

“LEY YOLANDA”: LA CAPACITACIÓN VIRTUAL COMO HERRAMIENTA PARA LA PROMOCIÓN DE CAMBIOS CULTURALES

Autores: de los Ríos, Sabrina Aylén

Manero, Emilio Nicolás

Resumen

La educación es una herramienta fundamental para promover cambios culturales. El caso de la Ley Yolanda en el poder judicial de la Provincia de Jujuy se desarrolló e implementó una capacitación virtual, asincrónica, masiva y obligatoria para todos los empleados y funcionarios ofreciendo flexibilidad, accesibilidad y adaptabilidad. Los resultados de la capacitación mostraron que los participantes lograron aumento en el conocimiento y la sensibilización ambiental, y un compromiso con el cambio de hábitos y conductas sustentables. Demostrando que la capacitación virtual es una herramienta efectiva para promover cambios culturales en los ámbitos laborales y personales.

Introducción

Desde una perspectiva académica, la educación desempeña un papel fundamental en la transformación de las sociedades y la consolidación de cambios culturales. En este contexto, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se han erigido como agentes de cambio disruptivos en el ámbito educativo. La convergencia de la educación y las TIC ha dado lugar a un proceso de evolución en las metodologías de enseñanza y aprendizaje, lo que plantea un desafío importante en la formación profesional y personal.

La educación, en su capacidad de remodelar las estructuras sociales y culturales, se convierte en un motor de cambio trascendental. Su efectividad y accesibilidad son determinantes para la adaptabilidad de las sociedades en un mundo en constante cambio. Las TIC, por otro lado, han abierto nuevas fronteras en la educación al expandir las oportunidades de aprendizaje y permitir enfoques más dinámicos y personalizados.

El paradigma educativo se encuentra en un proceso de profunda transformación. La educación virtual, la capacitación en línea y otras estrategias de enseñanza basadas en la tecnología desafían las estructuras tradicionales, ofreciendo flexibilidad y adaptabilidad en el proceso de adquisición de conocimientos. Esta revolución no se limita al acceso a la educación, sino que aborda la necesidad apremiante de preparar a las personas y sociedades a un mundo en constante cambio, donde las competencias y habilidades evolucionan continuamente.

En este análisis, exploramos la interacción de tres elementos clave: la educación como catalizador de la transformación social y cultural, el impacto de las TIC como agentes de cambio educativo y la imperativa necesidad de reconfigurar nuestras prácticas de enseñanza y aprendizaje para construir un futuro sostenible y alineado con las demandas de la humanidad.

La Ley 27.592 conocida como “Ley Yolanda”, tiene como objetivo garantizar la formación integral en ambiente, con perspectiva de desarrollo sostenible y con especial énfasis en cambio climático, para todas las personas que se desempeñan en la función pública.

Yolanda Ortiz fue la primera mujer en ejercer un cargo público de gestión ambiental en América Latina. Fue una activa defensora de los derechos de la naturaleza y las personas durante toda su vida. Trabajó con una mirada holística de lo ambiental. Falleció en la Ciudad de Buenos Aires a los 94 años el 22 de junio de 2019. Como homenaje a su legado, se sancionó en 2020 la Ley 27.592.

En la provincia de Jujuy, se sancionó la Ley 6.222 de adhesión a la ley nacional, siendo el Ministerio de Ambiente y Cambio Climático la Autoridad de Aplicación de la ley. Puertas adentro del Poder Judicial, se encargó esta tarea de capacitar a los operadores judiciales al equipo del Juzgado Ambiental, quienes con la colaboración de la Escuela de Capacitación Judicial asumieron la responsabilidad de llevar a cabo este desafío que implica capacitar a aproximadamente 2000 agentes judiciales.

En el presente artículo se detalla el trabajo realizado, como experiencia del desarrollo de una capacitación hecha por y para el poder judicial; siendo el disparador de muchos proyectos de la institución como parte de un sistema más sostenible. A futuro se prevé que el Poder Judicial asuma un compromiso ambiental desde el interior del organismo y se encamine a adecuarse a la sostenibilidad.

A través de la capacitación y la formación se busca **inducir la sensibilización en la cuestión ambiental para que sirva como motor del cambio de hábitos y conductas sustentables en los ámbitos laborales y personales de los destinatarios y que se traduzcan en resultados reales**, apuntando a medidas que priorizan la eficiencia energética, la reducción de residuos y la adopción de prácticas respetuosas con el ambiente. Este juzgado establece un paradigma ejemplar en el sector jurídico: su compromiso con la sostenibilidad, plasmado en acciones tangibles, no solo para la preservación del ambiente, sino también en la búsqueda de instaurar una cultura de responsabilidad ambiental en el sistema judicial, siendo un faro de inspiración para la comunidad en su conjunto.

Definición del problema

Existe la necesidad de promover cambios culturales para lograr una sociedad más equitativa, justa y sostenible.

Hipótesis

La capacitación masiva y obligatoria es una herramienta adecuada para lograr estos cambios culturales.

Objetivo

Demostrar que la capacitación de Ley Yolanda en el Poder Judicial de la provincia de Jujuy funciona para la promoción de cambios culturales referidos a la sostenibilidad.

Metodología

Se desarrolla e implementa una capacitación virtual, asincrónica, masiva y obligatoria para todos los empleados y funcionarios del Poder Judicial de la provincia de Jujuy. Implementando evaluaciones de contenido y encuestas para obtener la información que permita analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

Desarrollo

A lo largo de la lectura de este artículo se da a conocer el proyecto de Capacitación Ley Yolanda para el Poder Judicial de la Provincia de Jujuy, desde la planificación, desarrollo e implementación respondiendo al interrogante de cómo se plantea una capacitación en la temática específicamente ambiental con las características de masiva y obligatoria para los operadores jurídicos, y que además sirva para lograr un cambio cultural.

Las políticas educativas constituyen un tipo particular de políticas públicas, se orientan a promover el interés general, es decir, el bienestar de la sociedad en su conjunto. En este sentido, las políticas educativas pueden contribuir al progreso de la sociedad, al promover el desarrollo económico, social y cultural, es decir, que estas políticas tienen una dimensión de proyecto práctico, ya que buscan transformar la visión de la sociedad en resultados concretos.

En los últimos años, la formación continua ha adquirido un carácter preponderante dentro de las instituciones. La formación desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las capacidades de una institución y respalda la implementación de estrategias para aprovechar las posibles áreas de mejora. Al respecto "...la capacitación o formación continua debe ser entendida como una herramienta para optimizar la calidad de la gestión". (Sosa & Troiani, 2017). En las organizaciones judiciales, la capacitación continua, multidisciplinaria y profesionalizante es esencial para garantizar la calidad de la justicia. Los planes de capacitación deben ser diseñados de manera que respondan a las necesidades y desafíos actuales de la justicia, y que permitan a los operadores judiciales mejorar sus habilidades y competencias.

Planificación

Basados en el espíritu de la Ley Yolanda, se identificó que el objetivo de la capacitación es la transmisión de contenido teórico-práctico para inducir a la sensibilización ambiental y que sirva como motor para el cambio de hábitos y conductas sustentables en los ámbitos laborales y personales de los destinatarios que a su vez se traduzcan en resultados reales y continuos. Paralelamente, la ley pretende generar un efecto multiplicador, donde los conocimientos, la motivación y los hábitos sostenibles inculcados se puedan transmitir no solo a nivel laboral del grupo definido en la ley (empleados públicos), sino a nivel familiar y social afín, buscando que el impacto y los resultados se multipliquen y se genere un cambio cultural de toda la sociedad.

La planificación de la capacitación en conformidad con la "Ley Yolanda" en el Poder Judicial de la Provincia de Jujuy fue un proceso de gestión estratégica integral y continua. El proceso inicia con la identificación de estrategias adecuadas, el análisis de recursos disponibles y limitaciones para alcanzar los objetivos. Se desarrolló a partir de

la propuesta educativa que concursó en los Premios Reflejar 2022 bajo el nombre “Prácticas Innovadoras en la Capacitación de Ley Yolanda”, presentada por miembros de este mismo juzgado, dicho trabajo monográfico obtuvo la primera mención especial.

La propuesta basada en el modelo de la capacitación de “prácticas innovadoras” basa su valor a partir de cuatro pilares fundamentales que son: 1) itinerario personalizado; 2) regionalización; 3) trabajo en campañas y voluntariado (fase práctica) y 4) caja de herramientas puesta a disposición en una página web. Para dar sustento a estos pilares son necesarias las actividades de soporte, que son transversales y están basadas en los objetivos de la capacitación. Deben ser desarrolladas plenamente por los gestores (los responsables de las capacitaciones), pero impulsadas por los resultados de los participantes (feed back). Estas actividades de soporte se desarrollan en tres temas: la plataforma virtual, la mejora continua y la captación, motivación y soporte de gestores.

Cada uno de los pilares cumple una función esencial en la persecución de los objetivos propuestos.

1) La primera propuesta de innovación se basa en adaptar la capacitación a los diversos roles e intereses de los usuarios. Este pilar es importante en la incorporación de conocimientos y sensibilización, aquí el aprendizaje autodirigido permite que el usuario profundice en la temática de su interés. “Se entiende por aprendizaje autodirigido el que se orienta hacia un objetivo establecido y sostenido en el tiempo por el propio aprendiz, que es capaz de planificar, desarrollar y regular sus propios procesos de aprendizaje...” (Barbera & Rochera, 2008)

El curso cuenta con módulos básicos obligatorios para todos los participantes y la posibilidad de que cada usuario pueda elegir su propio itinerario de módulos optativos en razón del contenido. Bajo esta modalidad se propone que la capacitación contenga módulos básicos comunes y electivos según el interés del participante. Si bien todos los módulos optativos estarán disponibles para los agentes que tengan interés en la temática, sólo será obligatorio la completitud de uno de ellos. El sistema sugiere un itinerario propio para cada rol, pero cada participante podrá acceder al que considere más relevante o interesante.

2) La regionalización de los contenidos es el segundo pilar donde se presentan los mínimos obligatorios de la Ley Yolanda, es decir la aplicación directa de conceptos ambientales genéricos a la realidad de la provincia. La intención de la regionalización es poder explicar que todos los conceptos globales cambio climático y objetivos de desarrollo sostenible (ODS), que cuando se estudian parecen que corresponden al mundo desarrollado y que Argentina queda fuera de esa órbita y el interior del país pareciera muy lejos de esa realidad, en otro planeta; y es por eso que se traen los temas globales y se los expone en cada una de las regiones de la provincia mostrando que las cuestiones globales tiene impactos globales y afectan a todo el planeta y a todas las personas, pero que también todas las personas y en todos los lugares se pueden realizar acciones para cuidar los recursos naturales y el ambiente y ser más sostenibles.

Se habla de educación situada cuando tiene por objetivo ubicar al estudiante en lugares que tienen relación con el contexto que él mismo conoce a partir de su experiencia cotidiana. En el caso de la provincia de Jujuy, se propone una segmentación por las diversas regiones: Puna, Quebrada, Valles y Yungas. En cada una de estas regiones se estudia la biodiversidad, el cambio climático, los objetivos de desarrollo sostenible y otros conceptos, a la par que se profundiza sobre las características ambientales propias de la provincia o región. Esta propuesta tiene como fundamento

acercar al participante a la realidad ambiental de su entorno, para que sienta que el compromiso con el ambiente tiene que ser de todos y para todos, y que las causas y consecuencias de la situación ambiental afectan a todas las regiones, y las soluciones también vendrán por el aporte de todos y desde todos los lugares. De esta manera se pretende que el participante se identifique con su provincia, que conozca cuestiones autóctonas y que hacen a la cotidianeidad de la realidad ambiental y tome conciencia de todas las acciones que ya se están desarrollando desde el estado y el sector privado y de todo lo que como individuo se puede realizar en el ámbito laboral y particular.

La virtualidad brinda la posibilidad de armar un mapa interactivo de la provincia de Jujuy, donde se puedan visualizar los distintos temas de una forma mucho más dinámica y fácil. Se pretende mostrar la biodiversidad con la que cuenta la provincia, ubicar en el mapa las áreas protegidas y brindar información sobre cada una y las problemáticas ambientales que preocupan a la provincia. “La visualización de la información surge como una herramienta que puede apoyar el concepto de educación situada, ya que sus principios permiten reconocer escenarios relevantes para el espectador a partir de mostrar gráficamente información contextualizada” (Tovar Romero et al., 2023). Este pilar es el fundamental en la sensibilización ya que baja todos los contenidos globales de alto impacto a la realidad local, lo que permite acercar la realidad y hacerla tangible al agente judicial de la provincia de Jujuy.

3) En las campañas ambientales y proyectos de sustentabilidad se propone que con cada cohorte que vaya finalizando la capacitación se trabaje de forma participativa y en colaboración con la realización de distintas campañas de acción ambiental. Se pretende así sensibilizar a los participantes, generar conciencia ambiental, poner en práctica lo aprehendido e incrementar el compromiso de los alumnos en materia de residuos, compostaje y reciclaje. En otras palabras, se intenta ampliar el impacto de la capacitación a una acción real y concreta, que inicie el camino del cambio de hábitos de la conciencia ambiental. Los usuarios tendrán la posibilidad de participar en acciones y campañas ambientales organizadas por los gestores de la capacitación o participar de campañas de voluntariado con los diversos emprendedores y ONGs ambientales.

En la provincia de Jujuy, para llevar esto a la práctica, se tomó contacto con distintos emprendedores que trabajan reciclando distintos tipos de plásticos, y fabricando con ellos diferentes objetos con valor agregado. Otros emprendedores trabajan con reciclaje de papel, compostaje y bioconstrucción.

Este pilar pretende que el participante se sienta parte de un proyecto, tome conciencia de cómo un pequeño esfuerzo por ejemplo separar los plásticos ayuda al planeta y da trabajo a muchas personas en un esquema de economía circular y de triple impacto. Este es el pilar fundamental en la consecución de los objetivos de cambios de hábitos y conductas para el logro de resultados reales y continuos.

4) La caja de herramientas tiene como objetivo acercar soluciones reales al participante, y aprovechar la oportunidad de capacitación para asegurar que los usuarios cuenten con herramientas para la actuación ambiental.

Cuenta con un apartado de Herramientas de Emergencias, donde se concentran todos los recursos para lidiar con emergencias o problemáticas ambientales. Ello es de suma importancia para saber qué hacer ante alguna situación; la capacitación busca satisfacer requerimientos concretos y prácticos que puedan resolver cuestiones que se plantean en el día a día. Aquí se puede encontrar el contacto de la Fiscalía especializada en lo Ambiental donde se reciben las denuncias que configuran delitos ambientales, un breve resumen que cuales son las acciones que configuran tales delitos y los distintos

canales de acceso; datos de contacto del Centro de Atención de la Fauna Autóctona de Jujuy (CAFAJU) que tiene como principal objetivo generar un espacio de rescate, alojamiento, rehabilitación e investigación sobre las especies autóctonas; el Comando de Prevención Rural y Ambiental que tiene competencia para actuar en temas vinculados al tráfico de madera, caza furtiva, contaminación ambiental, pesca ilegal y depredación de flora y fauna; la Dirección de Incendios de Vegetación y Emergencias Ambientales que son quienes ponen en funcionamiento los sistemas de detección, comunicaciones, alarmas y ejecución en materia de incendios forestales y rurales; el Ministerio de Ambiente y Cambio Climático como autoridad de aplicación, entre otros.

Además se cuenta con las Herramientas permanentes: un Directorio de emprendedores ambientales y ONGs. Como parte de la propuesta de revalorizar nuestra provincia y su compromiso con la temática ambiental, es que surge la iniciativa de crear un Directorio como una herramienta clave para acercar los agentes judiciales a los emprendedores, fundaciones y ONGs que trabajan en pos del medio ambiente en la provincia. En este directorio se puede encontrar información sobre la trayectoria de las organizaciones y emprendedores, la gestión que llevan adelante y datos de contacto. El objetivo es mostrar qué actividades realizan, qué tipo de insumos requieren, si cuentan con actividades de extensión o voluntariado y mostrar cuál es el aporte que hacen al ambiente. El objetivo principal es que los participantes puedan acceder a un abanico de opciones dentro de su propia provincia para sumar al cuidado de nuestro planeta.

Este pilar también apunta a buscar mayor utilidad para el usuario, que incremente su compromiso, que se logre continuidad luego de terminar la capacitación y la consecución de resultados reales.

Implementación

La capacitación se ha implementado en un entorno virtual y asincrónico, lo que otorga a los participantes la flexibilidad necesaria para gestionar su tiempo y avanzar a su propio ritmo, adaptándose a sus otras responsabilidades. Se ha recurrido a avanzadas herramientas de tutoría virtual que realzan la interactividad y la dinámica del proceso formativo, lo que favorece la atención, la incorporación de conocimientos, y la retención del alumno a lo largo del curso. Se destaca especialmente la incorporación de recursos de gamificación, elementos audiovisuales, enlaces a fuentes de información relevantes y material descargable adicional. Desde la perspectiva de la administración de la capacitación, la virtualidad ha suprimido la necesidad de infraestructuras físicas, desplazamientos y coordinación de horarios, lo cual resulta fundamental dada la magnitud de la tarea. Ha permitido que toda la gestión e implementación de una capacitación para 2000 agentes la realice el equipo del Juzgado ambiental, sin descuidar su tarea judicial. Además, permite disponer de registros exhaustivos facilitados por las herramientas del entorno virtual, lo que posibilita un seguimiento detallado tanto a nivel de cohortes como de usuarios individuales.

Se seleccionó la plataforma Moodle para llevar adelante el desarrollo del aula virtual, se estudió cómo configurar, gestionar, administrar la plataforma y utilizar las herramientas de seguimiento y control que se implementaron y que a través del proceso de mejora continua van evolucionando.

El aula virtual pasó por un proceso de diseño y varios filtros con relación a la estructura, la navegabilidad, la accesibilidad, el formato, el diseño y la selección de herramientas de registro, seguimiento, control, etc.. La identificación, selección y

desarrollo de contenido fue una tarea exhaustiva para poder transmitir la información de una manera clara, simple, y con la mira en los objetivos propuestos. Se utilizó la aplicación Genially como sostén de todos los contenidos teóricos, como una forma de buscar mayor interactividad con los usuarios, que el contenido sea dinámico, y que los recursos audiovisuales y de lectura estén balanceados para generar mayor interés al usuario.

En abril 2023 se implementó una instancia preliminar, que tuvo como destinatarios a un grupo 20 agentes que cumplen distintas funciones y que participaron de la misma a los fines de lograr una devolución sobre diferentes temas en la experiencia del cursado de la capacitación virtual asincrónica desarrollada. En base a las respuestas obtenidas por este grupo y a las entrevistas individuales que se realizaron con cada uno, se hicieron los primeros ajustes a la capacitación, tanto en relación al contenido, como al funcionamiento del aula virtual, el inicio del proceso de mejora continua basada en respuesta del usuario. En mayo, la primera cohorte piloto tuvo como destinatarios a 38 usuarios, que fueron seleccionados en relación al tamaño de los grupos, disponibilidad de computadoras del personal y predisposición de los responsables. Resultado de ésta primera cohorte piloto fue la primera experiencia de Implementación de Campañas de Acción Ambiental en el juntado de tapitas plásticas y un Taller Práctico sobre separación de residuos con la colaboración del equipo de Educación de GIRSU SE. Se entregaron tachos de separación de residuos de cartón en ambos edificios. En el mes de junio, se continuó con la implementación de la capacitación con 47 usuarios. Se siguió con los trabajos de mejora continua y con la campaña ambiental en el mismo sentido. En agosto, se capacitó un total de 107 inscriptos. Se implementó la primera charla grupal de iniciación de la capacitación en coordinación con el equipo de sistemas del edificio, se llevaron a cabo tres charlas informativas durante una mañana a la que asistieron todos los agentes de forma organizada. Como resultado de ésta primera charla presencial se obtuvieron resultados positivos en relación a la interacción con los agentes judiciales, enfocada en sugerencias, consultas y opiniones de diversos aspectos ambientales. En septiembre, se inició la capacitación para 368 alumnos del interior de la provincia.

Mejora Continua

La mejora continua se basa en cuatro fuentes fundamentales:

- 1- Los resultados objetivos medibles que surgen de las herramientas de seguimiento del aula virtual
- 2- Los resultados de las encuestas de los usuarios
- 3- El trabajo continuo por parte del equipo de trabajo de búsqueda y selección de material actualizado, de herramientas y aplicaciones de tutoría virtual.
- 4- El trabajo en red con otros gestores de capacitación

A partir de estas fuentes de mejora se realizan ajustes en el contenido de la capacitación, en la presentación en relación al diseño, el aula virtual, interactividad dentro de la aplicación, navegación, exámenes en relación a la dificultad, seguimiento, etc. y las versiones de la capacitación y el aula virtual va evolucionando en este proceso.

Impacto Ambiental y Social

Para el logro del objetivo planteado se desarrollan campañas de acciones reales, en este sentido se ha realizado una donación de tapitas que fueron recolectadas por las distintas cohortes. La donación tuvo como destinatarios a la Cooperativa “Los cuidadores de la Casa Común” quienes tienen un emprendimiento de triple impacto en el barrio El chingo donde trituran las tapitas y realizan listones de madera plástica, con el fin de elaborar muebles plásticos como por ejemplo juegos de jardín, sillas infantiles, etc.

De los proyectos referidos a la sostenibilidad, los mismos agentes capacitados son los que indican en qué sentido direccionarlos, utilizando un recurso de tutoría virtual se les pregunta en qué acciones están dispuestos a participar para cuidar el ambiente, la respuesta más repetida es “reciclado” por lo que los primeros proyectos se orientan hacia ahí. En este sentido se realizó una charla informativa sobre compostaje institucional dictada por el responsable de la planta de compostaje del Centro Ambiental Jujuy. Esta tiene como objetivo lograr que el Poder Judicial aproveche los residuos orgánicos generados en las oficinas para la producción de compost, favoreciendo así a la cultura de separación y permitiendo que el resto de los residuos producidos en la oficina queden en condiciones de ser reciclados. Si se piensa, los residuos de oficina son básicamente papeles, plásticos y cartones, todos reciclables, y después lo orgánico, que entraría al proyecto de compostaje institucional.

El juzgado ambiental, junto a la Intendencia del Poder Judicial, trabajan en el proyecto de iniciar una prueba piloto de compostaje con los residuos orgánicos generados en las oficinas para el edificio central de tribunales.

El proyecto "puntos verdes", pretende que los edificios del Poder Judicial sean un punto de referencia donde se separen materiales reciclables. Para este proyecto se realizan talleres específicos de gestión de residuos en conjunto con GIRSU o la municipalidad. Se coordina la entrega de cestos para la separación de residuos binarios y contenedores para recolección diferenciada.

El proyecto de la página web “compromiso ambiental” surge de la demanda de los usuarios a información actualizada, con el desarrollo de la página web se pretende favorecer el acceso a información, herramientas, contactos de emprendedores, ONGs, etc.

El proyecto Embajadores Ambientales, es un proyecto que pretende involucrar a agentes judiciales de una manera mucho más activa para la ejecución de campañas y proyectos, el proyecto se basa en la detección de aquellas personas que muestran un interés sobresaliente en la cuestión ambiental, sean referentes para la implementación de distintos proyectos y campañas, sirviendo de nexo en cada edificio.

El Proyecto Eficiencia Energética y Energías Renovables, la demanda y el compromiso de los agentes judiciales capacitados también están en dirección a la energía, es por ello que se trabaja en conjunto con la Secretaría de Energía para dictar talleres específicos de esta materia.

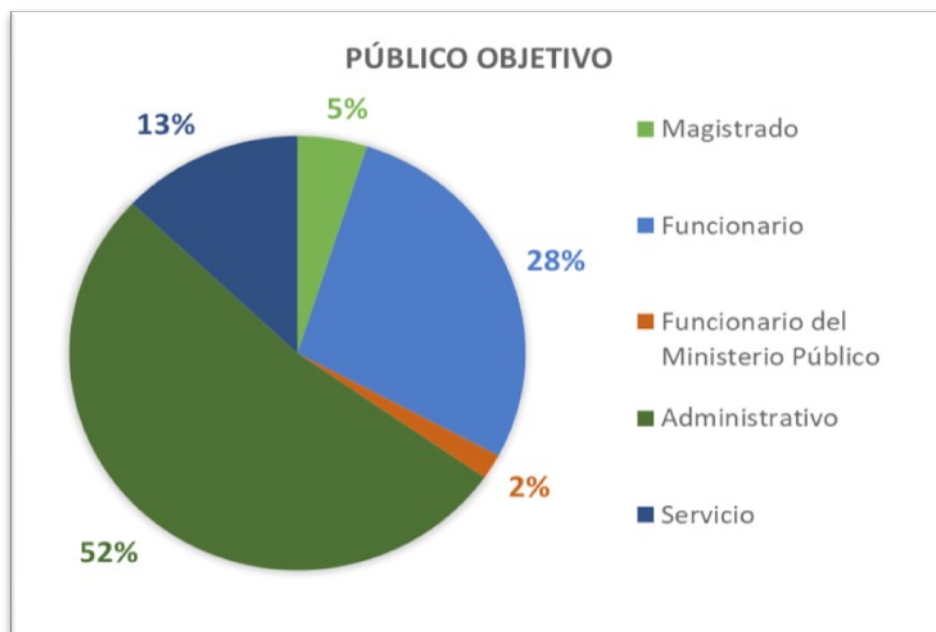
Resultados

En este capítulo se presentará el análisis de resultados obtenidos en función de los objetivos propuestos en una cohorte con 331 alumnos inscriptos simultáneos en dos

localidades situadas a 60km y 110km de distancia desde el lugar de trabajo de los gestores de la capacitación.

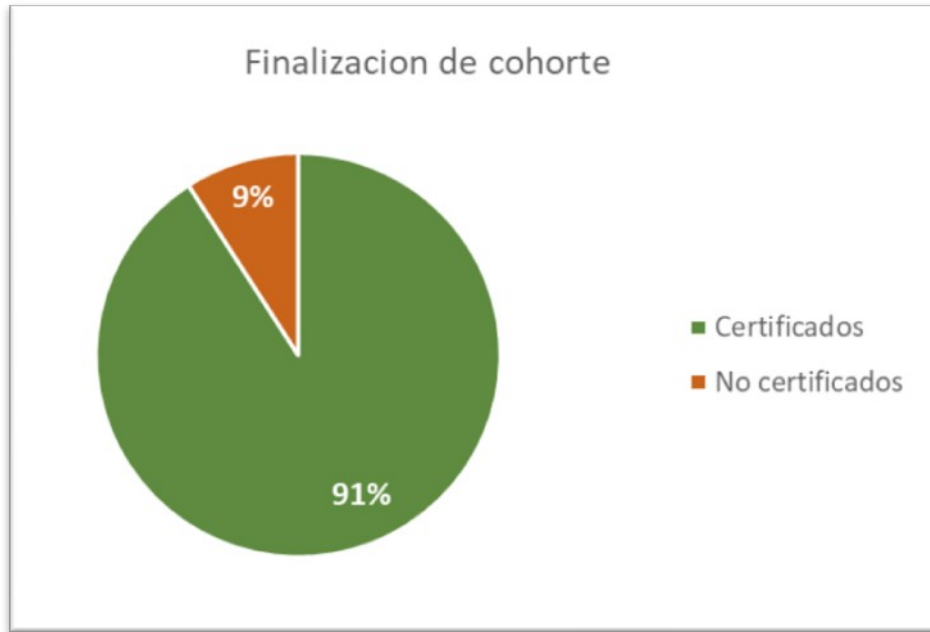
Como se identificó, el espíritu de la Ley Yolanda es inculcar conocimientos para lograr sensibilizar y motorizar cambios de hábitos y conductas (promover el cambio cultural hacia una sociedad más comprometida con el ambiente, más sostenible).

Gráfico 1: Proporción de público según función que desempeña



En este gráfico se presenta como son las funciones y responsabilidades del público objetivo de la capacitación.

Gráfico 2: Proporción de alumnos que certificaron la finalización del curso.



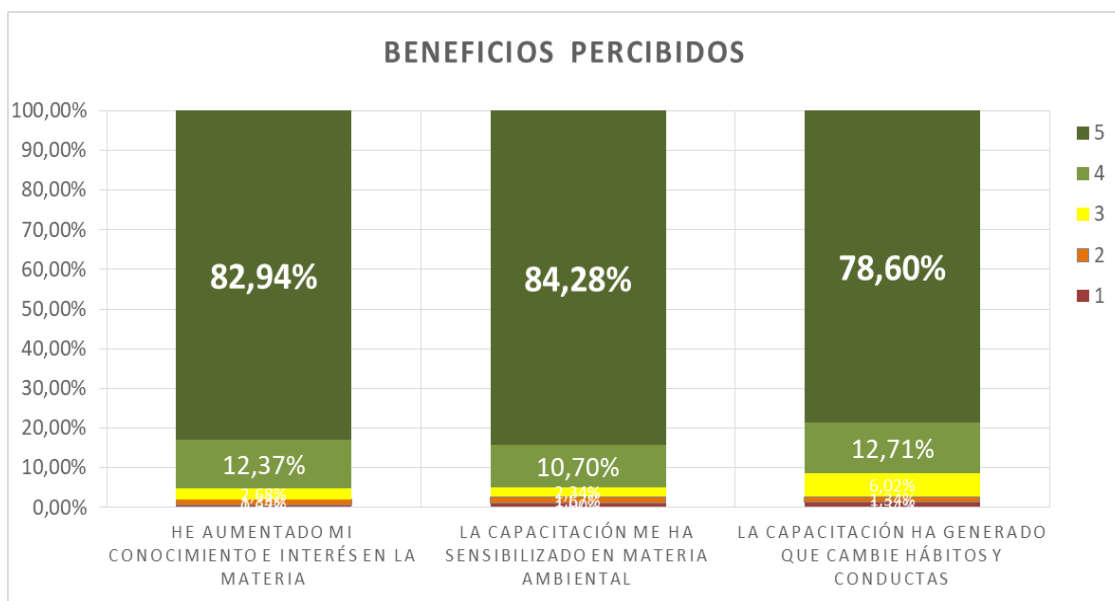
En este gráfico se observa que más del 90% de los alumnos inscritos finalizaron la capacitación con certificado de aprobación.

Se totalizaron más de 6000 horas de capacitación en el mes que estuvo disponible para esta cohorte, sin la necesidad de aulas físicas ni traslados de docentes o alumnos y con la posibilidad de adaptación horaria a demanda del alumno.

Tabla 1: Respuestas de usuarios al terminar la capacitación respecto de los beneficios percibidos

Beneficios Percibidos	1	2	3	4	5
He aumentado mi conocimiento e interés en la materia	0,67%	1,34%	2,68%	12,37%	82,94%
La capacitación me ha sensibilizado en materia ambiental	1,00%	1,67%	2,34%	10,70%	84,28%
La capacitación ha generado que cambie hábitos y conductas	1,34%	1,34%	6,02%	12,71%	78,60%

Gráfico 3: Representación gráfica de respuestas de usuarios al terminar la capacitación respecto de los beneficios percibidos



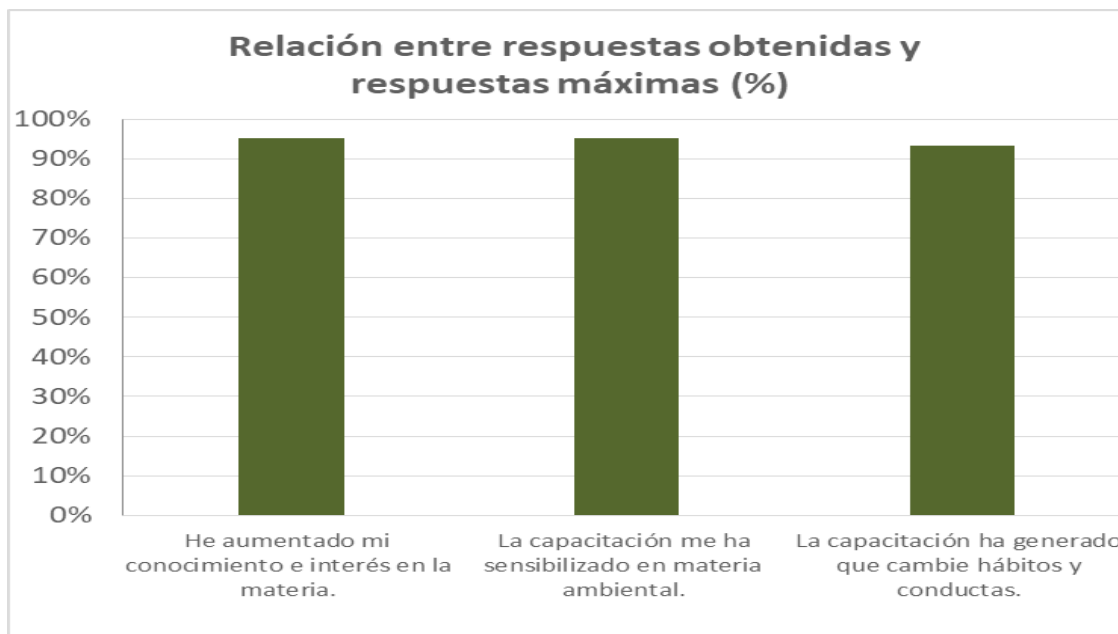
La encuesta anónima pedía al usuario que indique del 1 al 5 cada uno de las afirmaciones siendo 5 que está muy de acuerdo y 1 muy en desacuerdo. Se observa que entre de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5) se concentran más del 90% de las respuestas, siendo la respuesta muy de acuerdo (5) la más utilizada para las tres afirmaciones.

Tabla 2: Análisis de respuestas de usuarios tras terminar la capacitación respecto de los beneficios percibidos

Beneficios Percibidos	Obtenido / Máximo (%)
He aumentado mi conocimiento e interés en la materia.	95%
La capacitación me ha sensibilizado en materia ambiental.	95%
La capacitación ha generado que cambie hábitos y conductas.	93%

La encuesta anónima pedía al usuario que indique del 1 al 5 cada uno de las afirmaciones siendo 5 que está muy de acuerdo y 1 muy en desacuerdo. Se realiza una ponderación de número de respuestas multiplicadas por el valor con el que se puntuó la afirmación para obtener la puntuación obtenida y se la compara con el máximo posible (el supuesto de que todos los usuarios califiquen con 5).

Gráfico 4: Representación gráfica de Análisis de respuestas de usuarios tras terminar la capacitación respecto de los beneficios percibidos



Los resultados de la capacitación en cuanto a:

1. Al aumento de conocimiento e interés en materia ambiental presentan una eficiencia superior al 90%
2. A la sensibilización presentan una eficiencia superior al 90%
3. A la generación de cambios de hábitos y conductas presentan una eficiencia superior al 90%

Discusión

La capacitación virtual y asincrónica es una herramienta muy valiosa para la transmisión de contenidos permitiendo conectar personas y respetar tiempos en concordancia con lo que refiere. La evolución de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha incrementado la velocidad de transmisión de datos, lo que ha permitido la conexión entre personas y empresas de todo el mundo. Esto ha facilitado la deslocalización de la producción y el empleo, ya que las empresas pueden ubicar sus actividades en cualquier lugar donde encuentren las condiciones más favorables.

“Los espacios virtuales favorecen aspectos que la presencialidad limita o simplemente no contempla, como el rompimiento de la barrera de la distancia, la rigidez de los horarios y la facilidad de la distribución del tiempo de estudio” (Moreira-Segura y Delgadillo-Espinoza, 2014).

Implica el menor costo operativo para actividades magistrales (por ejemplo por el uso de aulas). “Desde hace años se ha considerado que existe una relación costo-beneficio a favor, en vista de que no se requieren grandes inversiones en infraestructura, gastos de traslado, entre otras erogaciones para las actividades docentes” (Moreira-Segura y Delgadillo-Espinoza, 2014).

La regionalización del contenido y las campañas permiten tanto la sensibilización como los cambios de hábitos esta aplicación de la teoría del aprendizaje situado en concordancia con “Driscoll (2005) señala que en el aprendizaje situado la

construcción del conocimiento es concebida como una práctica en la experiencia, por lo que aprender implica involucrarse en una comunidad de práctica. De esta forma el contexto social toma relevancia debido a que el aprendizaje se da en él, y al permitir que los estudiantes apliquen lo aprendido en situaciones relevantes de la vida real, favorecen la contextualización del aprendizaje permitiendo que se convierta en una enseñanza significativa" (Benavides, P. et. al. 2009).

Conclusiones

- Se ha demostrado que las capacitaciones masivas y obligatorias son un método adecuado para movilizar cambios culturales.
- La capacitación “Ley Yolanda en el Poder Judicial de Jujuy” funcionó para la promoción de cambios culturales referidos a la sostenibilidad.
- La capacitación masiva y obligatoria es una herramienta adecuada para lograr estos cambios culturales.
- La virtualidad es una herramienta muy útil para la implementación de capacitaciones masivas.
- La planificación y desarrollo de capacitaciones masivas debe ser planificada detalladamente y estudiada para lograr el cumplir con el fin esperado.
- La determinación de las características y capacidades del público objetivo debe ser considerada para realizar un programa y contenido adecuado, atendiendo también a las posibilidades técnicas del público y de los gestores y profesores de la capacitación.
- Las herramientas de registro, seguimiento y análisis de datos permiten obtener información valiosa para realizar análisis de resultados y mejoras.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre Aguilar, G., & Ruiz Méndez, M. d. R. (2012). Competencias digitales y docencia: una experiencia desde la práctica universitaria. *Innovación Educativa*, 12(59), 121–141.
- Barbera, E., & Rochera, M. J. (2008). *Psicología de la educación virtual*. Morata.
- Díaz Levicoy, D. (2013). TIC en educación superior: ventajas y desventajas. *Revista Educación y Tecnología* 4, pp. 44 – 50.
- Moreira-Segura, C., Delgadillo-Espinoza, B. (2014). La virtualidad en los procesos educativos: reflexiones teóricas sobre su implementación. *Tecnología en Marcha*, 28 (1), pp.121-129 en <https://www.researchgate.net/publication/317484288>
_La_virtualidad_en_los_procesos_educativos_reflexiones_teoricas_sobre_su_implementacion (15/10/2023)
- Sosa, V. L., & Troiani, G. A. (2017). La profesionalización de las escuelas de capacitación judicial. *Colección Centro de Formación Judicial - Editorial Jusbaires - Capacitar. Herramientas para la formación y la gestión judicial*.

- Tovar Romero, I. A., Ríos Flores, J. A., & López López, M. Y. (2023). CAPÍTULO 11. Enseñanza situada, visualización de la información y gamificación en la educación superior del diseño. *Transformaciones y retos de la educación en las artes y los diseños, (tomo 2)*.
- UNESCO (2014). Enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina y el Caribe. pp.1-59.
- Valdez, P., Salomón, S. E., Cragno, A., Milione, H. F., Leff, D., Wacker1, J. G., Yorio, M., Gaydou, A. (2021). La educación a distancia en la pandemia por el SARS CoV2: desafío para los docentes del equipo de salud. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 33(2), 607-635.