

INFORME

Eje temático “Paradigma curricular y formación de formadores”

Actualizado al 10.04.2023

Contexto

En su X Asamblea General realizada en Brasilia en noviembre de 2019, los integrantes de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ) encomendaron a la Academia Judicial de Chile, en colaboración con la Escuela Judicial de la Nación Argentina, hacerse cargo del eje temático “Paradigma curricular y formación de formadores”.

La tarea fue asumida en el entendido de enfocar la mirada en la formación de formadores, dados los avances que otras escuelas judiciales a cargo del eje ya habían realizado en cuanto al paradigma curricular. **El objetivo inicial era, pues, hacer un zoom en las herramientas adecuadas y pertinentes para el perfeccionamiento docente y para el diseño de las acciones formativas.**

La capacitación judicial es, fundamentalmente, capacitación de adultos, lo que quiere decir, en palabras simples, que aquella debe contar, con meridiana claridad, con las características de utilidad y pertinencia que los adultos valoran a la hora de capacitarse. En efecto, se afirma que los adultos aprenden cuando las actividades de capacitación cumplen con ciertas condicionantes: confianza, libertad, autonomía, cooperación activa, aprendizaje autodirigido. Ello, porque la capacitación de adultos está fuertemente influida por sus estructuras mentales, sus conceptos valóricos y morales, sus experiencias personales y profesionales.

En general, nuestras instituciones de capacitación judicial cuentan con modelos, más o menos explícitos, de capacitación de capacitadores, pero lo relevante es que dichos modelos estén en íntima relación con el propio diseño de los cursos que se imparten de modo tal que la forma de enfrentar la capacitación (el cómo enseñar), las competencias que se constituyan como objetivos

de los cursos (el qué enseñar) y las necesidades que se pretendan satisfacer (el para qué enseñar) estén continuamente interrelacionadas.

A grandes rasgos, somos de la opinión que todo modelo de capacitación judicial debiese apuntar a la transmisión de conocimientos y habilidades en el contexto laboral. Dicho de otro modo, toda acción de capacitación, en un modelo formalizado, debiese:

- Ser una oportunidad para conectar la experiencia de los/as jueces/zas sobre el tema de que se trate.
- Incorporar el conocimiento necesario (incluyendo fases de demostración).
- Posibilitar oportunidades para practicar la habilidad.
- Contar con instancias de retroalimentación.

Con estos lineamientos en vista, se definió inicialmente el trabajo en el eje temático, con las especificaciones que se indican a continuación.

Desarrollo del proyecto

Se definió el objetivo inicial del siguiente modo: **“Identificar las competencias críticas de los docentes de las escuelas Judiciales de la RIAEJ y desarrollar un maletín de herramientas que permita desarrollarlas o perfeccionarlas”**.

Según la Red Europea de Formación Judicial¹, un “buen instructor judicial” deberá poseer las competencias metodológicas, sociales y psicológicas necesarias para:

- Interactuar con jueces y fiscales como personas capaces y autónomas;
- Crear un entorno de aprendizaje agradable y positivo en el que los alumnos se sientan protagonistas;

¹Manual de la Red Europea de Formación Judicial sobre metodología de formación judicial en Europa (2016), acceso 2 de julio https://www.ejtn.eu/PageFiles/11019/JUST_ES-TRA-00.pdf

- Implicar activamente a los asistentes en la medida de lo posible, incluso involucrando con sutileza a los participantes más evasivos o apartados;
- Idear estrategias de enseñanza y aprendizaje personalizadas que permitan una formación a medida para todos y cada uno de los jueces;
- Utilizar diversos tipos de métodos y técnicas interactivos, prácticos y basados en la experiencia (debates, grupos de trabajo, simulaciones, actividades de resolución de problemas, estudios de casos, etc.);
- Fomentar y mejorar el trabajo en equipo;
- Preparar a los asistentes para hacer frente con eficacia a situaciones de la vida real;
- Liberar todo el potencial de todos y cada uno de los participantes;
- Ofrecer comentarios adecuados y constructivos que permitan una reacción inmediata;
- Fomentar la motivación de los asistentes por medio de estímulos internos (por ejemplo, deseo de una mayor satisfacción laboral, autoestima).

Estas competencias explicitadas para la enseñanza judicial permiten poner de manifiesto los diferentes ámbitos de ejercicio del instructor judicial, debiendo combinar elementos relacionados con la motivación e implicación de los participantes, crear un clima de aprendizaje adecuado, aplicar estrategias, métodos y técnicas instruccionales, gestionar el grupo y retroalimentar.

Este objetivo inicial, así fundamentado, se explicitó en la reunión virtual con representantes de las escuelas de la Red a inicios de mayo de 2020 donde se propuso el siguiente plan de acción:

Etapas	Objetivo específico	Actividades
Primera	Identificar características principales de docentes, de su trabajo y competencias docentes relevantes en las Escuelas Judiciales	Revisión de fuentes secundarias (perfiles, pauta de selección, programa de formación de formadores, herramientas de apoyo a la docencia) informadas por las escuelas judiciales y literatura específica. Reunión de entrega de resultados.

Segunda	Propuesta de perfil de competencias docentes RIAEJ	Propuesta de perfil inicial y competencias relevantes. Formalización de Perfil de competencias docentes con documento enviado a Junta Directiva RIAEJ.
Tercera	Diseño de un maletín de herramientas formativas para seleccionar, formar y evaluar docentes de nuestras Escuelas Judiciales	Recolección de prácticas y herramientas de formación de formadores y apoyo a la docencia. Análisis de información recolectada y sistematización. Propuesta de integración de recursos y diseño de maletín de desarrollo de competencias y herramientas docentes RIAEJ.

En la citada reunión del mes de mayo, habida consideración de la situación de pandemia que incidía directamente en el trabajo de todas nuestras escuelas y que nos obligaba (y lo sigue haciendo) a potenciar la capacitación virtual, se hizo patente la necesidad de reenfocar el proyecto, precisamente, al contexto de enseñanza virtual y a los desafíos que este tipo de enseñanza genera para la docencia. Tomando, entonces, las sugerencias y comentarios de los representantes de las escuelas de la Red, se precisó que la pregunta que estaba a la base del objetivo es ¿qué cambios en el perfil docente nos impone contexto actual?, o bien, ¿cuáles serían las competencias docentes específicas para la capacitación en entornos virtuales?

Para estos efectos, se solicitó a las escuelas de la Red el envío de las informaciones, recursos y experiencias y perfiles de docentes preexistentes, con especial foco en:

- programas de formación de formadores;
- recursos para virtualización; y
- evaluación del aprendizaje en línea.

Entre los meses de junio y noviembre se recibieron las aportaciones de 7 escuelas judiciales², aportes que contribuyeron, junto con la revisión de la literatura respectiva, convocar en el mes de diciembre a una segunda reunión de entrega de resultados de la primera etapa y de validación de competencias iniciales destacadas.

A grandes rasgos, de la lectura de todas las aportaciones se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. Todas las escuelas presentan elementos comunes en punto a la formación de formadores, especialmente en:
 - Disponibilidad de cursos en línea
 - Capacitación a docentes
 - Con foco en competencias y habilidades
2. Se observan elementos específicos en la formación de capacitadores virtuales, por ejemplo, en:
 - Modalidad de la formación: Presenciales / totalmente en línea / b-learning
 - Algunas escuelas incluyen diseño curricular y evaluación
 - Algunas incluyen requisitos de ingreso para docentes (jurídicos / tecnológicos)
 - Algunas reportan tratamiento especial para docentes sin experiencia virtual
3. Experiencias destacables:
 - Cursos dirigidos a funcionarios de la propia escuela (Brasil)

² Se trata de las siguientes instituciones: Escuela Nacional de Formación y Perfeccionamiento de Magistrados (Brasil), Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla (Colombia), Escuela Judicial Lic. Edgar Cervantes Villalta (Costa Rica), Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial (España), Escuela de Estudios Judiciales (Guatemala), Instituto de Altos Estudios Judiciales (Nicaragua), Academia Judicial Puertorriqueña (Puerto Rico). Además, en enero de 2021 recibimos información desde la Escuela Judicial Electoral perteneciente al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (México).

- Diplomado en formación judicial (Colombia)
 - Cursos dirigidos a jueces tutores de pasantías (España)
4. En cuanto a recursos para la virtualización, también se observan elementos comunes:
- Uso de plataformas: Moodle, Zoom y Teams
 - Similitud en lo metodológico: foros, prácticas individuales o colectivas, resolución de casos, redacción de textos, cuestionarios, chats, elaboración de videos, etc.
 - Similitud en recursos audiovisuales: textos, imágenes, videos, audio, animaciones, esquemas, infografías, etc.
5. Experiencias destacables en materia de recursos:
- Bibliotecas digitales (España y Costa Rica)
 - Tutoría como un recurso relevante (España)
 - Guías específicas para el uso de recursos (Guatemala)
6. En materia de evaluación del aprendizaje en línea, es interesante mencionar:
- No siempre se habla de lo mismo cuando se habla de evaluación, aunque las respuestas oscilan, básicamente, entre dos conceptos: reacción y aprendizaje
 - No se observaron evaluaciones de transferencia e impacto
 - Los instrumentos de evaluación son típicamente similares: encuestas y evaluaciones formativas (para medir conocimientos adquiridos o aplicación de los mismos)
7. Experiencias destacables en materia de evaluación:
- Uso de actividades autoformativas dentro de la plataforma (Costa Rica)
 - Uso de instrumentos de retroalimentación (Colombia)
 - En Brasil, un claro hilo conductor desde el diseño a la evaluación, pasando por la ejecución, definido por el logro de competencias que, al evaluar, los docentes deben medir (capacidades adquiridas en cuanto pleno alcance de los objetivos, análisis de logro

durante el proceso, observación de capacidades no adquiridas (el tutor debe proponer orientaciones que promuevan el logro)

En resumen, y tal como se apuntó en la reunión de diciembre de 2020, se evidencia un claro consenso en orden a que "lo virtual" es distinto a lo presencial y no debe transformarse en un mero "repositorio" o una "réplica" de lo presencial.

En efecto, el largo camino recorrido desde los antiguos métodos de "educación a distancia" (por ejemplo, programas de estudios por correspondencia o utilizando medios como la radio o la televisión) hasta lo que hoy se entiende como "entornos virtuales de aprendizaje" ha implicado una acumulación de conocimientos, teorías y técnicas de diversas fuentes (pedagógicas, psicológicas, sociológicas) que permite hoy afirmar, con meridiana claridad, que una educación "remota" no es asimilable a una educación "virtual", siendo ambas estrategias educativas que apelan al uso de la tecnología, pero distintas en su concepción y diseño. De hecho, algunos advierten que la enseñanza remota es, esencialmente, una "enseñanza virtual cara a cara", donde se ejecutan lecciones a través de videoconferencias, ya sea por medio de equipo especializado de alta calidad y conexiones de fibra óptica o plataformas como Skype, Adobe Connect o Zoom . En cambio, la educación virtual obedece a un paradigma distinto, con unas estrategias pedagógicas mediadas con TIC, acordes a un modelo pedagógico, a unos planteamientos curriculares y a una normatividad interna. De este modo, las tecnologías plantean nuevos retos introduciendo "una revolución para la enseñanza no presencial, donde los pedagogos deben abandonar viejas y constantes polémicas entre tradicionalistas y especialistas; el trabajo debe ser interdisciplinario y el esfuerzo debe dirigirse hacia la realización de una verdadera revolución pedagógica, en que se revaloricen las interacciones necesarias para el proceso de enseñanza y de aprendizaje; así, el papel del docente y de los estudiantes tiende a cambiar radicalmente" . O, como lo señala más crudamente un experto en educación en una frase que circula en varios sitios de Internet, "una clase por Zoom no es una formación on line".

De la lectura de los antecedentes aportados por las escuelas informantes, existe una clara conciencia en que la capacitación judicial debe realizarse, cuando es virtual, a la luz de este

segundo paradigma, aceptando que el desafío es más complejo y mayor (no sólo en el diseño instruccional sino en la propia ejecución y evaluación). Dicho de otro modo, una actividad de enseñanza virtual requiere de una planeación detallada y requiere, además, de un modo distinto de entender los procesos de aprendizaje lo que es particularmente válido, por lo demás, tratándose de educación de adultos: si se quiere que el proceso produzca cambios con cierto grado de permanencia, el abordaje en línea debe ser estructuralmente distinto al presencial (“Una de las aportaciones de la enseñanza programada a la modalidad a distancia es la estrategia de presentar el todo en partes, con el propósito de no saturar inicialmente al sujeto, dosificar la información y mostrarla gradualmente. Se parte de cuestiones más simples a niveles más complejos del aprendizaje. Cada nivel solicita respuestas del estudiante a través de actividades de aprendizaje, lo que se conoce en enseñanza programada como respuesta activa. En cada actividad, el estudiante debe recibir retroalimentación y al término del nivel una evaluación que le permita conocer su desempeño. Considerar las diferencias individuales en el ritmo del aprendizaje ayuda a los estudiantes a avanzar a su ritmo y reencauzar sus aprendizajes en caso de que estén orientados erróneamente. La enseñanza asistida por ordenador (EAO) es en realidad una enseñanza programada”³).

Por lo anterior, es importante pasar revista al análisis de la literatura presentado en la reunión de diciembre de 2020 para concluir con la propuesta de un perfil de competencias para la docencia virtual.

En esta revisión bibliográfica orientada a identificar las competencias relevancias para la enseñanza en línea, se destacó el trabajo de Ni Shé et al. (2019)⁴ donde se identifican 10 roles que se repiten y generan consenso.

³ García Martínez, Verónica; Fabila Echauri, Angélica María Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje en la educación a distancia Apertura, vol. 3, núm. 2, 2011 Universidad de Guadalajara Guadalajara, México

⁴ Bibliografía de referencia :

-Martin, F.; Budhrani, K., Kumr, S. & Ritzasaupt, A. (2019) Award winning faculty online teaching practices : roles and competencies. Online Learning, 23. (1) 184-205 ; OECD (2005) The definition and selection of key competencies. Retrieved October 11, 2019 from <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/definitionandselectionofcompetenciesdeseco.htm>

- Ní Shé, C., Farrell, O., Brunton, J., Costello, E., Donlon, E., Trevaskis, S., Eccles, S. (2019) Teaching online is different: critical perspectives from the literature. Dublin: Dublin City University. Doi: 10.5281/zenodo.3479402

En la revisión de literatura realizada por Ni Shé et al. (2019) se identifican 10 roles que se repiten y generan consenso. De esos 10 roles, 3 pueden ser proveídos por otros profesionales del equipo docente⁵, por lo que dependiendo del tipo de organización para el diseño, son críticas o no. Por otro lado, en estudio con expertos en docencia en línea ganadores de reconocimientos por sus pares, se identificaron una serie de roles críticos, los cuales están muy alineados con los roles identificados por Ni Shé, y permiten explicitar aquellos roles considerados como críticos por los expertos. A continuación, se presenta cada uno de estos roles.

- I) **Administrador/gestionador:** Incluye la administración y organización del correcto funcionamiento del curso en línea y al enfrentamiento de todas las contingencias emergentes. En estudio cualitativo con expertos, también se identificó este rol como relevante. Se describe como encargarse de que el curso funcione haciendo cargo de cualquier contingencia, proporcionando contenidos, insumos para el aprendizaje y asegurándose que participantes logren objetivos planteados.
- II) **Pedagógico:** Se refiere al trabajo de relacionar las metodologías instruccionales propuestas en el diseño del curso con las estrategias de apoyo cognitivo al aprendizaje de los estudiantes. Se refiere al trabajo de adaptación y ajuste del diseño que debe hacer el docente a partir de su interacción con los estudiantes y de su evaluación de los avances logrados.
- III) **Social:** Proveer un ambiente de aprendizaje amigable a los participantes, regular e incentivar las interacciones y acompañar el proceso de aprendizaje de participantes. El

- Setlhako, M. A. (2014). Competencies required for the facilitation of online learning courses: An online teaching assistants competency based approach. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 1405–1412. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n23p1405>

⁵ En la tabla que se presenta a continuación se marcan con un asterisco los roles que pueden ser realizados por otros profesionales.

ambiente de aprendizaje ha sido identificado como una variable crítica que afecta la motivación, participación, interacción y, por lo tanto, los resultados que se obtienen.

- IV) Técnico:** Se incluyen todos los aspectos tecnológicos relacionados con el correcto funcionamiento del curso en línea. Se refiere al acompañamiento, modelaje y resolución de problemas asociados al uso de la tecnología involucrada en el curso en línea.
- V) Asesor y mejorador de desempeños:** Se refiere al trabajo específico de análisis de desempeño, evaluación y retroalimentación de los estudiantes que debe hacer el docente en línea. Se puede asociar al rol de “mentor” identificado por Martin et al. (2019), al cual se le asocia con el acompañamiento a estudiantes en su aprendizaje y desarrollo profesional, en la entrega de ejemplos de aplicación a contexto real y de conexión con rol profesional y en la interacción directa y personalizada cuando los participantes lo requieran.
- VI) Facilitador:** Creador de un ambiente centrado en el aprendizaje, que motiva aprendizajes de estudiantes y en el cual el docente está presente de diferentes maneras. Este sería el rol más importante de acuerdo a los expertos entrevistados por Martin et al (2019), se refiere a la “presencia”, al estar ahí para los estudiante. *“El rol más importante para un instructor en línea es estar presente, estar contactable, facilitar y compartir expertise en línea y para modelar a los participantes qué significa participar en un curso en línea”*. Algunos ejemplos de esta presencia y facilitación podrían ser el chequear los avances de los estudiantes regularmente; mantener contacto con estudiantes para promover motivación; ser responsivo ante consultas y requerimientos de estudiantes; estar presente en foros de discusión; Proveer feedback contingente, sustantivo y aplicable.
- VII) Experto en el tema y contenidos:** Se refiere a la expertise en el ámbito de conocimientos asociados al curso. Incluye el manejo y actualización en los temas y contenidos relevantes para lograr los objetivos planteados. Esta expertise permite poder

seleccionar los contenidos críticos e imprescindibles para el logro de un objetivo; reconocer los desempeños críticos y problemas asociados a un tema o problema permite seleccionar los contenidos relevantes; así como diseñar las actividades atinentes y conectarlos con la realidad de manera pertinente.

VIII) **Diseñador instruccional***: Dependiendo del modo de organización, este rol puede ser realiado por el docente en línea o puede existir apoyos de otros profesionales al respecto. Se refiere al diseño instruccional del curso en un ambiente virtual. Este rol va a estar directamente relacionado con el tipo de organización y de proceso de diseño que exista. Cuando los docentes en línea participan del proceso de diseño, este rol es relevante para el diseño de objetivos de aprendizaje, el especificar contenidos y relacionarlos con estrategias instruccionales, así como el uso pertinente de los recursos de las plataformas y de las metodologías de enseñanza para el diseño de actividades.

IX)*: **Investigador**: Este rol a veces es realizado por otros integrantes del equipo encargado de cursos en línea (depende de tipo de organización). Se refiere al trabajo constante de recolección de contenidos y de actualización de éstos en el curso respectivo. Recolector de contenidos para actualizar contenido.

X) * **Evaluador del curso** para su mejoramiento continuo. Este rol también puede ser realizado por otros integrantes de la institución a cargo de cursos en línea. Sin embargo se recomienda que docente en línea participen en el proceso de evaluación de la ejecución del curso, en el análisis del logro de los objetivos planteados y en la planificación y realización de ajustes para su mejoramiento.

A continuación, se presenta una tabla sintética de estos roles:

Roles identificados en revisión literatura	Roles destacados en estudios cualitativo de expertos (Martin et al, 2019)
Course Manager	Administrador

Pedagógico	Facilitador “Presencia”
Social	
Facilitador	
Asesor de desempeño y de desarrollo	Mentor
Experto en conocimientos del curso	Experto en temas del curso
Técnico	Tecnológico
Diseñador instruccional* ⁶	Diseñador instruccional
Investigador*	--
Evaluador del curso*	--

A partir de los diferentes roles identificados anteriormente, los estudios han buscado identificar las competencias relevantes asociadas al buen desempeño como docente en línea. En un análisis en el que se excluyeron los roles que potencialmente pueden ser realizados por otros profesionales (diseñador instruccional, investigador y evaluador del curso), se destacaron 3 facetas de la docencia en línea que son especialmente relevante: la presencia, la facilitación y el apoyo a los estudiantes. Cada una de estas facetas o “meta roles” fueron asociados a competencias relevantes, dando lugar a un modelo de 17 competencias que se describen a continuación.

Basándose en las características de la enseñanza eficaz, Ni Shé et al. (2019) proponen organizar el trabajo de los docentes en línea en 3 elementos claves y cada uno de estos está asociado a un conjunto de competencias.

Enseñanza efectiva en línea	Competencias
Presencia	Comunicación Modelaje en línea de comportamientos Clima de aprendizaje cordial y seguro Manejo de expectativas

⁶ Asterisco indica que el rol puede ser realizado por otro profesional

	Escucha activamente a los estudiantes
Facilitación	Facilita interacciones Promueve la interactividad Motiva la cooperación Implementa estrategias instruccionales Genera aprendizajes activos Resuelve conflictos
Apoyo a los estudiantes	Retroalimenta Monitorea el progreso de estudiantes Gestiona los tiempos Gestiona el ambiente de aprendizaje Domina los contenidos Sensible y atento a estudiantes

En primer lugar, se identifica como un elemento clave la **“presencia” del docente** en línea. Los resultados de diversas investigaciones indican que la forma en que un instructor establece su presencia en un entorno en línea puede tener importantes repercusiones en la experiencia global de aprendizaje de los alumnos, ya que la calidad del aprendizaje es mayor cuando el maestro “está presente”, que en aquellas situaciones en las que los alumnos interactúan con sus pares sin la participación del profesor.

Las competencias asociadas a la presencia son:

- **Comunicación:** Manejo de habilidades de comunicación escrita y oral que permiten para comunicar adecuadamente con participantes generando motivación y participación. Es relevante no confundir la comunicación académica (artículos, libros) de la comunicación digital que debe ser más directa, precisa y puede utilizar otros recursos.
- **Modelaje en línea de comportamientos:** el docente debe ejemplificar y modelar las acciones y comportamientos en línea a realizar.
- **Clima de aprendizaje cordial y seguro:** mantener un clima de aprendizaje seguro y adecuado para el aprendizaje a través de la explicitación de reglas de funcionamiento, de la motivación y del manejo de las interacciones durante el curso.

- **Manejo de expectativas:** Explicitar los objetivos del curso y ajustar las expectativas de resultados que tienen los participantes. En la medida que docentes y alumnos(as) compartan los objetivos y tengan las expectativas alineadas, será más probable cumplirlas. Resulta importante aclarar expectativas respecto a la participación, a los estándares de contribución y de interacción, así como respecto a las fechas de entregas y horarios.
- **Escucha activamente a los estudiantes:** Demostrar activamente que se está atento al progreso y a potenciales requerimientos de los alumnos y alumnas. Escuchar y explicitar que se escucha para fomentar la participación.

El segundo elemento clave para una enseñanza en línea eficiente, **es la facilitación**.

Una de las primeras teorías con respecto a la educación a distancia fue la teoría de las transacciones a distancia planteada por Moore (1991) que destacó la importancia del diálogo y la interacción para mitigar la separación del alumno y el educador. La promoción de las interacciones entre estudiantes y educadores tiene un impacto positivo en los resultados de los estudiantes. La facilitación de cursos en línea se refiere principalmente con el apoyo de estas interacciones y de todo el proceso de aprendizaje. Las competencias relevantes para la facilitación son:

- **Facilita interacciones:** Motiva la participación e interacción entre los participantes modelando los comportamientos, esperando y reforzando las interacciones generadas.
- **Promueve la interactividad:** Gestiona el grupo de manera a promover las interacciones y la cooperación entre los participantes
- **Motiva la cooperación:** promueve la cooperación entre los participantes explicitando los objetivos comunes y reforzando los comportamientos cooperativos.
- **Implementa estrategias instruccionales:** implementa las estrategias instrucciones programadas y aquellas que estima necesarias a partir de su monitoreo de los avances de los estudiantes.
- **Promueve aprendizajes activos:** genera instancias y actividades en las cuales los estudiantes pueden aprender a través de la actividad y de la respectiva retroalimentación. Proporciona instrucciones, recursos y herramientas que permiten el aprendizaje activo y generan reflexividad.

- **Resuelve conflictos:** Resuelve los conflictos que se pueden generar en las interacciones o en la realización de actividades. Utiliza estas situaciones conflictivas para promover la interacción y un buen clima de aprendizaje.

El tercer elemento clave para la enseñanza efectiva es el **apoyo a las y los estudiantes** en sus respectivos procesos de aprendizaje en línea.

- **Retroalimenta:** Proporciona retroalimentación constructiva, contingente y específica a los participantes, tanto a nivel individual como grupal.
- **Monitorea el progreso de estudiantes:** Utiliza los resultados de las actividades, así como las interacciones con los participantes para monitorear su avance y retroalimentar.
- **Gestiona los tiempos:** Planifica y gestiona los tiempos del curso y regula potenciales desviaciones. Maneja los tiempos de las actividades de manera a promover su adecuada realización y aprovechamiento.
- **Gestiona el ambiente de aprendizaje:** Se preocupa de que participantes comprendan estructura del curso y que puedan utilizar todos los recursos proporcionados en la plataforma y que están haciendo correcto uso de éstos. Refuerza los comportamientos positivos y promueve la interacción y cooperación.
- **Domina los contenidos:** Manejo de los conocimientos y contenidos del curso para poder acompañar el proceso de aprendizaje, resolver dudas y poder generar ejemplos acordes a las realidades de los participantes.
- **Sensible y atento a estudiantes:** Preocupación por el seguimiento de los avances y potenciales problemas de los alumnos y alumnas para poder apoyarlos de manera individual o grupal.

La facultad en línea de la Universidad de Penn State⁷ ha explicitado una serie de competencias relevantes para la docencia en línea, las cuales muestran un alto nivel de concordancia con las competencias anteriormente descritas. En este modelo, se distinguen competencias pedagógicas, competencias técnicas y competencias administrativas. A continuación, se describen someramente las competencias destacadas:

a) Competencias pedagógicas

1. Atender a los desafíos únicos de la enseñanza a distancia, en la que los alumnos están separados por el tiempo y la proximidad geográfica y las interacciones son principalmente
2. Estar familiarizado con las necesidades y situaciones de aprendizaje únicas tanto de los estudiantes de edad tradicional como de los adultos, proporcionando una experiencia educativa que sea apropiada para ambos.
3. Dominar el contenido, la estructura y la organización de los cursos.
4. Responder a las preguntas de los estudiantes
5. Proporcionar información detallada sobre las tareas y los exámenes.
6. Comunicarse con los estudiantes sobre el progreso y los cambios del curso.
7. Promover y fomentar un ambiente de aprendizaje seguro, acogedor y de respeto mutuo.
8. Supervisar y gestionar el progreso de los estudiantes.
9. Comunicar los objetivos y resultados del curso.
10. Proporcionar pruebas a los estudiantes de su presencia en el curso de forma regular.

⁷ Fuente original: descargado el 2 de julio 2021 en https://facdev.e-education.psu.edu/sites/default/files/OnlineTeachingCompetencies_FacEngagementSubcommittee.pdf

11. Demostrar sensibilidad a las discapacidades y diversidades, incluyendo aspectos de diferencias culturales, cognitivas, emocionales y físicas.

b) Competencias técnicas

1. Completar las operaciones informáticas básicas
2. Conéctate con éxito al LMS y accede al curso
3. Navegar con éxito por el espacio de curso
4. Establecer y gestionar las calificaciones de los estudiantes
5. Utilizar eficazmente los sistemas de comunicación del curso
6. Gestionar la lista de cursos
7. Gestionar las presentaciones de los estudiantes
8. Administrar los archivos y carpetas del curso dentro del LMS (cuando sea apropiado)

c) Competencias administrativas

1. Ingresa al curso y participa activamente
2. Comunica a los estudiantes cuando las tareas y los exámenes serán calificados y devueltos.
3. Proporcionar un plan de estudios completo que se adhiera a la política de planes de estudios institucionales
4. Mediar en los conflictos de los estudiantes relacionados con el curso
5. Adherirse a las políticas institucionales relativas a la Ley Federal de Derechos Educativos y Privacidad (FERPA)
6. Revisar el contenido del curso y los materiales de instrucción basados en la retroalimentación de los estudiantes

7. Saber dónde y cuándo obtener asistencia técnica y apoyo para usted y sus estudiantes
8. Comunicar las expectativas del comportamiento del curso del estudiante
9. Estar al tanto, informar a los estudiantes y vigilar el cumplimiento de las políticas de integridad académica institucional.
10. Informar de las notas a los estudiantes y registrar las notas en el sistema de calificación de la Universidad según sea necesario.

Continuación del proyecto (año 2022)

Como se indicaba al inicio de este documento, el proyecto contemplaba 3 etapas cuyos plazos iniciales se debieron ajustar.

La primera etapa (Identificar características principales de docentes, de su trabajo y competencias docentes relevantes en las Escuelas Judiciales) fue cumplida de acuerdo a lo informado.

Respecto de la segunda etapa (Propuesta de perfil de competencias docentes RIAEJ) cabe mencionar que la propuesta fue enviada a la Junta Directiva en el mes de julio de 2021.

En cuanto a la tercera etapa (Diseño de un maletín de herramientas formativas que contenga insumos para la selección, formación y evaluación de los y las docentes de cursos en línea de nuestras Escuelas Judiciales) se realizaron las siguientes actividades:

1. Recolección de prácticas y herramientas de formación de formadores y apoyo a la docencia (noviembre, diciembre, enero)

Se creó un drive compartido para que las Escuelas de RIAEJ pudiesen acompañar sus herramientas de capacitación docente y de apoyo a la docencia que hayan generado en sus respectivos trabajos. Para estos efectos, se envió un correo electrónico a las escuelas judiciales el 22.11.2021. Para organizar la recolección de estos insumos y recursos, se propuso utilizar las metacategorías de competencias destacadas en la revisión de la literatura presentada en las

etapas anteriores de este proyecto. Más específicamente se incluyeron las siguientes subcarpetas:

- a) Recursos de apoyo para el desarrollo de competencias pedagógicas de los tutores y de las tutoras de cursos en línea: Este grupo de competencias se subdividirá a su vez en competencias para la presencia virtual, competencias para la facilitación del aprendizaje y competencias para el apoyo de los y las participantes.
- b) Recursos de apoyo para las competencias administrativas de los y las tutoras de cursos en línea
- c) Recursos de apoyo para Competencias técnicas/tecnológicas de los y las tutoras de cursos en línea

2. Análisis de información recolectada. Sistematización e integración de recursos y diseño de maletín de desarrollo de competencias y herramientas docentes RIAEJ.

El objetivo fue que, entre los meses de febrero y marzo de 2022, la Academia Judicial sería la encargada de analizar, organizar y sistematizar la información recolectada a fin de integrar y ordenar los recursos para entregarlos a la Junta Directiva en el mes de abril de 2022, identificando las herramientas y recursos que puedan ser útiles a los y las integrantes de la RIAEJ.

En abril de 2022, se informó lo siguiente a la Junta Directiva:

1. Recolección de prácticas y herramientas de formación de formadores y apoyo a la docencia (noviembre, diciembre, enero)

El drive compartido fue creado e informado a las Escuelas por mail de 22.11.2022. Además, la Secretaría General RIAEJ volvió a enviarlo el 24.01 del presente año. Lamentablemente, no se registraron aportaciones en el drive y sólo la Escuela Judicial Argentina nos envió la presentación del curso de formación de formadores para tenerlo a la vista.

2. Análisis de información recolectada. Sistematización e integración de recursos y diseño de maletín de desarrollo de competencias y herramientas docentes RIAEJ.

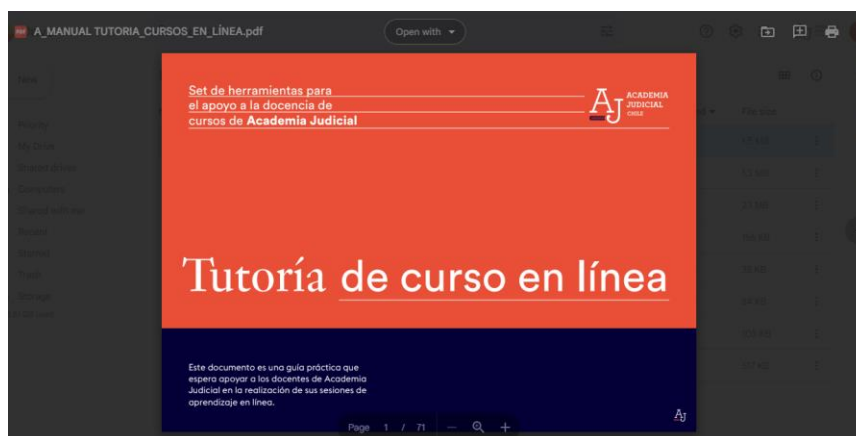
Dado el resultado anterior, esta etapa ha quedado trunca en cuanto a la sistematización y análisis de otras experiencias que no sea la chilena. Sin perjuicio de ello, y para concluir el proyecto, ponemos a disposición de RIAEJ nuestro material que se encuentra en el drive compartido y que puede servir de base para una futura integración con otros materiales derivados de la experiencia pedagógica de otras escuelas.

https://drive.google.com/drive/folders/1V_IQo8KHUmKSpHK8yg5Ld5o5RgSxEfzS?usp=sharing

Como lo anunciamos, hemos dividido los materiales de esta forma:

I. Recursos de apoyo para el desarrollo de competencias pedagógicas de los tutores y tutoras de cursos en línea

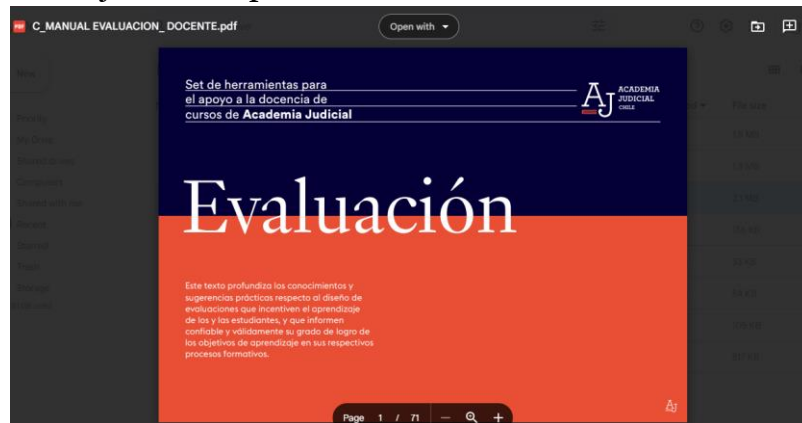
- a) **Manual Tutoría de cursos en línea**, cuyo objetivo es apoyar el trabajo de docencia en línea que las tutoras y los tutores deben realizar, entregando contenidos y sugerencias relevantes de considerar al momento de planificar y ejecutar la impartición de la docencia en línea de un curso de la AJ.



- b) **Recurso de apoyo para actividades de aprendizaje: SYLLABUS**, cuyo objetivo es apoyar a los equipos docentes en la elaboración de un syllabus del curso que dictarán, orientando y motivando a los alumnos y alumnas informando la planificación docente y el desarrollo del curso.



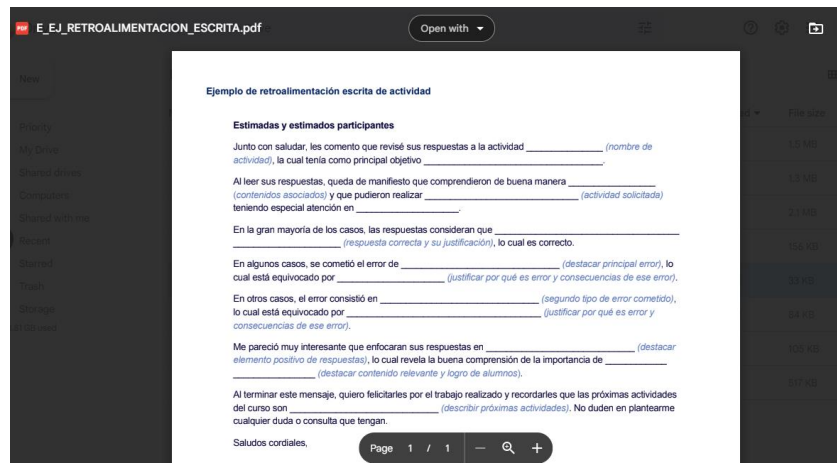
- c) **Recurso de apoyo para actividades de aprendizaje: EVALUACIÓN**, cuyo objetivo es profundizar conocimiento y entregar sugerencias prácticas respecto al diseño de evaluación que incentiven el aprendizaje de las personas destinatarias de las actividades, informando de forma confiable y válida el logro obtenido respecto de los objetivos de aprendizaje en cada proceso formativo.



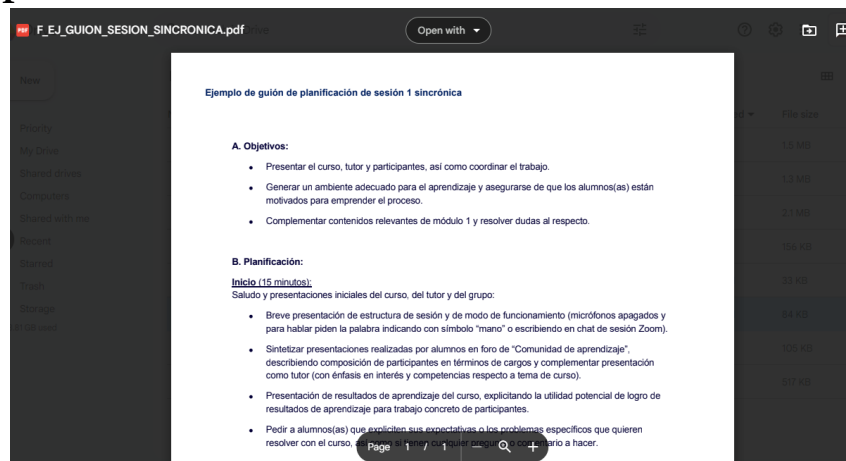
- d) **Recurso de apoyo para trabajos en grupo y su facilitación**, con indicaciones y sugerencias para llevar a cabo esta herramienta en un curso en línea.



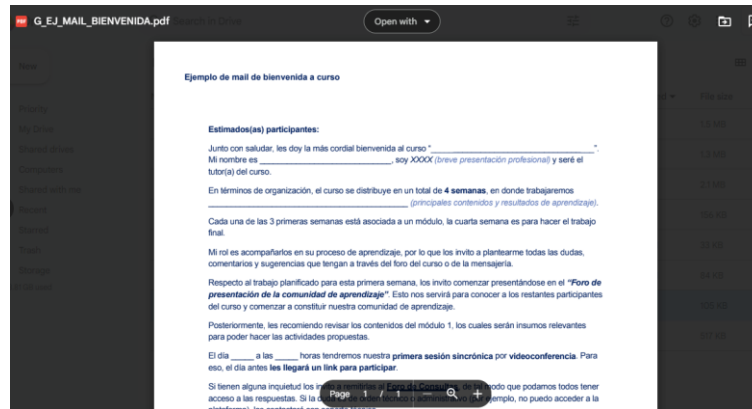
- e) **Ejemplo de retroalimentación escrita.**



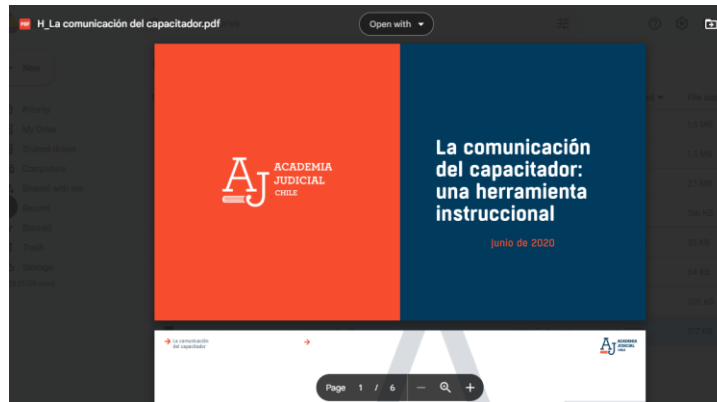
- f) **Ejemplo de planificación de una sesión sincrónica.**



g) Ejemplo de un mail de bienvenida en un curso en línea.

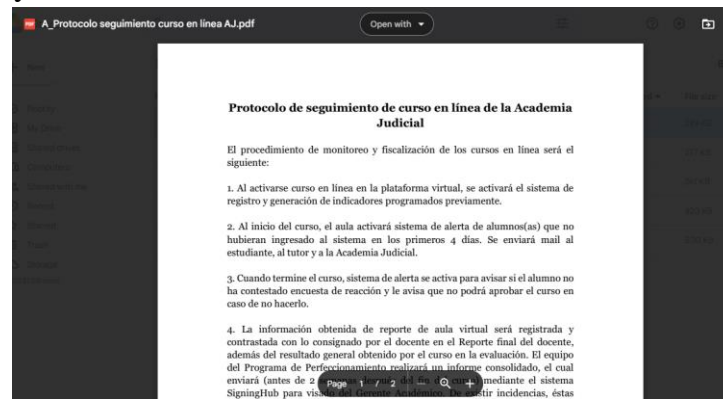


h) La comunicación del capacitador: una herramienta instruccional.

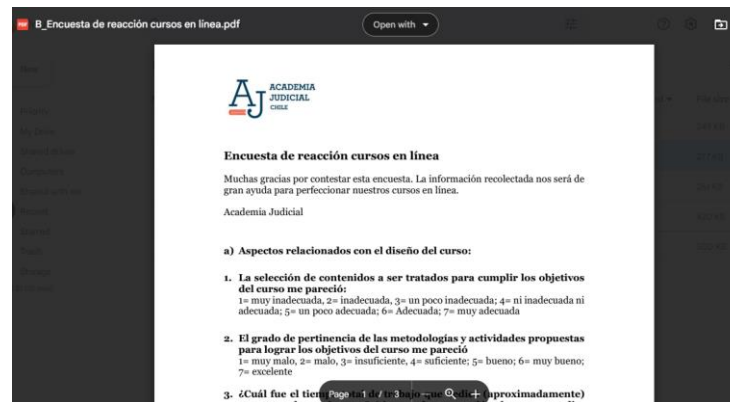


II. Recursos de apoyo para las competencias administrativas de los y las tutoras de cursos en línea

- a) **Protocolo de seguimiento y monitoreo de curso en línea de la Academia Judicial:** Es una síntesis de los pasos que se siguen para monitorear la ejecución de los cursos en línea y sistematizar la información.



- b) **Encuesta de reacción completada por los y las participantes de los cursos en línea.**



- c) **Reporte final de tutor(a) de curso en línea:** Es el documento con preguntas abiertas y cerradas que deben completar los tutores y las tutoras al terminar un curso.

REPORTE FINAL TUTOR CURSOS EN LÍNEA

El objetivo de este cuestionario es conocer la evaluación que hacen los docentes de la implementación de los cursos en línea del Programa de Perfeccionamiento. Se busca recolectar las opiniones de los docentes respecto al programa propuesto, las actividades desarrolladas y los resultados obtenidos. Esta información es de gran utilidad para el constante proceso de actualización y optimización de la oferta de perfeccionamiento que la Academia Judicial lleva a cabo.

1) **Facilidad de acceso al aula virtual:**
1= muy malo, 2= malo, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= bueno; 6= muy bueno; 7=excelente

2) **Calidad de las interacciones con los alumnos(as)**
1= muy mala, 2= mala, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= buena; 6= muy buena; 7=excelente

Comentarios:

3) **Grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje del curso:**
1= muy malo, 2= malo, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= bueno; 6= muy bueno; 7=excelente

- d) **Encuesta de evaluación de tutoría de cursos en línea de Academia Judicial:** es la encuesta que contesta el equipo de perfeccionamiento de la Academia Judicial a partir de la información obtenida en la observación de sesiones sincrónicas y en la revisión de la plataforma.

PROPUESTA DE ENCUESTA

Por favor completar la siguiente encuesta, a partir de monitoreo de ejecución de curso en línea respectivo.

1. El tutor cumplió con las tareas y funciones (asistencia sesiones sincrónicas, entregas de evaluaciones, entrega de informe) estipuladas en su contrato con la Academia Judicial en tiempo y forma

1 Muy en desacuerdo 2 3 4 5 6 7 Muy de acuerdo

Aspectos relacionados con la presencia virtual y orientación del tutor

2. El tutor(a) se preocupa de motivar la participación en el curso de los alumnos(as) y de generar un ambiente de aprendizaje adecuado (cantidad y calidad de mensajes de motivación, uso de e...)

1 Muy en desacuerdo 2 3 4 5 6 7 Muy de acuerdo

- e) **Informe final de monitoreo de curso en línea de la Academia Judicial:** es el documento que completa el Programa de Perfeccionamiento para sistematizar las diferentes informaciones obtenidas de participantes y tutores de los cursos.

Informe final de monitoreo de curso en línea

INFORME FINAL DE CURSO EN LÍNEA: XXXXXXXX

El presente informe sistematiza la información recibida a partir del reporte emitido por el aula virtual y los reportes finales enviados por los docentes/tutores:

I. Datos generales del curso

Código: _____
Fecha de inicio: _____
Fecha de término: _____
Versión: _____
Destinatarios: _____
Número de alumnos inscritos: _____

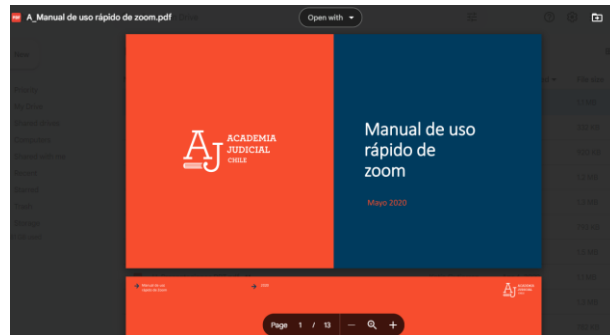
II. Información obtenida desde la plataforma

II.1 Dimensión tecnológicas / operativa

Medida	Estándar esperado	Desviación
Tiempo en que la plataforma se enciende operativa		

III. Recursos de apoyo para competencias técnicas/tecnológicas de los y las tutoras de cursos en línea (con el objetivo general de entregar sugerencias para el adecuado uso de las herramientas frecuentes de apoyo a la docencia)

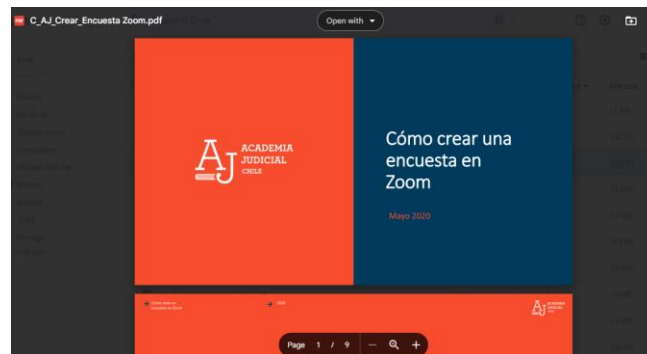
a) Manual de uso rápido de zoom.



b) Manual de uso de zoom para docentes.



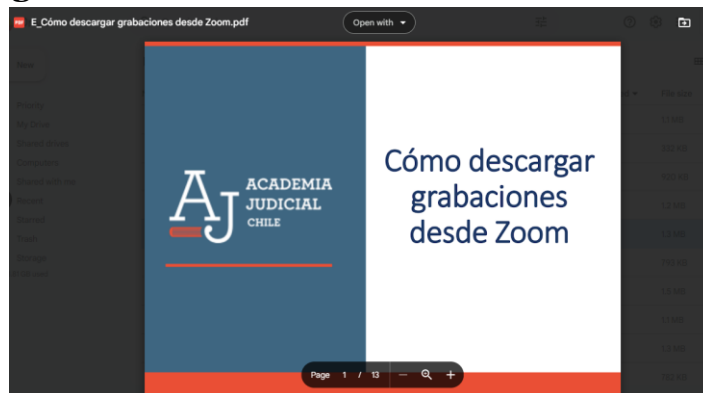
c) Cómo crear una encuesta en zoom.



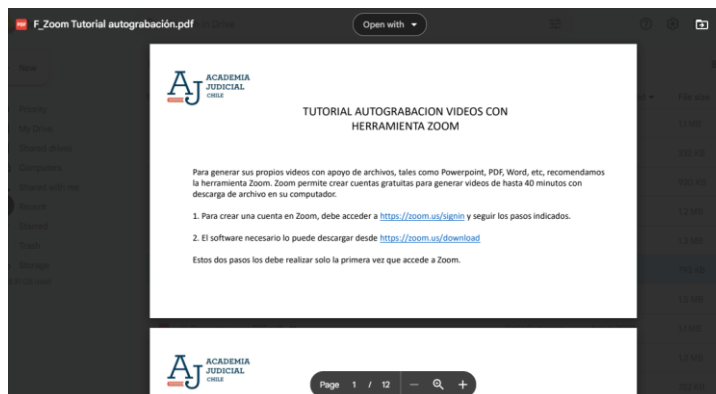
d) Cómo trabajar en grupos con zoom.



e) Cómo descargar grabaciones desde zoom.



f) Tutorial autograbación de videos con herramienta zoom.



g) Videos de mi propia clase con ppt.



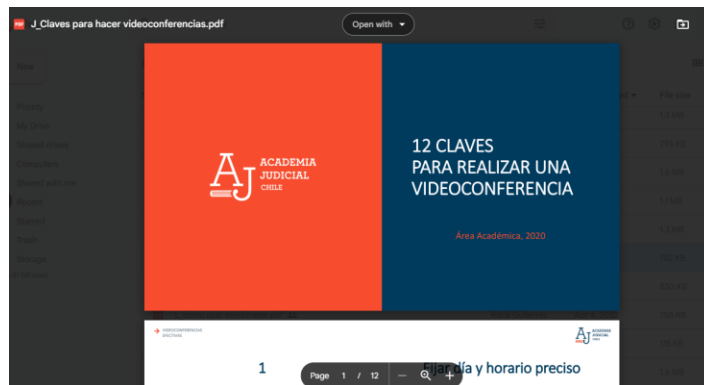
h) Cómo hacer una buena presentación en ppt.



i) Cómo editar videos con Windows 10.



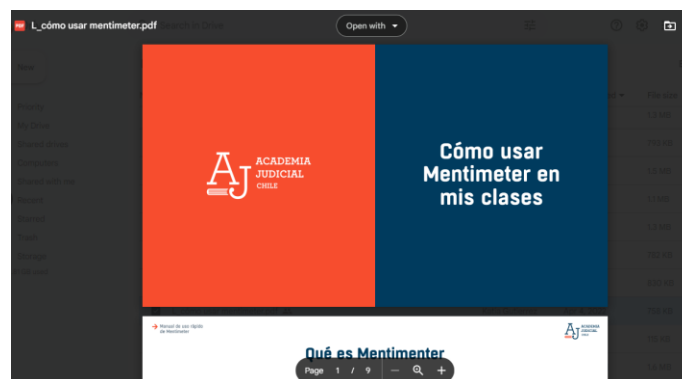
j) **12 claves para realizar una videoconferencia.**



k) **Algunos consejos para adaptar los cursos a modalidad "a distancia".**



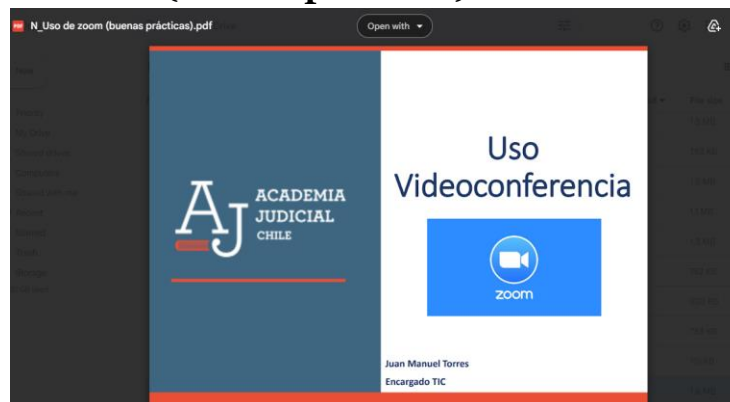
l) **Uso de Mentimeter.**



m) **Recomendaciones de seguridad.**



n) **Uso de videoconferencia (buenas prácticas).**



IV. Herramientas para el apoyo al diseño instruccional.

a) **Estructura de los cursos en Moodle.**



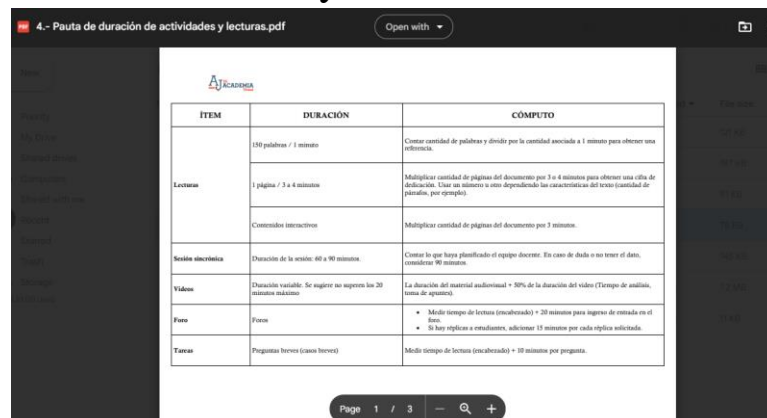
b) Guía de diseño instruccional de cursos en línea.



c) Matriz de diseño instruccional explicada.



d) Pauta de duración de actividades y lecturas.



e) Ejemplos de actividades.

5.- Ejemplos de actividades.pdf

Open with

Ejemplo de actividades prácticas para cada módulo	
Actividad	Ejemplo
Foro de discusión (conocimientos o experiencia previa)	Los reflexivamente el párrafo que se contiene más abajo y luego responde en la plataforma la pregunta del foro Obligatorio de este módulo, desde su rol y experiencia en el Poder Judicial chileno. Opinión Consultiva 34, Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017 Dado entonces que existen variadas identidades de género no conformes con el sexo biológico asignado al nacer, es necesario hacer precisiones para el adecuado reconocimiento de la identidad y derechos todas las personas. Se trata de entender el género como algo fluido: hay tantas identidades como personas. Mientras la mayoría de las personas viven conformes con el sexo y el género, otras personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, algunas se identifican como ambos y otras con ninguna construcción social en torno al género. La Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha reconocido al señalar que "... asumir definiciones en esta materia es sumamente delicado, todo vez que fácilmente se puede incurrir en encasillamiento o clasificación de personas, lo que debe evitarse cuidadosamente..." Pregunta para el Foro: ¿Existe en el Poder Judicial una práctica de reconocimiento a todas las identidades desde el punto de vista del sexo, la orientación y la identidad de género, tanto en relación a quienes integran el Poder Judicial, como en relación a las personas usuarias del sistema de justicia?

Page 1 / 12

f) Guía de creación de cursos Moodle.

6.- Guía de creación de cursos Moodle AJ v1.1 (1).pdf

Open with

GUÍA DE CREACIÓN DE CURSOS MOODLE ACADEMIA JUDICIAL	
FECHA: 04-04-2022	VERSIÓN: 1.1

El presente documento tiene como propósito entregar los lineamientos base para la creación y configuración de un curso en línea en la plataforma Moodle.

CONTENIDOS INTERACTIVOS

Herramientas aceptadas para la creación de contenidos interactivos	eXeLearning Genially H5P
Guía de uso para el estudiante	Videotutorial
Restricciones	Los contenidos interactivos no deben contener hipervínculos a actividades o recursos del curso

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS MOODLE

Versión Moodle utilizada	3.9.12 (LTS)
--------------------------	--------------

Page 1 / 18

g) Planilla de cálculo de tiempos.

7.- Planilla de cálculo de tiempos

File Edit View Insert Format Data Tools Help

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	MÓDULO 1	DURACIÓN		MÓDULO 2	DURACIÓN		TOTAL DE CARGA DEL CURSO		
6	RECURSOS OBLIGATORIOS			RECURSOS OBLIGATORIOS					
7	Contenido interactivo			Contenido interactivo					
8	Recursos obligatorios			Recursos obligatorios					
9	SESIÓN SÍNCRÓNICA			SESIÓN SÍNCRÓNICA					
10	Tiempo destinado en la planificación			Tiempo destinado en la planificación					
11	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE					
12	Actividad 1			Actividad 1					
13	Actividad 2			Actividad 2					
14	Cuestionario de evaluación - Módulo			Cuestionario de evaluación - Módulo					
15	TOTAL DE MINUTOS			TOTAL DE MINUTOS					
16									
17	MÓDULO 3	DURACIÓN		MÓDULO 4	DURACIÓN				

Perfil del capacitador judicial en un nuevo escenario

En el Encuentro Judicial Académico Iberoamericano, organizado en marzo de 2023 por el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá se trabajó sobre la base del objetivo de “contar con una herramienta de apoyo para fijar prioridades en el desarrollo de los ejes” (de la RIAEJ).

Tratándose del eje que ha estado a cargo de la Academia Judicial en los últimos años, la actividad se centró en:

- Conocer el trabajo de la AJ en el marco del Eje Formación de Formadores
- Reflexionar en torno al rol docente en nuestras escuelas judiciales
- Relevar sugerencias de mejoras al trabajo realizado y/o nuevos enfoques para su continuación

Derivado del análisis de la naturaleza y características particulares de la capacitación judicial, la propuesta del grupo de trabajo apuntó a volver a mirar las competencias deseables en un o una docente judicial, sea que se trate de modalidades presenciales, híbridas o en línea de impartición.

De este modo, las competencias consensuadas fueron las siguientes:

1. Conocimiento

- Del tema o materia
- Del contexto
- De los objetivos
- De las principales características de los/as destinatarios/as
- De los resultados de aprendizajes críticos a lograr

2. Comunicación

- Efectiva
- Oportuna
- Adecuada en contexto de escucha activa (generar confianza)
- Empatía (nuestros estudiantes no son tabula rasa o legan en blanco y eso debe ser tomado en cuenta)

3. Modelaje de comportamientos
 - Dominio de contenidos
 - Capacidad de entregarlos apropiadamente
 - Capacidad de ejemplificar y poner en práctica lo aprendido
 - Supervisar el progreso de estudiantes
 - Retroalimentar
4. Creación de un clima de aprendizaje
 - Seguro
 - Adecuado
 - Con reglas claras (ej, facilita participación e interacción con estándares explícitos, fechas de entregas, horarios)
 - Motivador
 - Respetuoso (ej, en atención a diversidades culturales, cognitivas, emocionales y físicas)
 - Manejo apropiado de expectativas (relación entre objetivos y resultados)
5. Comprensión de la capacitación de adultos
 - Necesidades de capacitación (desarrollo profesional – requerimientos del sistema judicial)
 - Definición de objetivos
 - Habilidades de diseño instruccional (redacción de objetivos, creación de secuencias lógicas de aprendizaje)
 - Implementación y ejecución (gradualidad en la entrega)
 - Retroalimentación individual y grupal (constructiva, contingente, específica)
 - Evaluación (contraste con necesidades, redefinición de objetivos)
 - Promoción de aprendizajes activos con metodologías apropiadas y oportunidades de práctica activa y reflexiva
 - Diseño de estrategias instruccionales claras, pero flexibles acorde a la realidad del grupo
6. Manejo de informática básica y herramientas tecnológicas
 - En cursos en línea: navegar adecuadamente en el aula virtual, acceder al curso, gestionar materiales, calificaciones, foros, etc.
 - Herramientas adecuadas para el proceso de enseñanza: E-mail, navegación internet, carga de archivos, creación de Pdf, manejo de herramientas de videoconferencias, así como de audios y videos, creación de un buen ppt, tablas Excel para manejo de datos, otros softwares que permitan interactividad

7. Gestión de los tiempos

- Habilidades de planificación
- Habilidades de gestión

A partir de estas definiciones, queda a criterio de RIAEJ definir cuáles serán los desafíos y tareas que podrán abordarse en el eje de formación de formadores en los próximos años, destacándose, desde ya, los temas de metodología para la educación de adultos, evaluación constructiva y formativa, detección de necesidades y requerimientos, habilidades docentes específicas como, por ejemplo, en cuanto a la retroalimentación como herramienta formativa.