proyectos curriculares.
- ✓ Trabajar en las propuestas de formación, considerando la selección de los facilitadores nacionales e internacionales, que serán los responsables de orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje virtual;
- ✓ Administrar la plataforma destinada para la formación virtual;
- ✓ Capacitar en el uso de la plataforma virtual al personal que se requiera, de acuerdo a las innovaciones tecnológicas;
- ✓ Elaborar en coordinación con la unidad de formación, la sección de detección de necesidades de formación y el claustro de facilitadores, las actividades de formación profesional virtual, siguiendo los lineamientos de la malla curricular de la Escuela Judicial;
- ✓ Cooperar con la unidad de formación en la elaboración de los planes anuales de formación profesional virtual;
- ✓ Proporcionar apoyo técnico a los participantes y al claustro de facilitadores en las actividades de formación virtual;
- ✓ Coordinar con el Claustro de facilitadores la selección de metodologías, técnicas, instrumentos de aprendizaje e instrumentos de evaluación mediante el uso de tecnologías de la información;
- ✓ Manejo y operatividad de las soluciones informáticas del campus virtual;
- ✓ Asistencia y soporte técnico para la creación, operatividad y evaluación de la oferta educativa;
- ✓ Producción de materiales educativos, plataformas y otros relacionados con el campus virtual;
- ✓ Monitoreo y seguimiento de proyectos de formación virtual;

- ✓ Elaboración de informes de avances y finales de la sección.

Facilitador - tutor

Perfil:

- ✓ Ser hondureño por nacimiento;
- ✓ Ser mayor de treinta (30) años;
- ✓ Ser de reconocida honorabilidad y probidad;
- ✓ Título de licenciatura en el área correspondiente a su ejercicio profesional;
- ✓ Poseer experiencia profesional en el área de su competencia por un tiempo no menor de dos (2) años;
- ✓ Participar en la formación a formadores antes de su incorporación como facilitador(a), o a más tardar al término de su primer curso;
- ✓ Preferiblemente, haber realizado en los tres (3) años previos, investigaciones y publicaciones relacionadas a su quehacer profesional y con el área en la que aspira ser facilitador(a);
- ✓ Excepcionalmente, en caso que la Escuela Judicial no cuente con el(la) facilitador(a) calificado en su Claustro de Facilitadores para impartir determinada capacitación, podrá ser contratado personal externo al Poder Judicial, siempre que se justifique por su experiencia y reputación profesional como por su contribución en el área de conocimiento o necesidad en la misma. Estos casos serán recomendados por la Dirección de la Escuela Judicial y serán sometidos a la consideración y aprobación del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial;
- ✓ Conocimientos sobre el uso de plataformas virtuales y programas computacionales (tabulación de datos, diseño de textos, Microsoft office, y otros);
- ✓ Encontrarse en el pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles;
- ✓ Acreditar debidamente su formación docente judicial recibido en la Escuela Judicial de Honduras u otra Institución Nacional o Internacional;

Requerimientos:

- ✓ Ser un profesional de reconocida honradez y honorabilidad, con vocación de servicio, compromiso y con un alto sentido de pertenencia al Poder Judicial y específicamente a la Escuela Judicial;
- ✓ Motivar a los participantes y despertar su interés por aprender, promoviendo en ellos el pensamiento crítico a través de las discusiones, retroalimentaciones, incentivando el trabajo en equipo, entre otros;
- ✓ Contribuir a hacer fácil lo difícil, coordinar y orientar la actividad docente en el aula;
- ✓ Ser especialista destacado(a) ya sea en la investigación o en el ejercicio de su profesión.

Funciones:

- ✓ Elaborar el silabo de conformidad a la malla curricular y aprobación de la Escuela Judicial;
- ✓ Participar en el diseño y planificación de las diferentes actividades de los cursos de su especialidad;
- ✓ Realizar la elaboración del diseño, contenido y metodología de las evaluaciones sumativas en conjunto con la Unidad de Evaluación y Competencia de la Escuela Judicial;
- ✓ Facilitar y orientar las actividades de enseñanza aprendizaje de los grupos de funcionarios del Poder Judicial, que le asignen;
- ✓ Participar en el diseño y elaboración de los materiales, tanto impresos como audiovisuales, necesarios para la ejecución de las actividades académicas;
- ✓ Participar en la selección de técnicas de evaluación y en el diseño, elaboración y aplicación de instrumentos evaluativos.

Coordinador (a) del programa de formación

Perfil:

- ✓ Ser hondureño por nacimiento;
- ✓ Ser mayor de treinta (30) años;
- ✓ Ser de reconocida honorabilidad y probidad;
- ✓ Ser Profesional en el área de las Ciencias de la Educación, con estudios de Postgrado (Maestría o Especializaciones en gestión educativa, diseño curricular, planificación, entre otros);
- ✓ Experiencia en liderar procesos de formación profesional;
- ✓ Experiencia en la docencia universitaria;
- ✓ Capacidad de dirección de grupos de trabajo;
- ✓ Experiencia en la elaboración de informes de avances y finales;
- ✓ Conocimientos sobre programas computacionales (tabulación de datos, diseño de textos, Microsoft office, y otros);
- ✓ Encontrarse en el pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles.

Requerimientos:

- ✓ Profesionales titulados para el área específica (Master)
- ✓ Experiencia mínimo de 4 años en su área de especialización.

Funciones:

- ✓ Coordinar las diferentes actividades de las secciones de detección de necesidades, formación inicial, continua, educación virtual y tecnologías de información y comunicación;
- ✓ Elaborar los términos de referencia para la contratación de consultores nacionales como internacionales;

- ✓ Coordinar con las diferentes secciones sobre la planificación correspondiente a las actividades de formación profesional, en relación al Claustro de Facilitadores permanentes, eventuales e invitados;
- ✓ Incorporar a los planes de estudio, programas específicos de acuerdo a la información proporcionada por la sección de detección de necesidades de formación;
- ✓ Someter a aprobación del(la) Director(a) de la Escuela Judicial, el plan operativo anual de capacitación;
- ✓ Coordinar con el Tribunal de Selección de Personal del Poder Judicial, la nominación de los candidatos a participar en las actividades académicas de formación inicial;
- ✓ Coordinar con la unidad de evaluación de competencia y desempeño, los procedimientos de evaluación para los participantes;
- ✓ Supervisar las actividades de formación profesional atendidas por el Claustro de Facilitadores permanentes, eventuales y facilitadores invitados;
- ✓ Elaborar informes de avances y resultados de las secciones a su cargo sobre los procesos de formación profesional;
- ✓ Revisar los planes anuales de las secciones a su cargo;
- ✓ Diseñar estrategias para regionalizar la formación profesional, aprovechando los recursos humanos calificados de las zonas; y evitar el excesivo gasto presupuestario;
- ✓ Coordinar con la unidad de información estadística y documentación la elaboración de un programa de producción de documentos (prontuarios, módulos instruccionales, materiales didácticos, cursos virtuales) para apoyar oportuna y eficientemente la formación profesional;
- ✓ Otras que le asigne la Dirección de la Escuela Judicial.

Administrador (a) de la escuela judicial

Perfil:

- ✓ Ser hondureño por nacimiento;
- ✓ Ser mayor de treinta (30) años;

- ✓ Ser de reconocida probidad y honorabilidad.
- ✓ Profesional universitario del área de Administración de Empresas o Administración Pública, con experiencia mínima de cinco (5) años, en el ramo;
- ✓ Rendir fianza ante la Dirección Administrativa del Poder Judicial;
- ✓ Encontrarse en el pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles.

Requerimientos:

- ✓ Profesionales titulados para el área específica.
- ✓ Experiencia mínimo de 3 años en su área de especialización.
- ✓ Responsable de validar los registros contables que se generen, así como efectuar los registros contables directos que se produzcan en el Proceso administrativo Financiero, realizar oportunamente los cierres mensuales y anuales, preparar los estados financieros básicos e informar sobre el comportamiento de los recursos y obligaciones institucionales.

Funciones:

- ✓ Preparar en coordinación con la Dirección de la Escuela Judicial y las distintas unidades, el presupuesto en base al plan operativo anual, siguiendo para su elaboración los lineamientos establecidos por la Dirección Administrativa y Financiera del Poder Judicial;
- ✓ Gestionar y administrar eficientemente el talento humano y los recursos materiales asignados para el funcionamiento de la Escuela Judicial;
- ✓ Establecer controles para la requisición y distribución de materiales y equipos adquiridos con fondos propios o donados, siguiendo los lineamientos establecidos por el Poder Judicial o por los Organismos donantes, respectivamente;
- ✓ Realizar la solicitud de cotizaciones para la contratación de servicios, de acuerdo a las disposiciones administrativas del Poder Judicial;
- ✓ Revisar y aprobar la documentación para la cancelación de créditos comerciales y/o pago de servicios contratados;

- ✓ Elaborar las planillas de pago de viáticos, honorarios y otros que hayan sido autorizados por la Dirección de la Escuela, y en su defecto por la Coordinación de la Unidad de Formación;
- ✓ Llevar control de la ejecución presupuestaria de las actividades de formación profesional, viáticos y otras erogaciones que se requieran;
- ✓ Elaborar en coordinación con la unidad solicitante, los presupuestos para actividades específicas, previa comprobación de la existencia de los fondos;
- ✓ Proponer estrategias para el aprovechamiento racional de los recursos materiales y financieros asignados a la Escuela Judicial;
- ✓ Preparar informes de avance y finales de la ejecución presupuestaria;
- ✓ Brindar apoyo logístico oportuno y pertinente, a las diferentes unidades de la Escuela;
- ✓ Preparar las liquidaciones de las actividades administrativas que se ejecuten bajo la responsabilidad de la Escuela Judicial, que posteriormente deberán ser remitidas a la Dirección Administrativa y Financiera;
- ✓ La guarda y custodia de los archivos de la unidad de administración para eventuales consultas y respaldo administrativo.

6.8 GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN

6.8.1 PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN

El Objetivo principal del plan de comunicación es optimizar el flujo de la información entre los socios del proyecto y organizar una comunicación eficiente entre las instituciones participantes, dar a conocer el proyecto a los potenciales actores involucrados y a los principales beneficiarios, informar y comunicar los resultados del mismo a organismos y entidades públicas y privadas de otras regiones y de las instituciones nacionales y Centroamericanas que podrían estar interesadas en el proyecto.

Tabla 53. Plan de Comunicación.

Contenido de la Información	Nivel de Detalle	Responsable de Comunicar	Grupo Receptor	Metodología o Tecnología	Frecuencia de Comunicación
Datos y comunicación sobre la iniciación del proyecto	Medio	Director del Proyecto	Consejo de la Judicatura y Carrera Judicial	Documento digital (PDF) vía correo electrónico	Una sola vez
Datos preliminares sobre el alcance del proyecto	Alto	Consejo de la Judicatura y Carrera Judicial	Director del Proyecto	Documento digital (PDF) vía correo electrónico	Semanal
Datos relevantes de la construcción del Centro.	Alto	Director del Proyecto	Consejo de la Judicatura y Carrera Judicial	Documento digital (PDF) vía correo electrónico	Semanal
Estado Actual (EVM), Progreso (EVM), Pronóstico de Tiempo y Costo, Problemas y – pendientes	Alto	Equipos de colaboradores	Director del Proyecto	Documento impreso	Semanal
Información detallada de las reuniones de coordinación semanal	Bajo	Director del Proyecto	Equipos de colaboradores	Documento digital (PDF) vía correo electrónico y reuniones	Semanal
Datos y comunicación sobre el cierre del proyecto	Medio	Director del Proyecto	Equipo de colaboradores, cooperantes,	Documento digital (PDF) vía correo electrónico	Mensual

Fuente: Elaboración Propia

6.8.2 PROCEDIMIENTO PARA TRATAR POLÉMICAS, DISCUSIONES O PROBLEMAS

Se captarán las polémicas a través de la observación y conversación o de alguna persona o grupo que los exprese formalmente.- Por lo que se codificarán y registrarán las polémicas a través del siguiente cuadro control de polémicas:

Tabla 54. Procedimiento de cómo tratar polémicas, discusiones o problemas.

Código de Polémica	Descripción	Involucrados	Enfoque de Solución	Responsable	Fecha y hora	Firma	Resultado Obtenido

Fuente: Elaboración Propia

Se revisará el Cuadro de Control de Polémicas en las reuniones que se realicen para las respectivas coordinaciones con el fin de:

- a. Determinar las soluciones a aplicar a las polémicas pendientes por analizar, designar un responsable por su solución, un plazo de solución y registrar la programación de estas soluciones en el cuadro de Control.
- b. Revisar si las soluciones programadas se están aplicando, de no ser así se tomarán acciones de cumplimiento urgente para que se desarrolle con éxito el proyecto
- c. Revisar si las soluciones aplicadas han sido efectivas y si la polémica, discusión o problema ha sido resuelto, de no ser así se diseñarán nuevas soluciones (continuar en el paso “a”).

6.8.3 PROCEDIMIENTO PARA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN.

El Plan de Gestión de las Comunicaciones deberá ser revisado y/o actualizado cada vez que:

1. Haya una solicitud de cambio aprobada que impacte el Plan de Proyecto.
2. Haya una acción correctiva que impacte los requerimientos o necesidades de información de los stakeholders.
3. Haya personas que ingresan o salen del proyecto.
4. Haya cambios en las asignaciones de personas a roles del proyecto.
5. Haya cambios en la matriz autoridad versus influencia de los stakeholders.
6. Haya solicitudes inusuales de informes o reportes adicionales.
7. Haya quejas, sugerencias, comentarios o evidencias de requerimientos de información no satisfechos.
8. Haya evidencias de resistencia al cambio.

6.8.4 PASOS PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES.

Para la actualización del plan de gestión de comunicación, se debe seguir los siguientes pasos:

1. Identificación y clasificación de stakeholders.
2. Determinación de requerimientos de información.

3. Elaboración de la Matriz de Comunicaciones del Proyecto.
4. Actualización del Plan de Gestión de las Comunicaciones.
5. Aprobación del Plan de Gestión de las Comunicaciones.
6. Difusión del nuevo Plan de Gestión de las Comunicaciones.

6.8.5 GUÍAS PARA EVENTOS DE COMUNICACIÓN

6.8.5.1 GUÍA PARA REUNIONES.

Al momento de realizar las reuniones de trabajo, se deberán seguir las siguientes pautas:

1. Debe fijarse la agenda con anterioridad.
2. Debe coordinarse e informarse fecha, hora, y lugar con los participantes.
3. Se debe empezar puntual.
4. Se deben fijar los objetivos de la reunión, los roles (por lo menos el facilitador y el anotador), los procesos grupales de trabajo y los métodos de solución de controversias.
5. Se debe cumplir a cabalidad los roles de facilitador (dirige el proceso grupal de trabajo) y de anotador (toma nota de los resultados formales de la reunión).
6. Se debe terminar puntual.
7. Se debe emitir un Acta de Reunión, la cual se debe repartir a los participantes (previa revisión por parte de ellos).

6.8.5.2 GUÍA PARA LA COMUNICACIÓN VIA CORREO ELECTRÓNICO.

Para comunicar cualquier información por vía correo electrónico, se deberán seguir las siguientes pautas:

1. Los correos electrónicos entre los equipos deberán ser enviados por el Director del Proyecto con copia al Sponsor, para establecer una sola vía formal de comunicación ante el Presidente del Poder Judicial (**PJ**).
2. Los correos enviados por el señor presidente del **PJ** y recibidos por cualquier persona del Equipo de Proyecto, deberán ser copiados al Sponsor y al Director de Proyecto, para que toda la comunicación sea de conocimiento de todo el equipo del proyecto.
3. Los correos internos entre miembros del Equipo de Proyecto, deberán ser copiados a todas las direcciones de los miembros, para que estén permanentemente informados de los sucesos del proyecto.

6.8.6 GUÍA PARA DOCUMENTACIÓN DEL PROYECTO

6.8.6.1 GUÍAS PARA CODIFICACIÓN DE DOCUMENTOS

El objetivo principal de la codificación de documentos es indicar de forma detallada la estructura metodológica para la elaboración y codificación de los documentos del Diseño de programa de Formación Virtual

Para la codificación de los documentos del proyecto, se maneja el siguiente cuadro:

Tabla 55. Cuadro de codificación de los documentos.

CODIFICACION DE DOCUMENTOS DEL SISTEMA	
CODIGOS	DOCUMENTOS
MC	Manual de Calidad
PO	Política
OB	Objetivos
CA	Caracterización
PR	Procedimientos
PL	Planes
GU	Guías
FO	Formatos
IN	Instructivos
RE	Registros
TE	Títulos externos

Fuente: Elaboración Propia

6.8.6.2 GUÍAS PARA ALMACENAMIENTO DE DOCUMENTOS

El almacenamiento de los documentos del proyecto deberá seguir las siguientes pautas:

1. Durante la ejecución del proyecto cada miembro del equipo mantendrá en su máquina una carpeta con la misma estructura que el EDT del proyecto, donde guardará en los cambios y avances correspondientes del proyecto.
2. Al cierre de una fase o al cierre del proyecto cada miembro del equipo deberá eliminar los archivos temporales de trabajo de los documentos y se quedará con las versiones controladas y numeradas (ver guías para el control de versiones), las cuales se enviarán al Director del Proyecto.
3. El Director del Proyecto consolidará todas las versiones controladas y numeradas de los documentos realizados, y generará un archivo final del proyecto.

- Los miembros de equipo borrarán su respectiva carpeta de información, ya que recibirán copia del informe final.

6.8.6.3 GUÍAS PARA EL CONTROL DE VERSIONES

El director del proyecto maneja un registro y control de las versiones de los documentos del proyecto, pero los realizará de acuerdo a la siguiente guía:

- Todos los documentos de Gestión de Proyectos están sujetos al control de versiones, el cual se hace insertando una cabecera estándar con el siguiente diseño:

Tabla 56. Control de versiones.

Item	Código de Documentación	Código de versión	Hecha Por	Revisada por:	Aprobada por:	Fecha	Motivo
1							
2							

- Cada vez que se emite una versión del documento se llena una fila en la cabecera, anotando la versión, quien emitió el documento, quién lo revisó, quién lo aprobó, a qué fecha corresponde la versión, y por qué motivo se emitió dicha versión.
- Debe haber correspondencia entre el código de versión del documento que figura en esta cabecera de Control de Versiones y el código de versión del documento que figura en el nombre del archivo (ver Guía para Codificación de Documentos).

6.8.7 CANAL DE COMUNICACIÓN DEL EQUIPO DEL PROYECTO

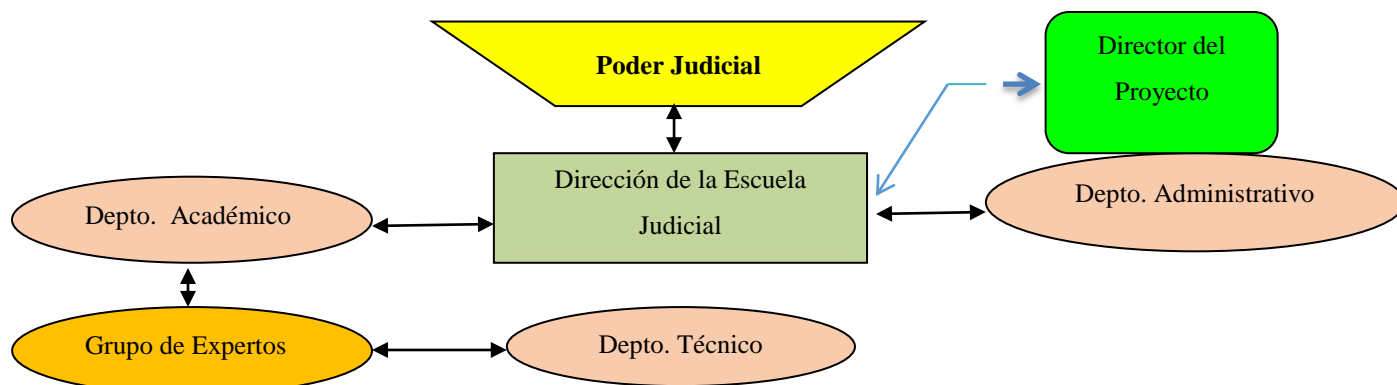


Figura 40. Canales de Comunicación.

Fuente: Elaboración propia.

6.9 GESTIÓN DE RIESGOS.

6.9.1 PLANIFICAR LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS .

Tabla 57. Gestión de Riesgos del Programa de Formación Virtual.

PLANIFICACION DEL PROYECTO	
<u>TIEMPO</u>	<u>PLAN DE ACCION</u>
Que los participantes tengan disponibilidad de tiempo;	Convocar con tres semanas de anticipación y se confirmación por teléfono una semana antes Alta
Que se programen las capacitaciones en locales accesibles y en cualquier temporada.	Que los participantes cuenten con programación o calendarización de las acciones formativas que recibirán con el Programa. Baja
Asistencia continua a las acciones formativas	Que accedan a la Plataforma de manera continua. Baja
<u>COSTOS</u>	<u>PLAN DE ACCION</u>
La inasistencia de los participantes convocados a las acciones formativas presenciales	Establecer compromisos de asistencia a las acciones formativas Alta
<u>ALCANCE</u>	<u>PLAN DE ACCION</u>
Que el docente o tutor no se encuentre bien preparado.	Contar con asistencia de otro facilitador. Alta

6.9.1.1 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.

El diseño de Programa de Formación Virtual puede presentar riesgo en la parte organizativa y en la operativa del proyecto:

6.9.1.2 RIESGOS QUE HAY QUE CONSIDERAR EN LA PARTE ORGANIZATIVA.

Al momento de desarrollar el proyecto de Diseño se puede presentar los siguientes riesgos:

- ✓ El Equipo de proyecto es incapaz de elaborar o diseñar el proyecto conforme a los parámetros establecidos en la planificación.
- ✓ Falta de compromiso del equipo del proyecto.
- ✓ No contar con la asignación presupuestaria solicitada para las acciones formativas que se desarrollaran de manera presencial dentro del Programa de Formación Virtual.

6.9.1.3 RIESGOS QUE HAY QUE CONSIDERAR EN LA PARTE OPERATIVA.

- ✓ Falta de conocimiento y habilidades en formación virtual por parte de los participantes
- ✓ No hay interés en las Acciones Formativas Virtuales por parte de los participantes.
- ✓ Falta de personal calificado para desarrollar el programa de formación virtual.
- ✓ Falta de comunicación y la interacción cognitiva entre cursantes y profesores, y entre cursantes entre sí.

6.9.1.4 ANÁLISIS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVO DE LOS RIESGOS

A continuación se presenta una matriz de probabilidad e impacto Lineal -Lineal, la cual no lleva a calificar un riesgo de importancia “alta”, “moderada” o “baja”, junto con la planificación de respuestas a los riesgos:

RIESGO		Impacto	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
Alto	(0.81 - 0.21)	0.9	0.09	0.27	0.45	0.63	0.81
Moderado	(0.20 - 0.05)	0.7	0.07	0.21	0.35	0.49	0.63
Bajo	(0.04 - 0.01)	0.5	0.05	0.15	0.25	0.35	0.45
		0.3	0.03	0.09	0.15	0.21	0.27
		0.1	0.01	0.03	0.05	0.07	0.09

Figura 41. Cuadro calificativo de los riesgos.

Tabla 58. Matriz de Probabilidad vrs Impacto.

Tipo de Riesgo	Descripción	(P)	(I)	(P)x (I)	Marcador de Riesgo	Respuesta	Responsable
Organizativo	El Equipo de proyecto es incapaz de elaborar o diseñar el proyecto conforme a los parámetros establecidos.	0.3	0.3	0.09	Bajo	Establecer mediante un manual los pasos que desarrollara para diseñar el programa de formación virtual	Director del Proyecto
	Falta de Compromiso del equipo del proyecto	0.3	0.3	0.09	Bajo	Obtener por parte del equipo el compromiso personal y profesional para desarrollar lo planificado.	Dirección de la Escuela Judicial
	No contar con la asignación presupuestaria solicitada para las acciones formativas que se desarrollaran de manera presencial dentro del Programa de Formación Virtual.	0.5	0.5	0.25	Alto	Estructurar un plan de acción, que requiera menos costos presupuestarios para el programa	Presidencia del Poder Judicial

Continuación de la Tabla 58 Matriz de Probabilidad vrs Impacto

Tipo de Riesgo	Descripción	(P)	(I)	(P)X (I)	Marcador de Riesgo	Respuesta	Responsable
Operativo	Falta de conocimiento y habilidades en formación virtual por parte de los participantes	0.5	0.5	0.25	Alto	Estructurar cursos propedéuticos, para introducirlos a la modalidad virtual.	Depto. Académico
	No hay interés en las Acciones Formativas Virtuales por parte de los participantes	0.2	0.2	0.04	Bajo	Estructurar acciones formativas presenciales complementarias a las acciones formativas cursadas virtualmente.	Depto. Académico
	Falta de personal calificado para desarrollar el programa de formación virtual.	0.5	0.5	0.25	Alto	Contar previamente con el personal solicitado para la implementación del Programa de Formación Virtual	Presidencia del Poder Judicial
	Falta de comunicación y la interacción cognitiva entre cursantes y profesores, y entre cursantes entre sí.	0.1	0.5	0.05	Bajo	Estructurar un plan de formación bastante interactivo para mantener motivado al participante	Depto. Académico

Fuente: Elaboración Propia

6.9.1.5 PLANIFICAR LA RESPUESTA A LOS RIESGOS

Tabla 59. Plan de Respuesta a los Riesgos.

Categoría	Descripción de los Riesgos	Respuesta a los Riesgos	Estrategias /Acción
ROGT01	El Equipo de proyecto es incapaz de elaborar o diseñar el proyecto conforme a los parámetros establecidos en la planificación	Establecer mediante un manual los pasos que desarrollara para diseñar el programa de formación virtual	Mitigación
ROGT02	Falta de Compromiso del equipo del proyecto	Obtener por parte del equipo el compromiso personal y profesional para desarrollar lo planificado.	Aceptación
ROGT03	No contar con la asignación presupuestaria solicitada para las acciones formativas que se desarrollaran de manera presencial dentro del Programa de Formación Virtual.	Estructurar un plan de acción, que requiera menos costos presupuestarios para el programa	Mitigación
RET01	Falta de conocimiento y habilidades en formación virtual por parte de los participantes	Estructurar cursos propedéuticos, para introducirlos a la modalidad virtual.	Mitigación
RET02	No hay interés en las Acciones Formativas Virtuales por parte de los participantes	Estructurar acciones formativas presenciales complementarias a las acciones formativas cursadas virtualmente.	Mitigación
RET03	Falta de personal calificado para desarrollar el programa de formación virtual.	Contar previamente con el personal solicitado para la implementación del Programa de Formación Virtual	Mitigación
RET04	Falta de comunicación y la interacción cognitiva entre cursantes y profesores, y entre cursantes entre sí.	Estructurar un plan de formación bastante interactivo para mantener motivado al participante	Mitigación

Fuente: Elaboración propia.

6.10 GESTIÓN DE INTERESADOS

6.10.1 IDENTIFICACIÓN DE LOS INTERESADOS

Para el diseño del programa de formación virtual, se ha identificado solamente los interesados internos del proyecto. Los interesados internos son las personas que laboran dentro de este Poder Judicial de Honduras.

6.10.2 INTERESADOS INTERNOS

- **Patrocinador del proyecto:** la implementación de Programa de formación Virtual en su totalidad dependerá directamente del Presidente del Poder Judicial ya que será la persona quien aprobará el proyecto.
- **Administrador de proyectos:** En este caso será la Escuela Judicial, quién administrara el programa de formación virtual.
- **Equipo central del proyecto:** Están involucrados los diferentes miembros de los departamentos de la Escuela Judicial (Académico, Administración, Técnico) y el grupo de Expertos seleccionados.
- **Personal calificado:** Son aquellos que manejan el programa de formación virtual, es decir, el administrador de la plataforma y el tutor que desarrollara dicho programa.
- **Participantes de las acciones formativas:** Son los funcionarios y empleados del Sistema Penal del Poder Judicial de Honduras que accederán al programa.

6.10.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS INTERESADOS CLAVES

En la fase de Diseño del Programa de Formación Virtual

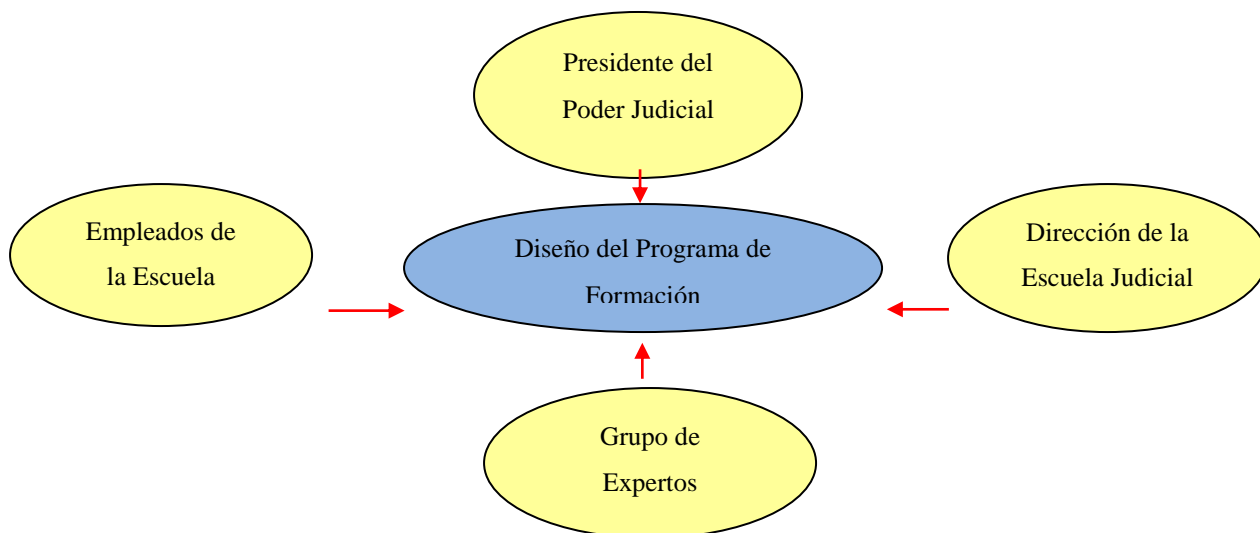


Figura 42. Interesados Claves del Diseño.

En la fase de iniciación del Programa de formación Virtual:

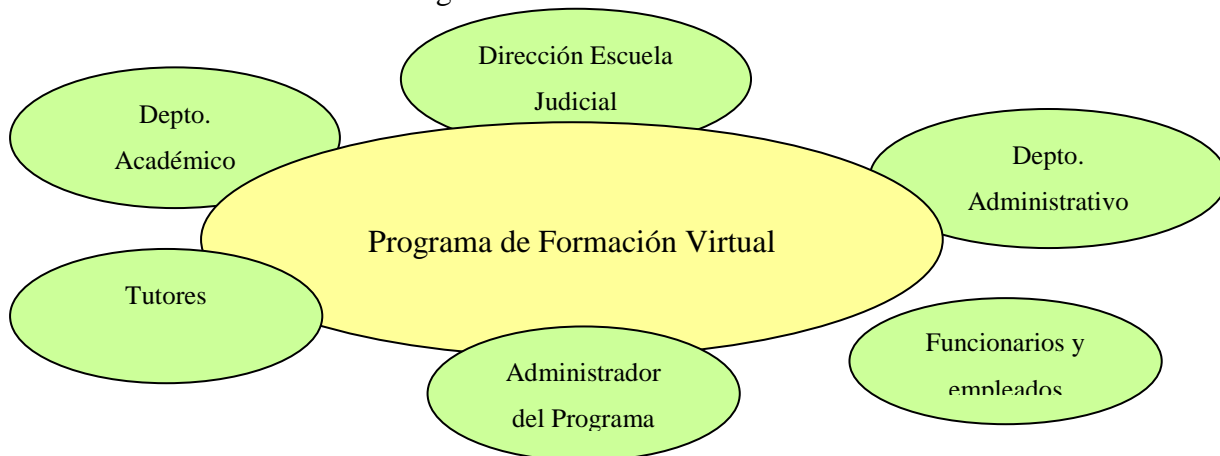






Figura 43. Interesados involucrados en el Diseño.

Fuente: Elaboración propia.

6.10.4 ANÁLISIS DE LOS INTERESADOS CLAVES

Tabla 60. Análisis de los interesados Claves.

Involucrados	Posición con respecto al proyecto		Datos Generales	Rol en el Proyecto
	PODER	INTERES		
Patrocinador: Presidente del Poder Judicial 	ALTO	MEDIO	Rolando Edgardo Argueta 2275 – 7900 rargueta@poderjudicial.gob.hn	Es la persona que aprobará el proyecto o no.
Dirección de la Escuela Judicial: Persona encargada que funcione el Programa de Formación Virtual 	MEDIO	ALTO	Jose Antonio Bellino W. 2275 – 7800 jbellino@poderjudicial.gob.hn	Es la Persona quién se encargara de que funciones permanentemente el Programa
Director del Proyecto: Persona encargada de la realización del proyecto 	MEDIO	BAJO	Edna Enid Amador Andrade 2275 – 7806 Edna873@yahoo.es	Es la Persona que coordinará todas las actividades para el diseño del Programa de Formación Virtual
Funcionarios y empleados. Personal que accederán al Programa de Formación Virtual 	POCO	ALTO	Todos servidores judicial del sistema penal	Son las personas que recibirán las acciones formativas.

En la tabla 60 analizamos los interesados claves que estarían participando en la implementación del proyecto denominado, Programa de formación Virtual, en el Poder Judicial de Honduras.

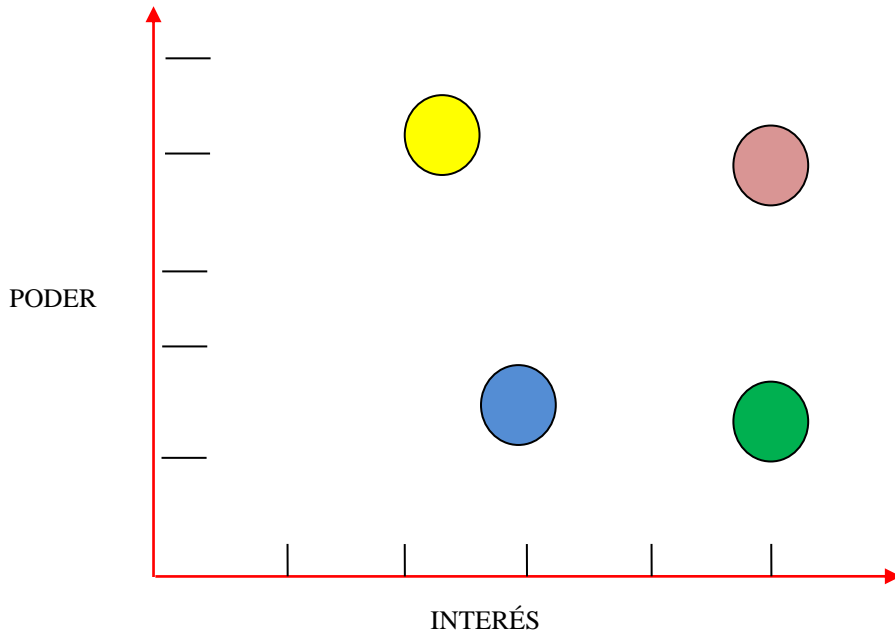


Figura 44. Matriz Poder/ Interés del Proyecto.

Fuente: Elaboración Propia

En el análisis de la figura 43, denotamos la importancia hacia quien debe ir enfocado nuestro proyecto, con el objetivo de obtener la aprobación del mismo, una identificación de los interesados incorrecta puede llevar a incumplir los objetivos del proyecto debido a los riesgos no identificados, la falta de información, o el re-trabajo debido a entregables que no cumplen con las expectativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Almenara, J. C. (2007). *Las necesidades de las TIC en el ámbito educativo: oportunidades, riesgos y necesidades* (p. 16). España: Universidad de Sevilla. Recuperado a partir de <http://tecnologiaedu.us.es/images/stories/jca51.pdf>

Belloch Orti, C. (s. f.). *LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (T.I.C.) EN EL APRENDIZAJE*. Valencia: Universidad de Valencia.

Boneu, J. M. (2007). Plataformas abiertas de e-learning para el soporte de contenidos educativos abiertos. *UOC, Vol. 4(Nº1)*, 12.

Camps, J. L. (2005). *Planificar la formación con calidad* (1.^a ed.). España: CISSPRAXIS.

Carrera Judicial Republica Dominicana. (2016). Poder Judicial de la República Dominicana. Recuperado 29 de marzo de 2016, a partir de http://www.poderjudicial.gob.do/poder_judicial/carrera_judicial/capacitacion_jueces.aspx

Clares, P. M., Cusó, J. P., & Juárez, M. M. (2016). Las Tics Y El Entorno Virtual Para La Tutoría Universitaria (icts and Virtual Environments for University Tutoring). *Educación XXI, 19(1)*, 287-310.

Duart, J. M., & Sangra, A. (2000). *Aprender en la Virtualidad*. México: Gedisa.

Etxeberria, A. L., Segura, J. A., Cervera, M. G., & Moreira, M. A. (2011). *Evolucion y retos de la Educación Virtual Construyendo e-learning del siglo XXI* (1.^a ed.). España: UOC.

Fletcher,. (2000). *Diseño de Capacitación Basada en Competencias Laborales* (Segunda). Panorama.

Flórez Ochoa, Rafael. (2010). *Pedagogía del Conocimiento* (2.^a ed.). Colombia: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. Recuperado a partir de <http://unitec.libri.mx/libro.php?libroId=8959#>

Gabante, G. H., Frisneda, B. V., Centofanti, J. F. P., & Rivas, A. T. B. (2015). Modelo De Capacitación Docente Para Entornos Virtuales De Aprendizaje. Caso Decanato Ciencias De La Salud De La Ucla (a Teacher Training Model for Virtual Learning Environments: The Case Study of the Dean of Health Sciences at Ucla). *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 18(1), 67-90.

García Manzanedo, Javier. (2003). El E-Larning en España Modelos Actuales y Tendencias de actuación. Recuperado 26 de febrero de 2016, a partir de [http://www.crai.unitec.edu/library/index.php?title=107564&lang=es%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@titulo=@autor=@keywords=formaci%C3%B3n%20virtual@material=Libro@idioma=@ubicacion\[\]=tegucigalpa@sortby=sorttitle@mode=&recnum=1&mode=](http://www.crai.unitec.edu/library/index.php?title=107564&lang=es%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@titulo=@autor=@keywords=formaci%C3%B3n%20virtual@material=Libro@idioma=@ubicacion[]=tegucigalpa@sortby=sorttitle@mode=&recnum=1&mode=)

Gazzola, A. L., & Didriksson, A. (2008). *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Venezuela: IESALC-UNESCO.

Gómez, M. (2009). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Segunda). Editorial Brujas. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10352979&ppg=8>

Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2010). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (11.^a ed.). Mexico: Cengage Learning Editores. Recuperado a partir de <http://unitec.libri.mx/libro.php?libroId=8754#>

Hernández Samayoa, E. M. (2006). *CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA UNIDAD DE CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS DEL ESTADO*. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Guatemala. Recuperado a partir de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1821.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.). México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

IIAEJ. (s. f.). Recuperado 7 de marzo de 2016, a partir de <http://iaej.tsj.gob.ve/site/index.php?op=5>

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.

(2006). *INFORME SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE* (1.^a ed.). Venezuela: Metrópolis, C.A. Recuperado a partir de www.iesalc.unesco.org.ve

Islas Carmona, Octavio, & Gutierrez Cortés, Fernando. (2000). Internet: el medio inteligente. Recuperado 26 de febrero de 2016, a partir de [http://www.crai.unitec.edu/library/index.php?title=11305&lang=es%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@titulo=@autor=@keywords=formaci%C3%B3n%20virtual@material=Libro@idioma=@ubicacion\[\]=tegucigalpa@sortby=sorttitle@mode=&recnum=2&mode=](http://www.crai.unitec.edu/library/index.php?title=11305&lang=es%20%20&query=@title=Special:GSMSearchPage@process=@titulo=@autor=@keywords=formaci%C3%B3n%20virtual@material=Libro@idioma=@ubicacion[]=tegucigalpa@sortby=sorttitle@mode=&recnum=2&mode=)

La educación superior virtual en América Latina y el Caribe. (2004). ANUIES.

Landín Miranda, M. del R. (2015). El Proyecto Aula. Una propuesta de innovación para la docencia y la formación profesional. (Spanish). *Classroom Project: A Proposal Towards Teaching and Professional Development Innovation. (English)*, 24(46), 117-131.

Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial (3.2mb).pdf. (s. f.). Recuperado a partir de [http://www.poderjudicial.gob.hn/CJ/Documents/Ley%20del%20Consejo%20de%20la%20Judicatura%20y%20la%20Carrera%20Judicial%20\(3.2mb\).pdf](http://www.poderjudicial.gob.hn/CJ/Documents/Ley%20del%20Consejo%20de%20la%20Judicatura%20y%20la%20Carrera%20Judicial%20(3.2mb).pdf)

López Moreno, W. (2013). *Ocho pasos para el desarrollo de una investigación* (primera). Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10957652&ppg=8>

Martínez, A. C. i. (2010). *Docencia del Derecho y tecnologías de la información y la comunicación*. Huygens Editorial.

Martínez Uribe, C. H. (2008). La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual, *XVII*, 21.

Pampillón Cesteros, A. F. (2009). *Las plataformas e-learning para la enseñanza y el aprendizaje universitario en Internet*. (p. 33). España: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado a partir de http://eprints.ucm.es/10682/1/capituloE_learning.pdf

Paz Bermúdez, M., & Guillén-Riquelme, A. (2011). *Foro de Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior*. España: AEPC. Recuperado a partir de <http://www.ugr.es/~aepc/VIIIFORO/LibrocapitulosVIIIfecies.pdf>

Pedraza, M. A. (2009). Los entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje: propuesta pedagógica. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10328211>

Perez, Arratia García, M. T., & Galisteo, D. (2011). *Innovación en docencia universitaria con moodle: casos prácticos*. España: ECU. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=10467136>

Pina, A. B. (2008). Entornos De Aprendizaje Mixto En Educación Superior (blended Learning Environments at Higher Education). *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 11(1), 15-51.

Poder Judicial de España. (s. f.). C.G.P.J - Materiales de trabajo-Cursos de la REFJ/EJTN. Recuperado 25 de marzo de 2016, a partir de <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Formacion-Judicial/Actividades-Internacionales/Red-Europea-de-Formacion-Judicial--REFJ-/Materiales-de-trabajo-Cursos-de-la-REFJ-EJTN/Curso-Virtual-de-Cooperacion-Judicial-Penal-en-Europa--V-Ed-->

RIAEJ. (2015). *Estado de Avance de las Escuelas Y Centros de Formación Judiciales*. Colombia: Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales - RIAEJ.

Silva Quiroz, J. (2011). *Diseño y moderación de entornos virtuales de aprendizaje (EVA)*. España: Editorial UOC. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10592589>

Tejeda Díaz, R., & Sánchez del Toro, P. (2009). Las competencias profesionales y su aprendizaje en la educación superior. *Pedagogía Universitaria* Vol. 14, No. 4, 2009. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10458055>

Valenzuela-Zambrano, B., & Pérez-Villalobos, M. V. (2013). Aprendizaje autorregulado a través de la plataforma virtual Moodle. (Spanish). *Self-Regulated Learning Trough the Moodle Virtual Platform. (English)*, 16(1), 66-79.

Verdecia Carballo, E. (2012). *Estrategia pedagógica para la educación a distancia en la escuela Superior de la Industria Básica* (2012.^a ed.). Argentina: Editorial Universitaria. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10552946&ppg=13>

Zambrano Ayala, W. (2012). *Modelo de aprendizaje virtual para la educación superior MAVES: basado en tecnologías Web 3.0*. Mexico: Ecoe Ediciones. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10552704&ppg=62>

Zubiría Samper, J. (2011). *Los modelos pedagógicos : hacia una pedagogía dialogante* (2.^a ed.). Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado a partir de <http://pedagogiadialogante.com.co/documentos/libros/los-modelos-pedagogicos.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta Aplicada a la población de estudio.



Encuesta para Funcionarios y empleados del poder Judicial de Honduras

Buen día, somos estudiantes del proyecto de graduación la Maestría en Administración de Proyectos de Unitec y deseamos realizar un estudio sobre programas de formación virtual, para funcionarios y empleados del área penal del Poder Judicial, que manejan el área penal.

Quisiéramos pedir su ayuda para que contestes algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Las opiniones de todos los encuestados serán tabuladas e incluidas en informe de tesis de postgrado pero nunca se comunicarán datos individuales. Por lo que le pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

INSTRUCCIONES

Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que existen preguntas en las que sólo se puede responder a una opción; otras son de varias opciones y también se incluyen preguntas abiertas.

Marque con X su respuesta.

I DATOS DEMOGRÁFICOS

1.- ¿Cuál es su Género?

Masculino _____ Femenino _____

2.- ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

De 18 a 22 años _____ De 23 a 27 años _____

De 28 a 32 años _____ De 33 a 37 años _____

De 38 a 42 años _____ De 43 años en adelante _____

3.- ¿Cuántos años tiene de laborar para el Poder Judicial de Honduras?

De 1 a 5 años _____

De 6 a 10 años _____

De 11 a 15 años _____

De 16 años en adelante _____

4.- ¿Qué cargo desempeña actualmente, en el Poder Judicial?

6. ¿En qué ciudad del área geográfica del país tiene sede laboral?

7.- ¿Actualmente usted es Estudiante de Derecho?

Sí _____ No _____

8.- ¿Actualmente usted, es un Profesional del Derecho?

Sí _____ No _____

II DATOS DE FORMACIÓN

9.- ¿Ha recibido capacitaciones, por parte de la Escuela Judicial?

Sí _____ No _____

10.- ¿Ha sido convocado para recibir capacitación, por parte de la Escuela Judicial?

Sí _____ No _____

En caso de ser NO su respuesta, agradeceremos que pase a la pregunta 15.

11.- ¿Cuántas acciones formativas ha recibido en el último año, por parte de la Escuela Judicial?

De 1 a 3 _____

De 4 a 6 _____

De 7 en adelante _____

12.- ¿Qué tipo de formación ha recibido?

Seminarios _____

Cursos _____

Talleres _____

Conversatorios _____

Encuentros _____ Congresos _____ Diplomados _____ Especializaciones _____

13.- ¿A través de qué Modalidad de formación se ha capacitado, en la Escuela Judicial?

Presencial _____ Semi – presencial _____ Virtual _____

14.- ¿En qué materia jurídica se ha capacitado?

Civil _____ Constitucional _____

Penal _____ Contencioso Administrativo _____

Laboral _____ Violencia Doméstica _____

Niñez _____ Inquilinato _____

Familia _____ Ambiental _____

III DATOS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

15.- ¿Seleccione por lo menos tres materias jurídicas que le interesaría formarse?

_____ Civil _____ Constitucional _____ Penal _____ Contencioso

_____ Administrativo _____ Laboral _____ Violencia _____ Doméstica

_____ Niñez _____ Inquilinato _____ Familia _____ Ambiental

_____ Genero _____ Administrativo _____ Mercantil _____ Derechos Humanos

16.- ¿Considerando las nuevas tendencias tecnológicas a través de qué Modalidad de formación, le gustaría formarse?

_____ Presencial _____ Semi – presencial _____ Virtual

17.- Si existiera un programa de formación virtual en la Escuela Judicial que mejore sus competencias, ¿Usted estaría dispuesto a participar en dicha Modalidad VIRTUAL?

Si _____ No _____

Si su respuesta es **NO**, justifique su respuesta:

18.- ¿Qué tipo de formación, desearía recibir en modalidad virtual?

____ Seminarios ____ Cursos ____ Talleres ____ Conversatorios
____ Encuentros ____ Congresos ____ Diplomados ____ Especializaciones

19.- ¿Seleccione por lo menos 5 temas que le interesaría formarse?

____ Fundamentos de Derecho Penal. ____ Criminalística. ____ Investigación Jurídica.
____ Política Criminal. ____ Teoría del Delito ____ Criminología. ____ Garantías
____ Procesales Penales. ____ Teoría de la Pena ____ Victimología ____ Litigación Penal
____ Derecho Penitenciario ____ Ejecución Penal ____ Ética Profesional y Judicial
____ Derechos Humanos ____ Redacción de actas judiciales ____ Aspectos básicos de la Redacción.

20.- ¿Cuántas capacitaciones le gustaría recibir al año, en modalidad virtual?

____ De 1 a 3 ____ De 4 a 6 ____ De 7 en adelante

21.- ¿Dispone de los siguientes recursos tecnológicos para recibir una capacitación virtual?

____ Computadora ____ Internet

22.- ¿Usted ha recibido capacitaciones en modalidad virtual?

____ Sí ____ No

23.- ¿Considera usted que las nuevas tendencias tecnológicas, le apoyaran a mejorar sus habilidades y destrezas en su desempeño laboral?

____ Sí ____ No

24.- ¿Marque que competencias quiere adquirir para su desempeño laboral mediante la formación virtual?

_____ Gestión de la información jurídica

_____ Compromiso ético

_____ Capacidad de análisis y síntesis

_____ Razonamiento crítico

_____ Resolución de problemas de orden jurídico

_____ Toma de decisiones de índole jurídica

_____ Aprendizaje autónomo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2. Solicitud de acceso para las acciones Formativas.

Tegucigalpa, 26 de Febrero 2016

Señor Director
Abog. Jose Antonio Bellino W.
Escuela Judicial Francisco Salomón Jimenez Castro
Su oficina.

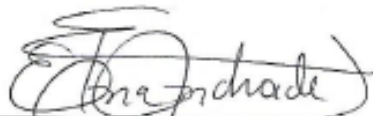
Señor Director:

Deseando éxitos en sus acciones cotidianas, nos dirigimos a usted con todo el debido respeto.

La presente es para solicitarle que nos colabore en la proporción de la información de las acciones formativas realizadas entre los años 2011 al 2015, o que autorice sacar copias de dicha información, esto para efecto de seguir con nuestra propuesta de tesis denominada Diseño de Programa de Capacitación Virtual en el Área Penal de la Escuela Judicial. Con ello esperamos obtener resultados estadísticos que serán de aporte para dicha tesis

Esperando una respuesta favorable a la solicitud planteada

Con toda consideración.



Edna Enid Amador Andrade.



Douglas Roberto Castro Elvir



Vo. Bo José Antonio Bellino W.
DIRECTOR ESCUELA JUDICIAL

PODER JUDICIAL
DIRECCION
ESCUELA JUDICIAL

ANEXO 3. Acceso a los perfiles de los funcionarios.



Tegucigalpa, M.D.C. 30 de marzo de 2016

Abog. Rosman Wilfredo Montiel
Director de Administración de Personal de la Carrera Judicial
Su oficina.

Abog. Montiel:

Reciba un cordial y atento saludo.

Con la debida consideración y respeto, me dirijo a usted para solicitarle nos proporcione los perfiles de los funcionarios y empleados del sistema penal; esto para efecto de contribuir con el proyecto de tesis de su maestría que esta elaborando la licenciada Edna Enid Amador Andrade, Pedagoga de la Escuela Judicial.- Dicho proyecto consiste en el Diseño de programa de formación virtual para funcionarios y empleados del sistema penal del Poder Judicial de Honduras, mismo que favorecerá a la Escuela Judicial ya quien será la que implementará dicho programa de formación una vez teniendo la aprobación del señor Presidente de este Poder del Estado.

Por lo antes expuesto, esperamos que nos colabore en este sentido, ya que estos perfiles deberán ser incorporados al Programa de Formación Virtual como elemento fundamental del mismo.

Con toda consideración me despido, atentamente


JOSE ANTONIO BELLINO W.
DIRECCIÓN ESCUELA JUDICIAL
Col. Licda Edna Enid Amador Andrade/ Pedagoga de la Escuela Judicial.
Col. Archivo



Centro Integrado de Servicios Múltiples, Edificio anexo al Palacio de Justicia, Primer Piso
Tel. (504) 2275-7801 al 7816
www.escuelajudicial.gob.hn



ANEXO 4. Autorización de La Institución.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Tegucigalpa, Francisco Morazán, 29 / Enero / 2016
(Ciudad), (Departamento) (Día, mes y año)

José Antonio Bellino Williams
(Nombre y apellidos del Director o Gerente)

Director Escuela Judicial
(Puesto Laboral)

Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro
(Empresa o Institución)

Col. Miraflores Sur, edificio Anexo al Palacio de Justicia, ; centro Integrado de Servicios Múltiples, Primer piso
(Dirección principal de la empresa o institución)

Estimado Señor(a): Abog. José Antonio Bellino Williams

Reciba un cordial y atento saludo. Por medio de la presente deseamos solicitar su apoyo, dado que somos alumnos de UNITEC y nos encontramos desarrollando el Trabajo de Tesis previo a obtener nuestro título de maestría en Administración de Proyectos.

Hemos seleccionado como tema Diseño de Programa de Capacitación Virtual en el Área Penal de la Escuela Judicial, por lo que estaríamos muy agradecidos de contar con el apoyo de la empresa que usted representa para poder desarrollar nuestra investigación. En particular, dicha solicitud se circunscribe a petitionar que se nos autorice a realizar: el proyecto de investigación de Tesis de Postgrado (Tesis II), primer período del primer semestre del año 2016, en las instalaciones de la Escuela Judicial.

A la espera de su aprobación, me suscribo de Usted.

Atentamente,

Edna Enid Amador Andrade.

No. de cuenta 11013060


Douglas Roberto Castro Elvir

No. de cuenta: 11013061

Por este medio, Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro
(Empresa / institución).

Autoriza la realización dentro de sus instalaciones el proyecto de investigación de Tesis de Postgrado antes mencionado.


(Nombre y sello del Director) Vo.Bo.


ANEXO 5. Compromiso de asesor Temático.

CARTA DE COMPROMISO PARA ASESORÍA TEMÁTICA

Señores Facultad de Postgrado UNITEC.

Por este medio yo, Yesenia Julissa Aguilar Santos

Identidad No. 1214-1974-00103

Licenciado en. Ciencias Jurídicas y Sociales y Abogada.

Maestría en Administración de Proyectos.

Doctorado en Administración Gerencial (En proceso de elaboración de tesis)

Hago constar que asumo la responsabilidad de asesorar técnicamente el trabajo de Tesis de Maestría denominado: Diseño de un Programa de Capacitación Virtual en el Área Penal de la Escuela Judicial

A ser desarrollado por el (los) estudiante(s):

Edna Enid Amador Andrade

Douglas Roberto Castro Elvir

Para lo cual me comprometo a realizar de manera oportuna las revisiones y facilitar las observaciones que considere pertinentes a fin de que se logre finalizar el trabajo de tesis en el plazo establecido por la Facultad de Postgrado.

En la ciudad de Tegucigalpa M.D.C.

Departamento Francisco Morazán

Nombre Yesenia Julissa Aguilar Santos

Fecha 01-02-2016

Firma:



ANEXO 6. Permiso para aplicación de instrumento.

Tegucigalpa. M.D. C. 4 de febrero 2016

Señor Director
Abg. Jose Antonio Bellino W.
Escuela Judicial.
Su oficina.

Señor Director:

La presente es pedir permiso para distribuir y aplicar el instrumento de recolección de datos de nuestra propuesta de Tesis Diseño de Programa de Capacitación Virtual en el Área Penal de la Escuela Judicial por parte de la Unitec.

Dicho instrumento nos permitirá obtener respuesta ya sean positivo o negativa para nuestra propuesta, por lo esperamos remitir 316 encuestas a diferentes funcionarios a nivel nacional

Sin más que solicitarle por lo momento, agradecemos de antemano su cordial y fina atención.



Edna Enid Amador Andrade



Douglas Roberto Castro Elvir

Si nos autoriza la aplicación de instrumento, por favor, firmarme y sellar esta misma nota.



Vo. Bp. Abg. Jose Antonio Bellino W.
Director de la Escuela Judicial

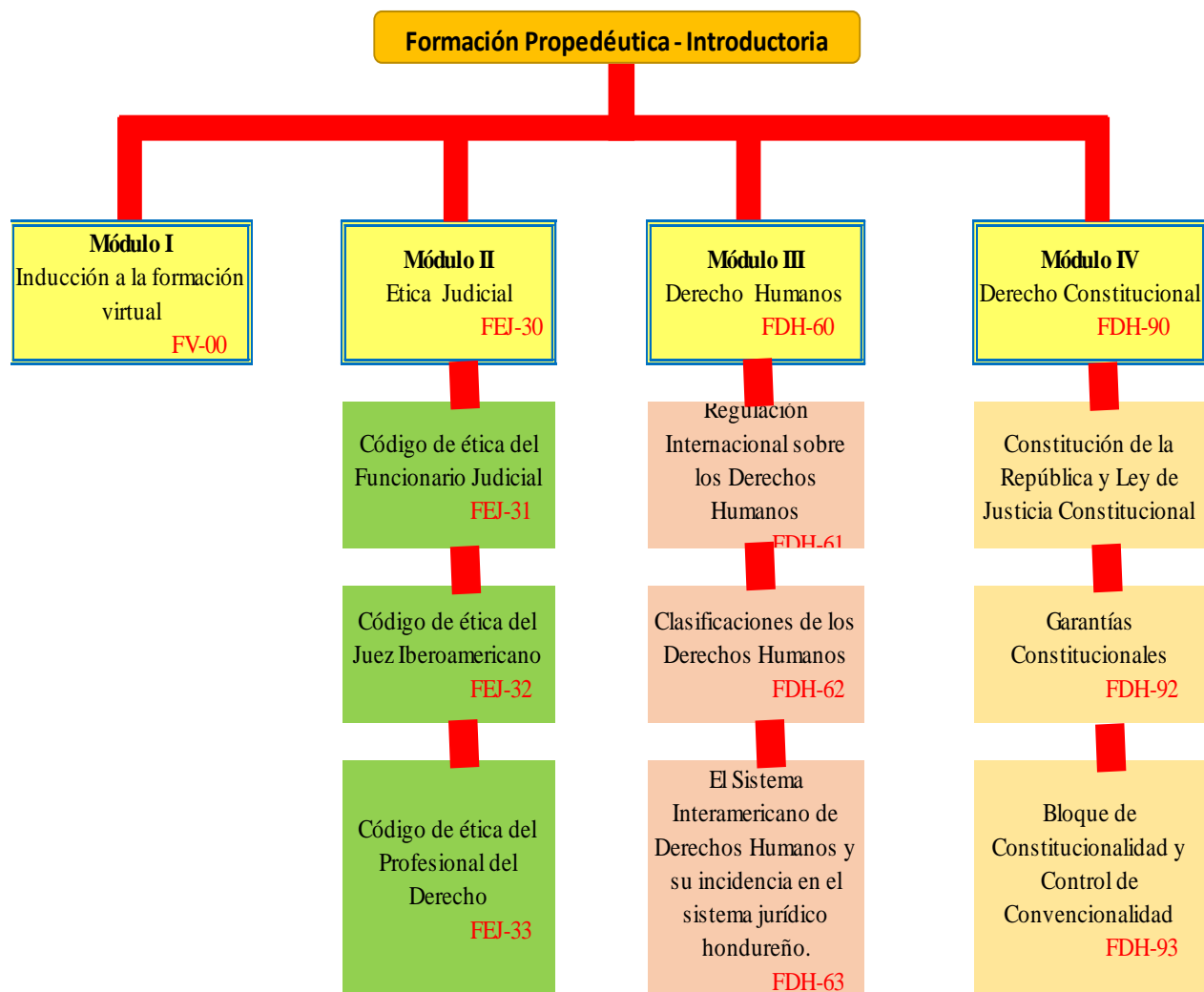
ANEXO7. Medios de difusión del instrumento.

Listados enviados a Expreso

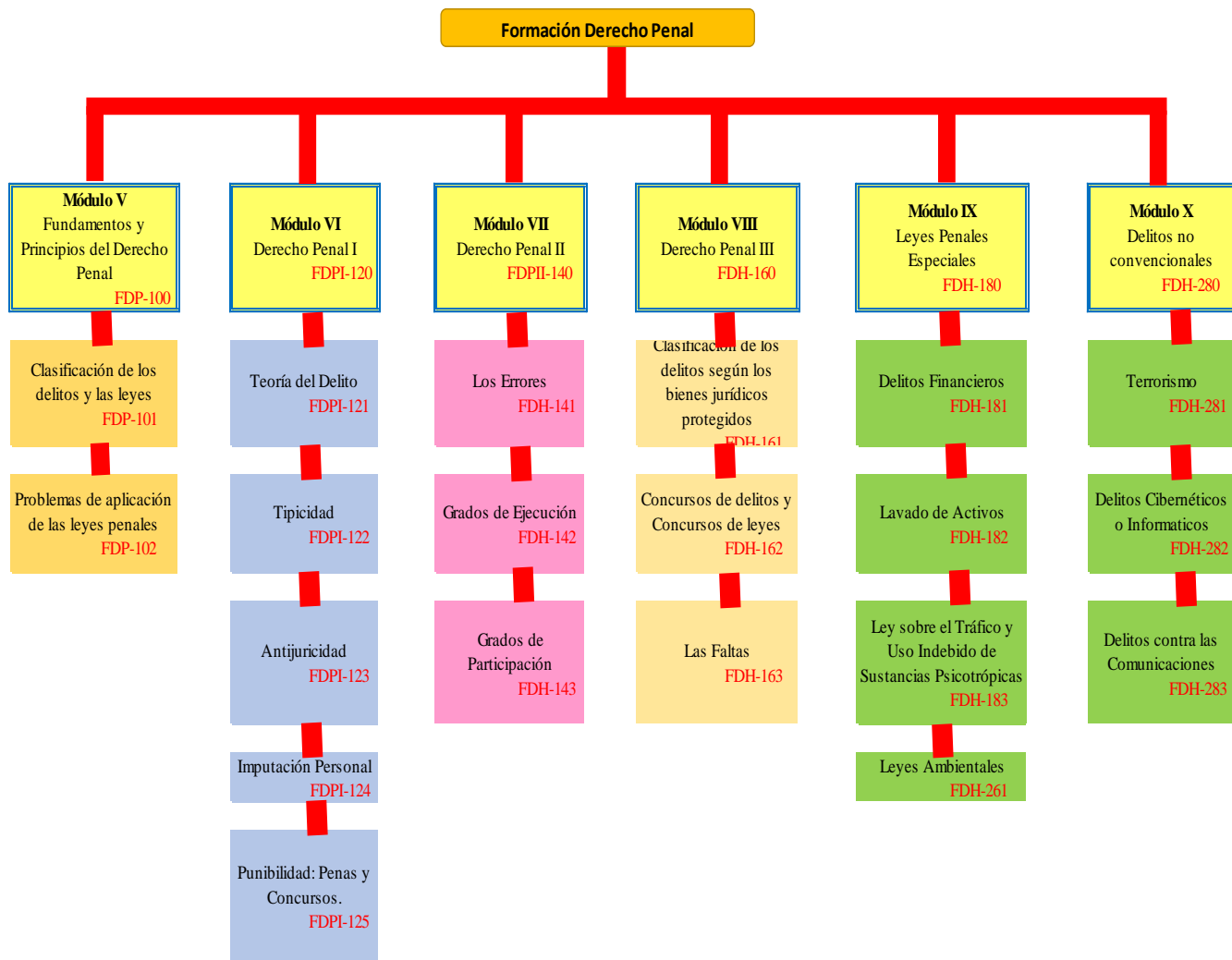
Grupo/ Segmentación	Lugar	Dirigido a	Dependencia	Recibido
Defensores Públicos	Comoyagua	Karen Janeth Maradaga Cruz	Defensa Pública, Comoyagua	✓
		Jose Leonidas Moya Jimenez	Defensa Pública, Comoyagua	✓
	Matroá	Tania Gisela Zapata Andrade	Defensa Pública, Matroá	✓
	LA Paz	Selvin Edgardo Padilla	Defensa Pública, La Paz	✓
	Lempira	Seydo Pamela Andrade Amador	Defensa Pública, Gracias	✓
		Ely Karina Dominguez Sánchez	Defensa Pública, Gracias	✓
	Intibucá	Lourdes Milagros Flores Delcid	Defensa Pública, La Esperanza	✓
		Florencia Arturo Sánchez	Defensa Pública, La Esperanza	✓
	Sta Bárbara	Marcos Roberto Aguilera Rivero	Defensa Pública, Santa Bárbara	✓
	Ocotepeque	Marcy Kliner Rose Portillo	Defensa Pública, Ocotepeque	✓
		Jenny Daneth Freeman	Defensa Pública, Ocotepeque	✓
	Islas de la Bahía	Carlos Eduardo Cruz Godoy	Defensa Pública, Roatán	✓
		Barbara Hernández Hernández	Defensa Pública, Roatán	✓
	Colón	Osneydo Elizabeth Rivera	Defensa Pública, Tujillo	✓
	Yoro	Sayda Patricia Herrera Sánchez	Defensa Pública, Yoro/Yoro	✓
	Olancho	Enma Daniela Turcios Castellanos	Defensa Pública, Juticalpa	✓
		Jose Manuel López Salgado	Defensa Pública, Catacamas	✓
	El Paraiso	Claudio Jose Enzo Solines	Defensa Pública, Danli	✓
	Choluteca	Jose Hernan Lagos Corea	Defensa Pública, Choluteca	✓
		Natima Gabriela Gallegos	Defensa Pública, Choluteca	✓
Valle	Ferida Aldae Sosa Silva	Defensa Pública, Nacaome	✓	
	Wilmer Misael Santos	Defensa Pública, Nacaome	✓	
Gracias a Dios	Mario Alberto Flores Funes	Defensa Pública, Puerto Lempira	✓	
	Indira Sarahi Recarte Martínez	Defensa Pública, Puerto Lempira	✓	
Copán	Hector Edgardo Rivera Portillo	Defensa Pública, Santa Rosa de Copán	✓	
Inspectores	Cortes	Roxana Yamileth Miletto Rivera	Inspectoría de Organos Judiciales de San Pedro Sula	✓
	Atlántida	Marta Nereyda Diaz Fuentes	Inspectoría de Organos Judiciales de La Ceiba	✓
	Choluteca	Oiga Oshela Rivera Perez	Inspectoría de Organos Judiciales de Choluteca	✓
	Copán	Rolando Cárdenas Ruiz	Inspectoría de Organos Judiciales de Santa Rosa de Copán	✓
	Intibucá	Yesica Delfina Funes Canales	Inspectoría de Organos Judiciales de La Esperanza	✓
	Olancho	Melvin Antonio Santos Flores	Inspectoría de Organos Judiciales de Juticalpa	✓
	El Paraiso	Ana Lourdes Matamoros Aheredo	Inspectoría de Organos Judiciales de Danli	✓
	Colón	Celia Margarita Navarro	Inspectoría de Organos Judiciales de Tocoa	✓
Jueces de Paz II	Jos. Morazan	Karla Susape Moran Madrid	Juz de Paz II, Ponal, Teg	✓
	Atlántida	Alejandra Maria Panchena Romero	Juz de Paz II, Valle de Angeles	✓
		Juan Bautista Inestros Mayuzo	Juz de Paz II, Esperanza	✓
	Lempira	Indira Elizabeth Heroniles Rodan	Juz de Paz II, La Campa	✓
		José Demas Figueras Vilela	Juz de Paz II, Macuelizo	✓
	Sta Bárbara	Darwin Honorato Castellano Leiva	Juz de Paz II, La Amada	✓
	Islas de la Bahía	Carlos Mauricio Wassaad Rodriguez	Juz de Paz II, Guaraque	✓
		Ysaura Ninoco Montoya Martínez	Juz de Paz II, Roatán	✓
	Colón	Anastasia Ruiz Vallejo	Juz de Paz II, Bahama	✓
	El Paraiso	Edwin Hernán Romero Bardales	Juz de Paz II, Santa Rosa de Aguan	✓
Iai Geraldina Alvarez Flores		Juz de Paz II, El Paraiso	✓	
Valle	Gledis Edith Meadez	Juz de Paz II, San Lorenzo	✓	
	Jose Rene Melgar Garcia	Juz de Paz II, Criminal, Nacaome	✓	
Copán	Maria Marín Benepio	Juz de Paz II, Alamos	✓	
	Juan Carlos Gomez Henriquez	Juz de Paz II, Criminal, Santa Rosa	✓	



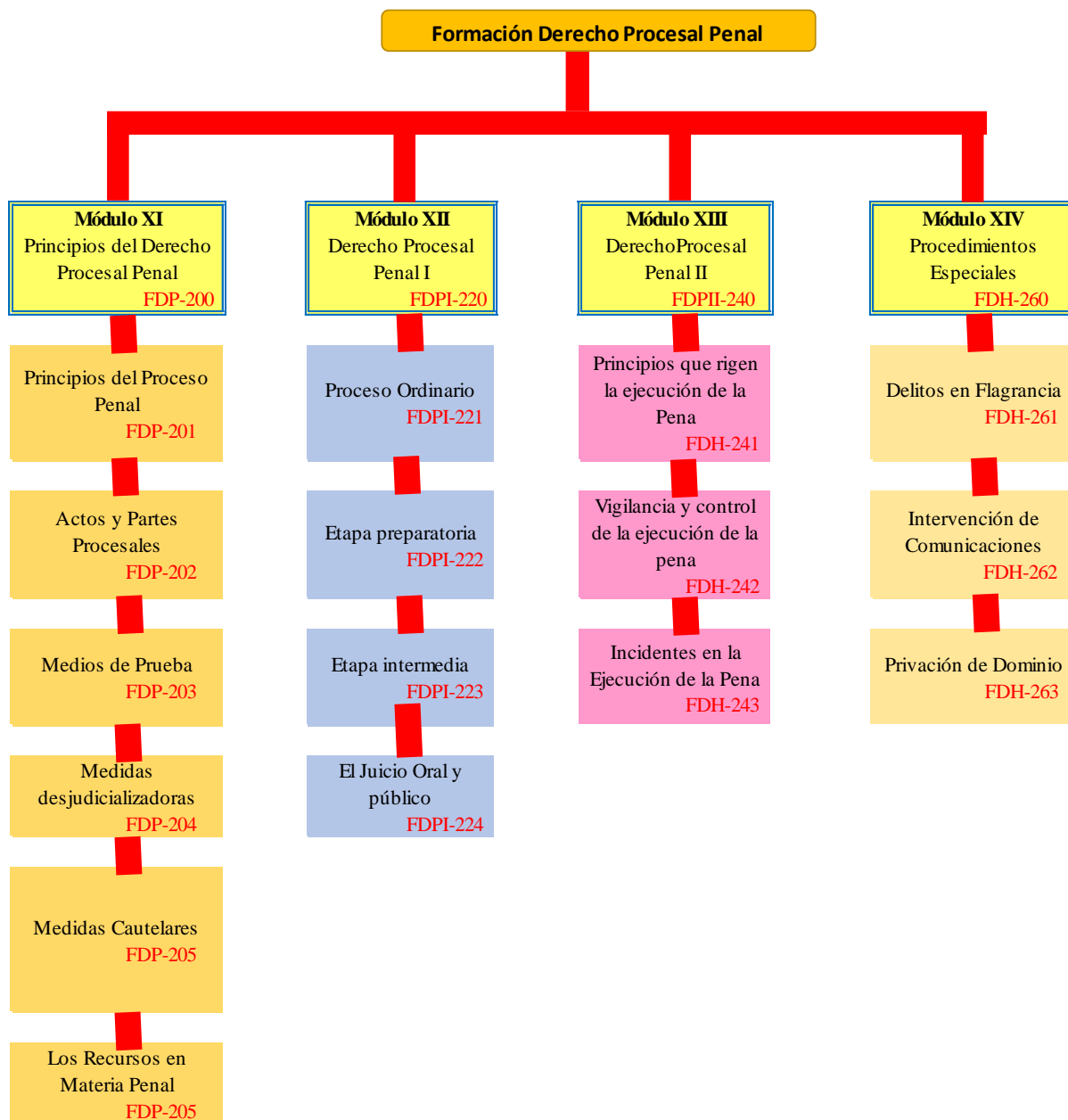
ANEXO 8. Estructura de Formación Propedéutica.



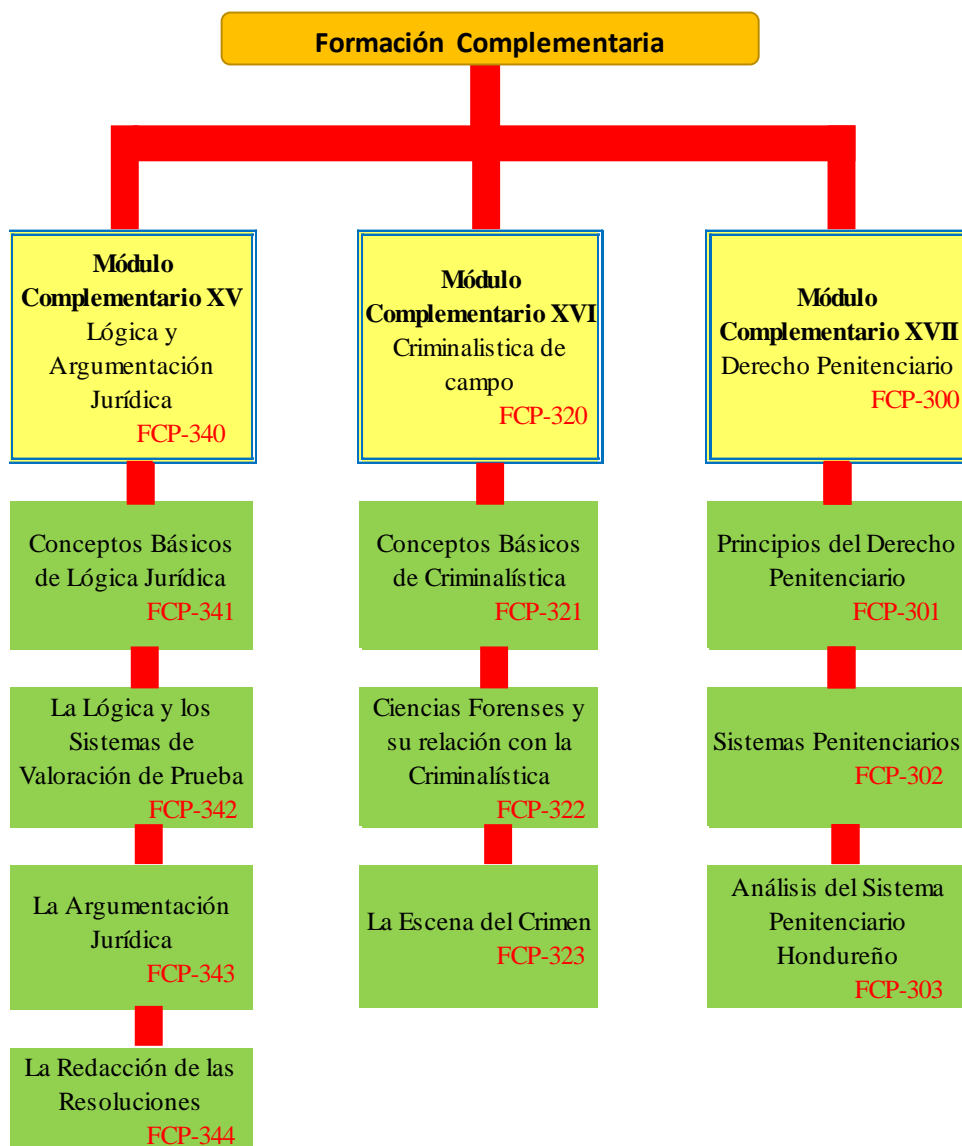
ANEXO 9. Estructura de Formación Derecho Penal.



ANEXO 10. Estructura Formación Derecho Procesal Penal.



ANEXO 11. Estructura Formación Complementaria.



ANEXO 12. Distribución de Instrumentos.

Distribución de Instrumento								
Grupo/ Segmentación	Lugar	Cantidad de instrumentos	Dirigido a	Personal Auxiliar	msj	Correo Electronico	Enviado CE	Recibido
CSJ	Teg.	1	Rafael Bustillo				Ok	1
Asistente Letrado	Teg.	1	Ingrid Monzón		Ya	jmonzon@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
Magistrados de Corte de Apelaciones	Teg.	1	Ericka Dubón	4			Ok	1
	S.P.S.	1	Maria Fatima Baide	4	ya	fatima_baide@hotmail.com	Ok	1
	La Ceiba	1	Malcom Guzman	4	ya		Ok	1
	Comayagua	1	Ruben Rivera Flores				Ok	
	S.R.C	1	Carlos Roberto Calix Hernandez	4		rcalix@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
Asistentes de Magistrados	Choluteca	1	Remberto Ordoñez				Ok	1
	Teg.	1	Marcio	4			Ok	1
Jueces de Letras Penal	S.P.S.	1	Nerys Castro Flores				Ok	1
	Teg.	6	Marta Murillo	4	ya		Ok	
	S.P.S.	3	Karlem Rivera	4	ya	kayari06@yahoo.com	Ok	1
			Clarisa Liduvina Jimenez		ya	cljimenezf@hotmail.com	ok	1
			Jose Antonio Barahona Rodriguez		ya	jbarahona29@hotmail.com	Ok	
La Ceiba	1	Betulia Vasquez Lopez,	4			Ok	1	
			Marta Elena Trochez Hernández					1
Jueces Seccionales	S.R.C	1	Agueda Isabel Canelo Portillo	4	ya	acanelo@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
	Choluteca	1	Digna Gloria Matamoros Molina		ya	dmatamoros@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
	Choloma	1	Gloria Maria Medina Soto,	4	ya	gmedina@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
	Puerto Cortes	1	Alba Margarita Hernandez Peraza		ya	amhernandez@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
	El Progreso	1	Fanny Concepcion Turcios Guifarro,	4		abgturcios@hotmail.com	Ok	1
	Sta Bárbara	1	Freling Manuel Toro Caballero	4		frelingtoro@yahoo.com	Ok	1
	Gracias	1	Jilman Rodolfo Nolasco Inestrosa	4	ya	jilmann@yahoo.com	Ok	1
	La Esperanza	1	Ibeth Albertina Benitez Erazo	4	ya	ibenitez26@yahoo.com ; ibenitez@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
	Comayagua	1	Ricardo Manuel Ordoñez Rodriguez			ricardogara@hotmail.com	Ok	1
	Siguatepeque	1	Sara Shayk Tobar Aguilera	4	ya	stobar@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
	La Ceiba	1	Alicia Cristina				Ok	1
	Tela	1	Maria Elena Guzman Mejia	4		meguzman@poderjudicial.gob.hn	Ok	1
	Trujillo	1	Victor Manuel Melendez Castro				Ok	
	Tocoa	1	Luis Saul Paz Bardales			lpazbardales@yahoo.com ; pluissaul@yahoo.es	Ok	
	Olanchito	1	Melissa Raquel Lozano Dominguez	4	ya	melisaraquel8@yahoo.com	Ok	
			Enil David Posas Vega,		ya	enilposas@hotmail.com	Ok	
	Roatán	1	Yimy Daniel Chirinos Orellana	4	ya	yimydaniel_2@hotmail.com	Ok	
	Puerto Lempira	1	Pedro Arturo Mejia Oyuela			buf_mejoyu04@yahoo.com	Ok	
	Juticalpa	1	Jose Salvador Zelaya Chirino		ya	josesalvador67@yahoo.com	Ok	1
	Danli	1	Miguel Antonio Carrasco Ascenso			macarrasco2002@gmail.com	Ok	
	Marcala	1	Rolando Arturo tome Molina	4		rolandtome@yahoo.es	Ok	1
	Ocatepeque	1	Mirna Marisol Santos Villada	4		mmsantos@poderjudicial.gob.hn	Ok	
	Amapala	1	Iris Amanda Hernandez Rodriguez	4		irisamanda_hernandez22@yahoo.com	Ok	
San Lorenzo	1	Orlando Alvarez Santos	4		orlandoalvarez7120@yahoo.es	Ok		
Nacaome	1	Nidia Rosibel Raudales Molina		ya	abgrosy@yahoo.com	Ok		
Yoro	1	Keyla Jolany Fugon Avila		ya	keyfu82@gmail.com	Ok	1	