



Consejo de la Carrera Judicial

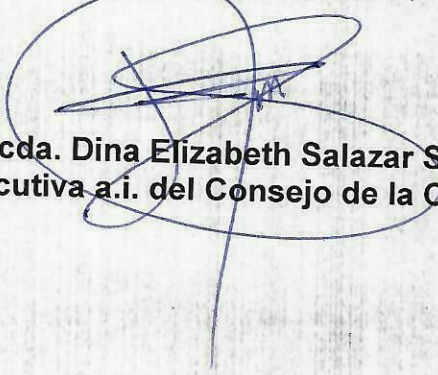
Guatemala, 14 de enero de 2026
Oficio CCJ-SE-UA-47-2026/HEBA

Magíster
Saúl Estuardo Reyes Valenzuela
Encargado del Despacho de la Escuela de Estudios Judiciales
Su Despacho

Distinguido magíster Reyes:

Con un atento saludo me dirijo a usted, con base en el artículo 8 de la Ley de la Carrera Judicial, procedo a ejecutar la instrucción del Consejo de la Carrera Judicial contenida en **punto 23° del Acta 01-2026**, el cual copiado literalmente establece: **"OFICIO NÚMERO UNO GUION DOS MIL VEINTISÉIS DIAGONAL LLG DIAGONAL NORMA ANLEU, DE FECHA CINCO DE ENERO DE DOS MIL VEINTISÉIS, PROVENIENTE DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES. Remite la actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Escuela de Estudios Judiciales, para conocimiento del Consejo de la Carrera Judicial. El Consejo de la Carrera Judicial, luego de la lectura, análisis y discusión, ACUERDA: I. Darse por enterado. II. El presente punto se establece de efecto inmediato."**

Sin otro particular, me suscribo deferentemente,


Lcda. Dina Elizabeth Salazar Sis
Secretaria Ejecutiva a.i. del Consejo de la Carrera Judicial

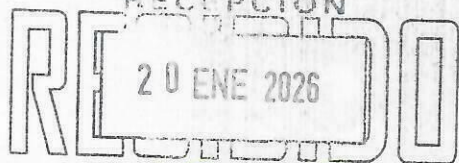


Realizado por Helbert Blanco:

Revisado por Anafé Guzmán:

098169

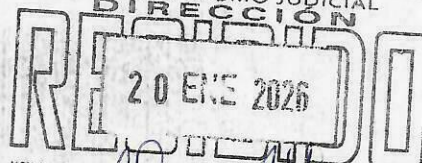
ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES
ORGANISMO JUDICIAL
RECEPCIÓN



HOY A LAS 10 HRS. 12 MTS.
POR: Dina

017040

ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES
DEL ORGANISMO JUDICIAL
DIRECCIÓN



HOY A LAS 10 HRS. 12 MTS.
POR: Anafé



ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES

CORRELATIVO ÚNICO DE GESTIÓN

EEJ-IMF-2026-3



EEJ-IMF-2026-3

FECHA DE CREACIÓN

20/01/2026

ENVIADO POR: CONSEJO DE LA CARRERA JUDICIAL
INGRESADO POR: (BDGARCIA)
DESCRIPCIÓN GENERAL: EL CONSEJO DE LA CARRERA JUDICIAL, LUEGO DE LA LECTURA, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN ACUERDA: DARSE POR ENTERADO DE LA INFORMACIÓN DETALLADA EN DICHO OFICIO

**DOCUMENTO DE CONTROL
INTERNO**



Bandeja general

Tomar en cuenta:

1. La caratula no cuenta como folio y debe estar al frente del expediente.
2. En toda solicitud la documentación de soporte debe incluirse al final de la misma.
3. El expediente debe estar debidamente foliado.
4. Todo nuevo documento incluido debe hacer referencia a la gestión principal.

20/01/2026 10:44:29 a.m.



Bandeja personal



COPIA

RECIBIDO CCJ

ENE 26 AM 11:56

00006874

Escuela de Estudios Judiciales
Sistema de Gestión de Calidad
FO-EEJ-69

Versión: C

Guatemala, 05 de enero de 2026
Oficio No. 1-2026/LLG/Norma Anleu.

Honorable
Pleno del Consejo de la Carrera Judicial
Su Despacho.

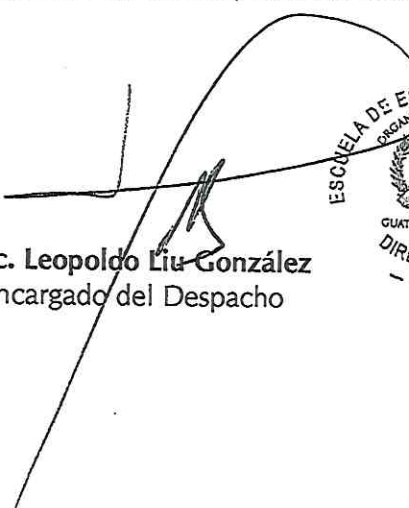
Honorable Consejo de la Carrera Judicial:

Respetuosamente me dirijo a ustedes, deseándoles que sus labores se estén desarrollando exitosamente. Asimismo, de manera atenta me permito remitir la actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Escuela de Estudios Judiciales, en atención al Oficio No. SPYDIOJ-1466-2025/jp de la Secretaría de Planificación y Desarrollo Institucional de fecha 21 de noviembre de 2025 el cual se alineó conforme al Plan Estratégico Institucional del Organismo Judicial (2026-2030) y a las Políticas de la Escuela de Estudios Judiciales.

Lo anterior, para someterlo a conocimiento del Consejo de la Carrera Judicial.

Sin otro particular, me suscribo de ustedes, con las más altas muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente,


MSc. Leopoldo Liu González
Encargado del Despacho



Escuela de Estudios Judiciales
"Formación para la Justicia y la Paz"

Reacreditación internacional norma de calidad RIAEJ NCR 1000:2019

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, Ciudad de Guatemala, C. A. PBX:2290-3939 • www.oj.gob.gt/esej

escuelajudicialguatemala@gmail.com • Biblioteca virtual: <https://bivies.oj.gob.gt/>

Sede Regional de Chiquimula | Tel. 2290-4444 Ext. 85369 - 85370 • Sede Regional de Quetzaltenango | Tels. 7763-1716 / 7765-0174



**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES
ORGANISMO JUDICIAL**

Guatemala, diciembre de 2025.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Presentación

1. Contexto y Análisis Estratégico

- 1.1. Contexto institucional y fortalezas clave
- 1.2. Desafíos operativos y limitaciones del entorno (Debilidades y Amenazas)
- 1.3. Visión estratégica y oportunidades

2. Gestión de recursos y sostenibilidad

- 2.1. Estructura organizacional
- 2.2. Recursos físicos, tecnológicos y financieros
- 2.3. Perfil del docente / formador

3. Seguimiento, Evaluación Institucional y Mejora Continua

- 3.1. Sistema de seguimiento y evaluación institucional
- 3.2. Mecanismos de retroalimentación y mejora continua
- 3.3. Investigación educativa y judicial

4. Vínculos estratégicos y proyección

- 4.1 Relaciones interinstitucionales
- 4.2 Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ)
- 4.3 Programas destacados y de impacto social

5. Identidad Institucional

- 5.1 Organismo Judicial
- 5.2 Políticas institucionales
- 5.3 Ejes Estratégicos del PEI 2026-2030

6. Escuela de Estudios Judiciales

- 6.1. Base legal
- 6.2. Estructura de formación (Ejes académicos)
- 6.3. Principios y Valores
- 6.4. Políticas Generales de la Escuela de Estudios Judiciales

7. Modelo Educativo

- 7.1. Definición
- 7.2. Modelo educativo institucional



- 7.3. Modelo educativo baso en normas de competencia laboral
- 7.4. Definición del enfoque por competencias
- 7.5. Beneficios que brinda la aplicación de un enfoque por competencias
- 7.6. Modelo educativo diseñado con elementos del constructivismo social
- 7.7. Postulado andropedagógicos del modelo
- 7.8. Perfil del egresado de la Escuela de Estudios Judiciales
- 7.9. Competencias de los diseños curriculares

8. Proyecto curricular

- 8.1. Definición
- 8.2. Programas
- 8.3. Modos y modalidades de formación
- 8.4. Diseño curricular
- 8.5. Principios epistémicos del currículo
- 8.6. Elementos del currículo
- 8.7. Proceso para la elaboración del diseño curricular
- 8.8. Diseño curricular general
- 8.9. Diseño curricular específico para cada módulo de estudio

9. Sistema de evaluación

- 9.1. Metodología para la evaluación
- 9.2. Características de la evaluación por competencias
- 9.3. Ventajas y desventajas de la evaluación por competencias
- 9.4. Proceso general para la implementación de acciones formativas y de capacitación

10. Bibliografía

Presentación

Por mandato legal, la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial es la entidad responsable de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces, magistrados, funcionarios y empleados del Organismo Judicial.

El proceso formativo y de capacitación va encaminado a desarrollar el potencial humano de los trabajadores, para que estos desempeñen con eficiencia y efectividad sus labores cotidianas, y brinden un servicio de calidad a los usuarios. Su finalidad es que cada persona genere conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y vivencia de valores actualizados y contextualizados, que contribuyan a su desarrollo integral. Es decir, que responda a las características de la época actual y a la necesidad de una justicia accesible y equitativa que demanda la sociedad guatemalteca.

En cada época histórica se han desarrollado procesos formativos y modelos educativos acordes a las características del entorno social, laboral, cultural, económico, filosófico y científico que se vive. Las investigaciones científicas se han esforzado por contribuir a tener una mejor comprensión de los procesos de aprendizaje del ser humano y contribuir a que la formación y capacitación del mismo sea más efectiva. Las entidades responsables de la formación del recurso humano adulto se han esforzado por conocer y llevar a la práctica los descubrimientos científicos en esta materia, con el objetivo de satisfacer las necesidades de formación y capacitación del recurso humano que labora en las instituciones y empresas.

Para el logro de este objetivo es importante tener en cuenta, no sólo la realidad nacional y mundial, sino los avances científicos en dicha materia, con el propósito de aplicar metodologías y enfoques andropedagógicos propios de las corrientes educativas modernas para el efectivo desarrollo del potencial humano.

La Escuela de Estudios Judiciales, después de un proceso de evaluación científica, ha reestructurado sus funciones básicas de planificación, organización, dirección y control de la actividad académica, administrativa y técnica, para dinamizar los procesos de enseñanza, de aprendizaje, de investigación; así como de coordinación, implementación y evaluación de los programas que atiende, con el propósito de lograr los objetivos, políticas y metas institucionales, y la formación de competencias laborales.



Consciente de la necesidad de actualizar sus procesos, ha impulsado la elaboración del presente Proyecto Educativo Institucional (PEI) aplicable, no sólo dentro de la institución, sino a todas las acciones de formación y capacitación que el Organismo Judicial impulse a nivel nacional e internacional. El propósito fundamental es encaminar todo su accionar educativo a garantizar que los trabajadores del Organismo Judicial y otros actores del sector justicia, participantes en los programas de formación inicial, de capacitación continua y formación especializada, desarrollen las competencias establecidas en los perfiles de los puestos de trabajo.

1. Contexto y Análisis Estratégico

1.1. Contexto institucional y fortalezas clave

La Escuela de Estudios Judiciales se consolida como el eje técnico-pedagógico del Organismo Judicial, fundamentando su operatividad en un sólido respaldo de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de la Carrera Judicial. Esta legitimidad política y administrativa se ve fortalecida por una proyección internacional de alto nivel, evidenciada en su reacreditación bajo la norma NCR 1000:2019 y su participación activa en la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ).

Internamente, la Escuela opera bajo una estructura técnica-administrativa especializada que cuenta con activos estratégicos que la distinguen: una red docente de alta jerarquía integrada por Jueces y Magistrados, un capital humano con vocación de servicio y una infraestructura tecnológica que incluye plataformas *e-learning*, biblioteca virtual y licencias de comunicación avanzada. Además, la expansión territorial por medio de sus sedes regionales y el proyecto "Formación Continua Móvil" demuestran un compromiso con la cobertura nacional y la democratización del conocimiento jurídico.

1.2. Desafíos operativos y limitaciones del entorno (Debilidades y Amenazas)

A pesar de su robusta estructura académica, la Escuela enfrenta brechas críticas en su infraestructura física y tecnológica. Existe una obsolescencia en el equipo de cómputo y sistemas de videoconferencia, sumada a la falta de herramientas informáticas automatizadas para la detección de necesidades de capacitación (DNC). Estas deficiencias técnicas se ven agravadas por el deterioro de la planta física (techado y parqueos) y la carencia de una planta eléctrica propia, factores que vulneran la continuidad de los servicios educativos ante eventualidades climáticas o de suministro.

En el ámbito externo, la limitada asignación presupuestaria y los procesos burocráticos de compra constituyen la principal amenaza, retrasando la adopción de tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial. Asimismo, la inestabilidad de los servidores institucionales y las brechas de conectividad de los discentes representan riesgos latentes para la efectividad de los programas virtuales y la seguridad de la información.

1.3. Visión estratégica y oportunidades

La estrategia de la Escuela para el próximo periodo se enfoca en capitalizar el interés de organismos internacionales y la apertura de las autoridades para acelerar proyectos de modernización. El aprovechamiento de la digitalización de expedientes y el almacenamiento en la nube del Organismo Judicial permitirá mitigar las deficiencias de espacio físico y optimizar la gestión documental.

La institución se encamina a transformar sus debilidades en áreas de mejora mediante la aplicación de políticas institucionales que priorizan el Eje Transversal de Tecnología. El objetivo final es garantizar que la formación judicial no solo sea de excelencia académica, sino que sea resiliente, tecnológicamente avanzada y accesible para todo el personal, superando las barreras de tiempo y espacio que actualmente limitan el alcance de las competencias laborales.

Comprensión de la Organización y su Contexto (Análisis FODA)			
Proceso:		Escuela de Estudios Judiciales	
Fecha de Actualización:		dic-25	
INTERNOS			
FORTALEZAS (F)		DEBILIDADES (D)	
F1	Apoyo de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de la Carrera Judicial en la gestión de aprobación del Programa de Formación Judicial y Administrativo.	D1	La falta de una planta eléctrica en la Sede Central puede afectar el desarrollo de actividades académicas y administrativas ante los cortes de suministro eléctrico.
F2	Reacreditación Internacional mediante certificación de Normas de Calidad NCR 1000:2019 de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales -RIAEJ- fortaleciendo la excelencia institucional.	D2	Bodega llena con material obsoleto (sillas, escritorios, entre otros) reduciendo la disponibilidad de recursos útiles y afectando el espacio para el archivo general de documentación.

Comprensión de la Organización y su Contexto (Análisis FODA)

Proceso:		Escuela de Estudios Judiciales	
Fecha de Actualización:		dic-25	
F3	Miembro de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales -RIAEJ-, que promueve el intercambio de experiencias y de información sobre programas, metodologías y sistemas de capacitación judicial.	D3	Sistema de Convocatorias desactualizado, dificulta el manejo eficiente del registro masivo, la precisión de los datos y aumenta el riesgo de errores manuales.
F4	Procedimiento establecido para la detección de necesidades de capacitación, para la adecuada planificación y construcción del Programa de Formación Judicial y Administrativo.	D4	Insuficiencia en el equipo electrónico de videoconferencia, cámaras web y equipo de cómputo de escritorio desactualizado, afecta la gestión administrativa y limita la efectividad de los procesos de formación y las actividades académicas.
F5	Red docente conformada por Jueces, Magistrados y docentes externos, debidamente aprobados por el Consejo de la Carrera Judicial.	D5	No contar con una herramienta informática para la Detección de Necesidades de Capacitación que permita la agilización del proceso de recolección de insumos.
F6	Plataforma virtual educativa para desarrollo de cursos <i>e-learning</i> y <i>b-learning</i> , fortaleciendo la modernización y accesibilidad de los procesos formativos.	D6	Falta de espacio para parqueo de los discentes y personal de la Escuela, limita la accesibilidad y comodidad a las instalaciones al realizarse actividades académicas conjuntas en modalidad presencial.
F7	Licencias de uso de plataformas de comunicación para la realización de reuniones virtuales, lo que garantiza una interacción efectiva y la optimización de los procesos de coordinación y capacitación virtual.	D7	Deterioro progresivo de la infraestructura física de la Escuela de Estudios Judiciales, debido a la atención parcial y demorada de la Unidad de Mantenimiento e Infraestructura pese a los reiterados requerimientos, dentro de los cuales se incluye la urgente reparación del

Escuela de Estudios Judiciales

"Formación para la Justicia y la Paz"

Reacreditación Internacional Norma de Calidad RIAEJ 1000:2019

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, ciudad de Guatemala, C.A. PBX: PBX: 2290-3939 www.oj.gob.gt/esej

Comprensión de la Organización y su Contexto (Análisis FODA)			
Proceso:		Escuela de Estudios Judiciales	
Fecha de Actualización:		dic-25	
			techo general, lo cual limita la capacidad institucional para enfrentar adecuadamente las inclemencias del clima.
F8	Personal competente, identificado con la institución y con vocación de servicio al usuario.		
F9	Biblioteca virtual, que proporciona acceso a material actualizado y relevante, promoviendo el aprendizaje autónomo al personal y discentes.		
F10	Disponibilidad de sedes regionales en Chiquimula y Quetzaltenango, que permite ampliar la cobertura de los programas de formación.		
F11	Proyecto denominado "FORMACIÓN CONTINUA MOVIL" aprobado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, para mejor alcance en la formación del personal del Organismo Judicial.		
F12	Políticas de la Escuela de Estudios Judiciales aprobadas que incluyen el Eje Transversal de Tecnología.		

Comprensión de la Organización y su Contexto (Análisis FODA)			
Proceso:		Escuela de Estudios Judiciales	
Fecha de Actualización:		dic-25	
EXTERNOS			
OPORTUNIDADES (O)		AMENAZAS (A)	
O1	Organismos internacionales interesados en dar apoyo a instituciones gubernamentales, representando una oportunidad para fortalecer la institución.	A1	Una limitada asignación presupuestaria y dificultad en los procesos burocráticos de compra, compromete la eficiencia operativa de la EEJ, al impedir la adquisición de avances tecnológicos clave (como Moodle, equipos de cómputo y vigilancia, e Inteligencia Artificial) y dotación oportuna de suministros administrativos, afectando directamente la modernización y el funcionamiento administrativo de la institución.
O2	Programas académicos con Escuelas de Iberoamérica por medio de programas conjuntos con RIAEJ y SICA, contribuyendo al fortalecimiento de la formación judicial y administrativa.	A2	Inestabilidad en los servidores informáticos institucionales ponen en riesgo la seguridad y disponibilidad de los sistemas judiciales.
O3	Respaldo de las autoridades en la gestión institucional para acelerar la ejecución de proyectos estratégicos y expandir la capacidad operativa de la institución.	A3	Limitaciones en el acceso a servicios de conectividad a internet por parte de los discentes, obstaculizan su participación efectiva en los procesos de capacitación virtual.

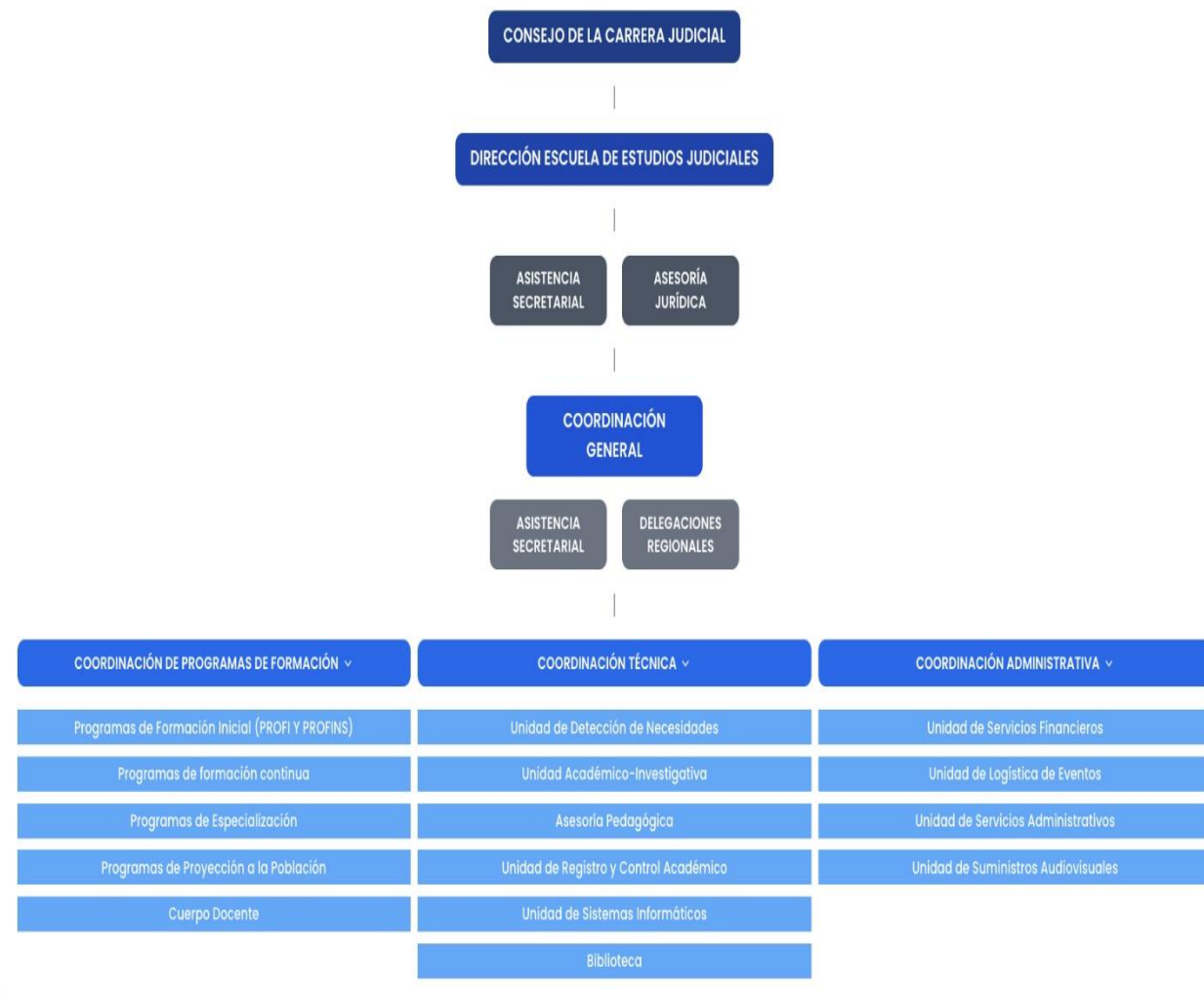
Comprensión de la Organización y su Contexto (Análisis FODA)			
Proceso:		Escuela de Estudios Judiciales	
Fecha de Actualización:		dic-25	
O4	Acceso a la tecnología y servidores institucionales para el resguardo digital de documentación.	A4	Los requerimientos de capacitación extraordinarios caracterizados por plazos de ejecución reducidos, dificultan una planificación y desarrollo oportuno, comprometiendo su implementación efectiva.
O5	Digitalización de expedientes de actividades académicas y almacenamiento en la nube del Organismo Judicial, permitirá garantizar la información y facilitar el acceso remoto y oportuno.	A5	Inasistencia de los discentes debido a la programación de actividades de capacitación fuera del horario laboral, limita la participación y el cumplimiento de los objetivos formativos y alcance de competencias laborales.

2. Gestión de recursos y sostenibilidad

2.1. Estructura organizacional

La estructura organizacional de la Escuela de Estudios Judiciales se constituye como el soporte operativo fundamental para alcanzar los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030. Este organigrama refleja una visión sistémica e integradora, donde cada coordinación y las distintas áreas, convergen de manera sinérgica para profesionalizar al capital humano del Organismo Judicial. Cada unidad funcional ha sido diseñada para transformar las directrices estratégicas en acciones concretas, garantizando que la formación especializada, la modernización tecnológica y la eficiencia en la gestión de recursos se traduzcan en un servicio de justicia más ágil, humano y efectivo para la población guatemalteca.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Esta estructura está orientada al cumplimiento de los estándares internacionales de la Norma RIAEJ 1000:2019 y se divide en las siguientes áreas estratégicas:

- **Consejo de la Carrera Judicial y Dirección:** Responsables de la alta dirección, la planificación estratégica y la toma de decisiones alineadas al Plan Estratégico Quinquenal del Organismo Judicial. Definen el rumbo de las políticas de formación e investigación.



- **Coordinación Técnica:** Es el corazón operativo de la Escuela. Se encarga del diseño curricular bajo el modelo de competencias, de producir conocimiento científico que alimente los programas académicos. Según las Políticas Generales de la Escuela, gestiona el Centro de Innovación Jurídico-Tecnológico, promoviendo la modernización de la justicia a través del análisis de datos.
- **Coordinación de Programas de Formación:** Se encarga de la gestión de la red de docentes y la ejecución de los programas de formación inicial, continua y de especialización.
- **Coordinación Administrativa:** Provee el soporte logístico, tecnológico y presupuestario necesario para la sostenibilidad de la Escuela. Asegura que los recursos se utilicen con transparencia para alcanzar las metas del Plan Operativo Anual (POA).

Esta estructura no solo busca la eficiencia operativa, sino que facilita la integración de los ejes transversales de la Escuela, garantizando que cada área trabaje de forma coordinada hacia el fin primordial: la formación para la justicia y la paz.

2.2. Recursos físicos, tecnológicos y financieros

Para garantizar la calidad de la formación, la Escuela cuenta con dos auditorios, 6 salones de clase, un laboratorio de cómputo, una biblioteca virtual, plataformas Moodle y licencias para Zoom. Asimismo, es importante resaltar que la encargada de velar por la buena ejecución del presupuesto asignado al renglón 186, es la Coordinación Administrativa por medio de la Unidad de Servicios Financieros, la cual tiene dentro de sus funciones clave en la implementación del proceso formativo y del PEI 2026-2030 del Organismo Judicial las siguientes:

Es la responsable de la ejecución del presupuesto asignado a la Escuela y se vincula directamente con el **Eje Estratégico 2: Gestión institucional enfocada en resultados**. Sus funciones principales incluyen:

- **Programación y ejecución presupuestaria:** Traducir las metas académicas en asignaciones de fondos. Sin un presupuesto alineado, los proyectos de capacitación especializada (Eje 1) o de modernización tecnológica (Eje 3) no podrían ejecutarse.
- **Gestión de proyectos de inversión:** Coordinar el financiamiento para proyectos específicos, como la implementación electrónica de formularios de viáticos o la certificación de tiempo de servicio electrónico.



- **Descentralización de la administración presupuestaria:** El PEI 2026-2030 busca implementar unidades orientadas a descentralizar la administración presupuestaria en distintas regiones del país. Para la Escuela, esto significa gestionar recursos para sus sedes regionales de capacitación de forma más ágil.
- **Rendición de cuentas y transparencia:** Garantizar que el uso de los recursos para la formación de magistrados, jueces y personal administrativo se realice bajo procesos eficientes y transparentes, privilegiando la rendición de cuentas que exige el modelo de gestión por resultados.

Para la Escuela de Estudios Judiciales, la Coordinación Administrativa es el habilitador que permite:

1. **Sostenibilidad de la formación:** Asegurar los fondos para la contratación de docentes y expertos nacionales e internacionales.
2. **Viabilidad de la educación virtual:** Financiar las licencias y el soporte técnico necesario para la transformación digital educativa, así como adquisición de equipo tecnológico moderno.
3. **Soporte a la carrera judicial:** Administrar los recursos destinados a los procesos de evaluación y ascenso del personal, fundamentales para el desarrollo del capital humano.

2.3. Perfil del docente/formador

Basado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030 y el modelo de gestión del Organismo Judicial, el perfil idóneo de los docentes de la Escuela de Estudios Judiciales se define por una combinación de alta especialización técnica, integridad ética y capacidades pedagógicas modernas.

El perfil docente debe estar alineado con los pilares estratégicos siguientes:

1. Alta especialización y competencia técnica

- ✓ **Dominio de materias especializadas:** Deben poseer un conocimiento profundo en áreas de alta prioridad para el PEI, como la justicia para grupos vulnerables (niñez, adolescencia, mujeres), conflictos de tierra y métodos



alternos de resolución de conflictos, asimismo, temas de Ética y Derechos Humanos.

- ✓ **Actualización en gestión por resultados:** La persona docente debe ser capaz de transmitir conocimientos sobre nuevos modelos de gestión institucional, indicadores de desempeño y mejora continua.
- ✓ **Experiencia en la función judicial:** Se valora que las personas docentes sean o hayan sido parte del sistema de justicia (Magistrados, Jueces o personal especializado), aportando una visión práctica y realista de los retos operativos.

2. Integridad y cultura ética

- ✓ **Referente de valores:** La persona docente debe ser un modelo de los valores institucionales: calidad, equidad, integridad, transparencia y respeto al debido proceso.
- ✓ **Enfoque en derechos humanos:** Su perfil debe reflejar un compromiso irrenunciable con la tutela judicial efectiva y el trato digno y humano hacia las personas usuarias.

3. Competencias tecnológicas e innovación

Dominio de herramientas digitales: Dado el enfoque en el fortalecimiento tecnológico, la persona docente idónea debe tener habilidades para el uso de plataformas de gestión judicial, expediente electrónico e incluso herramientas de inteligencia artificial aplicadas a la justicia.

Capacidad para la Educación Virtual: Debe estar familiarizado con metodologías de enseñanza modernas que permitan la descentralización de la capacitación y el aprendizaje a distancia.



4. Enfoque pedagógico hacia el servicio

Orientación al Usuario: El perfil docente trasciende lo jurídico para incluir habilidades en atención al ciudadano, buscando que el personal capacitado brinde un servicio con "calidad y calidez humana".

Facilitador de la Modernización: El docente actúa como un agente de cambio que ayuda a reducir la mora judicial mediante la enseñanza de buenas prácticas y la optimización de procesos.

Este perfil asegura que la Escuela no solo transmita leyes, sino que forme servidores públicos capaces de cumplir con la visión del PEI: ser un organismo con credibilidad social y personal íntegro.

3. Seguimiento, Evaluación Institucional y Mejora Continua

La Escuela de Estudios Judiciales asume la evaluación institucional como un proceso sistemático, permanente y participativo que permite medir el cumplimiento de su misión y la pertinencia de su oferta académica. A diferencia de la evaluación del estudiante, este apartado se enfoca en la calidad del servicio educativo y su impacto en el Organismo Judicial.

3.1 Sistema de seguimiento y evaluación institucional

Para garantizar la eficiencia administrativa y la eficacia pedagógica, la Escuela implementa un sistema basado en indicadores y evidencias concretas:

- **Indicadores de Gestión y Desempeño (KPIs):**
 - **Eficacia Formativa:** Medición de la tasa de finalización de cursos y niveles de deserción para identificar barreras en el aprendizaje.
 - **Impacto en la Labor Judicial:** Evaluación de la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo (medida a través del desempeño post-capacitación).
 - **Satisfacción del Usuario:** Porcentaje de aprobación de los servicios académicos y logísticos por parte de docentes y estudiantes.



3.2. Mecanismos de retroalimentación y mejora continua

La Escuela utiliza un modelo de retroalimentación 360° que involucra a todos los actores del proceso educativo:

- **Evaluación de satisfacción inmediata:** Al finalizar cada actividad formativa, estudiantes completan encuestas que evalúan tres dimensiones críticas:
 - **Infraestructura y Logística:** Condiciones del entorno de aprendizaje (instalaciones o plataforma virtual).
 - **Desempeño Docente:** Dominio del tema, metodología y mediación pedagógica.
 - **Calidad Curricular:** Pertinencia del contenido programático y cumplimiento de expectativas.
- **Evaluación de impacto o eficacia:** Dos meses después de la capacitación, se activan herramientas digitales (formularios) para medir la aplicación real de lo aprendido:
 - **Perspectiva del Jefe inmediato:** Valora si el colaborador ha desarrollado las competencias deseadas y si estas se reflejan en la mejora del servicio judicial.
 - **Autoevaluación del estudiante:** Un ejercicio de reflexión donde el servidor judicial identifica cómo ha integrado los nuevos conocimientos en su práctica cotidiana.

Estos insumos son analizados por el área correspondiente para realizar ajustes curriculares inmediatos y planificar futuras capacitaciones que respondan a las necesidades reales del Organismo Judicial.

3.3. Investigación educativa y judicial

La investigación es el eje que permite a la Escuela mantenerse a la vanguardia jurídica y pedagógica. Este componente actúa como un "laboratorio de ideas" que alimenta directamente el modelo educativo.

- **Revista SAPERE AUDE:** Como principal órgano de difusión científica, la Escuela publica dos ejemplares anuales esta revista especializada.
- **Aporte al modelo educativo:** Los artículos de investigación sobre tópicos jurídicos, filosóficos y de administración de justicia se integran como bibliografía actualizada en la página de la Escuela de Estudios Judiciales.

- **Colaboración:** Al abrir el espacio a personal del Organismo Judicial y expertos externos, se fomenta una comunidad de aprendizaje que detecta nuevas tendencias y brechas normativas que deben ser abordadas en la programación académica.

La investigación asegura que el modelo educativo no sea estático, sino un ente vivo que evoluciona conforme a las exigencias de la doctrina jurídica moderna y las transformaciones sociales de Guatemala.

TABLA DE INDICADORES CLAVE DE RENDIMIENTO (KPI'S)

Esta tabla permite cuantificar el éxito de la Escuela y fundamentar la toma de decisiones.

Indicador	Definición / Objetivo	Fuente de Verificación
Índice de transferencia laboral	Mide el porcentaje de estudiantes que, según sus jefes, aplican lo aprendido en sus funciones diarias.	Formulario Google (Jefes) - 2 meses después.
Nivel de aplicación percibida	Mide la confianza del estudiante para ejecutar las competencias adquiridas en su puesto.	Formulario de Autoevaluación (Estudiantes).
Calidad del desempeño docente	Evalúa la metodología, dominio del tema y mediación pedagógica de los instructores.	Encuesta de satisfacción (Post-capacitación).
Satisfacción de Infraestructura	Mide la adecuación de las instalaciones y recursos para el proceso de aprendizaje.	Encuesta de satisfacción (Post-capacitación).
Impacto de la Investigación	Cantidad de artículos de <i>Sapere Aude</i> que se integran como bibliografía a la	Índice de la Revista.

Indicador	Definición / Objetivo	Fuente de Verificación
	página de la Escuela de Estudios Judiciales	

4. Vínculos estratégicos y proyección

La Escuela de Estudios Judiciales fundamenta su crecimiento y actualización en una sólida política de apertura y colaboración. Por medio de alianzas estratégicas, la institución no solo fortalece sus programas académicos, sino que posiciona al Organismo Judicial de Guatemala como un referente en la formación jurídica regional.

4.1 Relaciones Interinstitucionales

El fortalecimiento de la carrera judicial en Guatemala se apoya en una red de cooperación que abarca distintos niveles de incidencia:

- **Alianzas académicas nacionales:** Por medio de la Presidencia del Organismo Judicial y de la Corte Suprema de Justicia, se han suscrito y mantenido convenios de cooperación técnica y académica con las principales universidades del país. Estas alianzas permiten el intercambio de recursos, la certificación conjunta y el acceso a la vanguardia del pensamiento jurídico nacional.
- **Cooperación internacional y regional:** La Escuela mantiene una proyección activa fuera de las fronteras nacionales, colaborando con organismos internacionales y escuelas judiciales homólogas para la adopción de estándares globales de justicia.

4.2 Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ)

La Escuela de Estudios Judiciales es un miembro protagónico de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ). Esta comunidad técnica de cooperación e intercambio busca la excelencia en la capacitación judicial mediante la socialización de buenas prácticas y el conocimiento compartido.



Actualmente, la Escuela desempeña un rol de liderazgo en el ámbito internacional, siendo parte integrante de la Junta Directiva de la RIAEJ para el período 2025–2027, junto a representantes de Uruguay, Argentina y la República Dominicana (país que ostenta la Secretaría General). Esta participación asegura que Guatemala sea un actor clave en la toma de decisiones y en el diseño de las políticas de formación judicial en toda Iberoamérica.

4.3 Programas destacados y de impacto social

La proyección de la Escuela se materializa en programas formativos de alta especialización, diseñados para responder a las necesidades reales del sistema de justicia y de la sociedad guatemalteca:

A. Eje de Formación Inicial

- **Programa de Formación Inicial para Jueces de Paz:** Orientado a consolidar la vocación de servicio, la ética y las competencias procesales. Se enfoca en el uso de nuevas metodologías y tecnologías digitales para garantizar resoluciones debidamente fundamentadas y una gestión eficiente de los conflictos.
- **Programa de Formación Inicial para Jueces de Primera Instancia:** Busca la excelencia en el desempeño jurisdiccional mediante la integración de la gestión del conocimiento y la mejora continua, asegurando que los jueces de instancia actúen bajo un estricto apego al marco legal y con una visión innovadora.

B. Eje de Derechos Humanos y Especialización

- **Diplomado en Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas:** Impartido a través del Programa de Educación Continua, este diplomado es un pilar para la sensibilización en equidad e igualdad. Su objetivo es garantizar un acceso a la justicia libre de discriminación, fortaleciendo el Estado de Derecho en contextos multiculturales.
- **Formación para Órganos Especializados en Delitos de Femicidio y Violencia contra la Mujer:** Este programa garantiza que el personal judicial cuente con un enfoque de género transversal. La formación prioriza la protección integral de la víctima y el respeto a las garantías procesales, contribuyendo a la reconstrucción del proyecto de vida de las mujeres que han sufrido violencia.

5. Identidad Institucional

5.1 Organismo Judicial

El Organismo Judicial constituye uno de los tres organismos del Estado de Guatemala. Las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial vigentes fueron aprobadas originalmente mediante el Acuerdo Número 22-2013 de la Corte Suprema de Justicia.

Es importante destacar que, recientemente, se emitió el Acuerdo 61-2025 (noviembre de 2025) para adicionar y actualizar contenidos, reafirmando que estas normas son el eje del Sistema de Integridad Institucional.

A continuación, se detallan los valores y principios que rigen a todo el personal (jurisdiccional y administrativo) del Organismo Judicial: Cuenta con una estructura orgánica y con personal para desempeñar las funciones de cada área de su competencia.

5.1.1. Misión del Organismo Judicial

“Administrar e impartir justicia garantizando el acceso, atención y debido proceso a la población, en procura de la paz y armonía social”.

5.1.2. Visión del Organismo Judicial

“Ser un organismo de Estado con credibilidad y aprobación social, con personal especializado e íntegro, en condiciones óptimas de funcionamiento, velando por la tramitación oportuna y por la dignidad e igualdad de todas”.



5.1.3. Principios Éticos

Las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial vigentes fueron aprobadas originalmente mediante el Acuerdo número 22-2013 de la Corte Suprema de Justicia.

Es importante destacar que, recientemente, se emitió el Acuerdo 61-2025 (noviembre de 2025) para adicionar y actualizar contenidos, reafirmando que estas normas son el eje del Sistema de Integridad Institucional.

La vivencia de los valores permitirá que el personal preste un servicio público orientado a la solución de conflictos, la preservación de la paz, la estabilidad del sistema democrático, el respeto a los derechos humanos y la seguridad entre los ciudadanos.

A continuación, se detalla los valores y principios que rigen a todo el personal (jurisdiccional y administrativo) del Organismo Judicial:

5.1.4. Valores actuales

Con el propósito de fortalecer la gestión institucional y responder a las demandas de la ciudadanía, el Organismo Judicial incorpora los principios de equidad y calidad como referentes centrales de su accionar.

De esta manera, ambos principios se consolidan en compromisos permanentes que orientan la construcción de una justicia moderna, confiable y cercana a la población guatemalteca.

CALIDAD: se refiere a la adopción de prácticas eficientes, efectivas y alineadas con estándares reconocidos, que garanticen resultados confiables, consistentes y orientados a la mejora continua.

EQUIDAD: se define como el compromiso de asegurar un trato justo e inclusivo para todas las personas, eliminando desigualdades y promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a la justicia y a los servicios institucionales.

5.1.4.1. Valores y principios de comportamiento ético

a. Valores éticos (El "Ser" del servidor)

Son las cualidades intrínsecas que deben poseer quienes integran el Organismo Judicial:

- **Integridad:** Es la coherencia total entre el decir y el hacer. El servidor judicial debe ser recto y honesto, rechazando cualquier beneficio indebido.
- **Justicia:** El compromiso constante de dar a cada individuo lo que le corresponde conforme a derecho, buscando siempre la equidad.
- **Responsabilidad:** La disposición de rendir cuentas sobre las decisiones tomadas y cumplir con las tareas asignadas con la mayor diligencia.
- **Transparencia:** La apertura de la gestión al escrutinio público, permitiendo que la sociedad confíe en que los procesos son limpios y claros.
- **Excelencia:** La búsqueda de la mejora continua y el estudio constante para prestar un servicio de justicia de alta calidad técnica.

b. Principios de Comportamiento (El "Actuar" del servidor)

Son las reglas que guían el desempeño de las funciones jurisdiccionales y administrativas:

- **Independencia:** Es la ausencia de subordinación a cualquier otro poder, persona o grupo de presión al momento de juzgar; solo se debe obediencia a la Constitución y la ley.
- **Imparcialidad:** La aplicación de la ley sin sesgos, prejuicios o favoritismos. Implica juzgar desde una posición neutral, sin importar quiénes sean las partes.
- **Legalidad:** El principio de que ninguna actuación institucional puede estar fuera de lo que la ley permite. Es el sometimiento total al Estado de Derecho.
- **Celeridad:** La obligación de actuar con prontitud para evitar el retardo malicioso, garantizando una justicia pronta y cumplida como derecho humano.
- **Prudencia:** La capacidad de actuar con cautela y sensatez, especialmente en la comunicación y en la valoración de pruebas, para no afectar la dignidad de las personas.
- **Respeto:** El reconocimiento de la dignidad inherente a toda persona, manifestado en un trato amable, inclusivo y libre de discriminación.
- **Probidad:** La rectitud en el manejo de los recursos públicos y el rechazo absoluto a cualquier acto que sugiera corrupción o conflicto de interés.

El Plan Estratégico Quinquenal (PEQ) 2026-2030 introduce un cambio de paradigma: los valores y principios éticos dejan de ser "buenos deseos" para

convertirse en indicadores de medición dentro del Modelo de Gestión por Resultados (GPR).

5.1.4.2. De la Ética a la Medición (GPR)

En el modelo 2026-2030, la ética se mide por medio de tres ejes fundamentales que impactan directamente en la carrera judicial y administrativa:

- **Eficacia (Justicia y Celeridad):** El valor de la celeridad se traduce en indicadores de "tasa de resolución". No basta con ser ético, hay que cumplir con los tiempos procesales para garantizar el derecho de los ciudadanos.
- **Transparencia Activa:** El valor de la transparencia se integra mediante la obligación de alimentar sistemas de datos abiertos. La gestión por resultados exige que el servidor judicial registre cada etapa del proceso, permitiendo una auditoría social en tiempo real.
- **Calidad del Gasto (Probidad):** El principio de probidad se vincula a la eficiencia presupuestaria. Se evalúa cómo el personal utiliza los recursos públicos para alcanzar las metas institucionales sin desperdicios.

5.1.4.3. Ciclo de gestión ética

El Plan Estratégico Quinquenal (PEQ) 2026-2030, establece que los valores deben estar presentes en todo el ciclo de vida del servidor público dentro del Organismo Judicial:

Fase del ciclo	Integración de Valores y Principios
Reclutamiento	Pruebas de confiabilidad y evaluación de antecedentes bajo el principio de Honorabilidad.
Capacitación (EEJ)	Programas obligatorios sobre Independencia e Imparcialidad para aspirantes y jueces.
Evaluación del Desempeño	El cumplimiento de las Normas de Comportamiento Ético (Acuerdo 22-2013) pondera en la nota final de desempeño.
Rendición de Cuentas	Uso de plataformas digitales para visibilizar la Excelencia y la Legalidad de las sentencias.



5.1.4.4. Sistema de consecuencias

Una pieza clave de este modelo es que el incumplimiento de los principios éticos activa el Régimen Disciplinario. Según el plan estratégico:

1. **Prevención:** A cargo de la Escuela de Estudios Judiciales (formación constante).
2. **Detección:** Mediante el Sistema de Integridad Institucional y la Supervisión General de Tribunales.
3. **Sanción:** Aplicación del reglamento para corregir conductas que se aparten de la Integridad y la Lealtad Institucional.

Todo esto es importante para la Escuela, tomando en consideración que es el motor que impulsa este modelo. Según el Plan Estratégico Quinquenal 2026-2030, la Escuela debe diseñar currículos que no solo enseñen "leyes", sino "comportamientos".

5.2. Políticas institucionales

El Plan Estratégico Quinquenal (PEQ) 2026-2030 del Organismo Judicial de Guatemala define las políticas institucionales como las directrices de largo plazo que orientan el cumplimiento de su misión. Estas políticas no solo buscan modernizar la justicia, sino también garantizar que los valores éticos mencionados con anterioridad, se traduzcan en un servicio real para el ciudadano.

5.2.1. Política de Acceso a la Justicia

Busca eliminar las barreras (geográficas, económicas, lingüísticas y culturales) que impiden a la población acudir a los tribunales.

- **Enfoque:** Prioriza la atención a grupos vulnerables (Atención a las Víctimas del Delito de Trata de Personas, Personas en Situación de Discapacidad, Personas Adultas Mayores) y la expansión de juzgados de paz y de instancia en áreas remotas, garantizando el uso de intérpretes en idiomas mayas.

5.2.2 Política de Modernización y Transformación Digital

Se orienta a la transición completa hacia la justicia digital para agilizar los procesos.

- **Enfoque:** Implementación del Expediente Electrónico, audiencias virtuales y el uso de firmas electrónicas avanzadas para reducir el uso de papel y los tiempos de espera.



5.2.3. Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción

Promueve una cultura organizacional donde los valores y principios éticos sean la base de toda acción.

- **Enfoque:** Promueve la "tolerancia cero" a la corrupción mediante el fortalecimiento de la Supervisión General de Tribunales y canales seguros de denuncia para la ciudadanía. Se aplica mediante la capacitación constante del personal y la lucha contra la corrupción a través de una rendición de cuentas clara y efectiva.

5.2.4. Política de Carrera Judicial y Fortalecimiento del Talento Humano

Se centra en la profesionalización y estabilidad de los servidores públicos del OJ.

- **Enfoque:** Garantizar que el ingreso y ascenso se base exclusivamente en el mérito, con la Escuela de Estudios Judiciales como eje central para la formación continua y especializada.

5.2.5. Política de Gestión por Resultados (GPR)

Es la directriz que obliga a todas las dependencias a trabajar bajo metas medibles.

- **Enfoque:** Alineación del presupuesto con el cumplimiento de indicadores de desempeño, asegurando que los recursos se utilicen donde hay mayor carga de trabajo o necesidad social.

5.2.6. Política de Justicia con Enfoque de Género y Derechos Humanos

Asegura que la impartición de justicia considere las desigualdades históricas y los tratados internacionales.

- **Enfoque:** Capacitación especializada en temas de femicidio, protección de niñez y adolescencia, y eliminación de cualquier forma de discriminación dentro del sistema judicial.

5.2.7. Conexión Estratégica

Estas políticas se visualizan como un engranaje donde la tecnología (Modernización) y la ética (Integridad) sirven de base para que el acceso a la justicia sea efectivo y no solo un concepto legal.

5.3. Ejes Estratégicos del PEI 2026-2030

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030 del Organismo Judicial de Guatemala se estructura en torno a tres ejes estratégicos fundamentales que guían su actuación. A continuación, se detallan estos ejes y su vinculación directa con la labor de la **Escuela de Estudios Judiciales**:

5.3.1. Acceso efectivo y especializado a la justicia para toda la población

Este eje busca garantizar que los servicios judiciales lleguen a todos los sectores sociales, con énfasis en grupos vulnerables (mujeres, niñez, adolescencia) y comunidades en áreas remotas. Prioriza la ampliación de la cobertura territorial y el fortalecimiento de la justicia especializada y los métodos alternativos de resolución de conflictos.

5.3.2. Gestión institucional enfocada en resultados y en el desarrollo del capital humano

Se centra en la eficiencia administrativa y el fortalecimiento del recurso humano como pilares para un servicio de calidad. Busca optimizar la planificación, ejecución y evaluación de procesos mediante un modelo que reduzca tiempos y costos, fomentando la transparencia y la rendición de cuentas.

5.3.3. Fortalecimiento tecnológico e infraestructura

Apunta a la modernización mediante la transformación digital, integrando herramientas como el software de gestión de tribunales, expedientes electrónicos e incluso inteligencia artificial como apoyo a la gestión. También contempla la mejora y ampliación de la infraestructura física y logística.

5.3.4. Relación con la Escuela de Estudios Judiciales

La Escuela de Estudios Judiciales desempeña un papel transversal y crítico para el cumplimiento de estos ejes, fundamentado en los siguientes puntos:

- **Capacitación y Especialización Permanente:** En la perspectiva de "Aprendizaje y Crecimiento" del mapa estratégico, la institución se compromete a fortalecer las competencias del personal judicial y administrativo mediante programas de formación continua. La Escuela es la responsable técnica de ejecutar estas capacitaciones, habiendo ya avalado acciones formativas para el proceso de elaboración del PEI.
- **Profesionalización para el Eje 1 (Acceso y Especialización):** Para lograr una justicia especializada (en temas como violencia contra la

Escuela de Estudios Judiciales

"Formación para la Justicia y la Paz"

Reacreditación Internacional Norma de Calidad RIAEJ 1000:2019

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, ciudad de Guatemala, C.A. PBX: PBX: 2290-3939 www.oj.gob.gt/esej



mujer o niñez), la Escuela debe diseñar programas educativos que doten a jueces y auxiliares de las herramientas técnicas y sensibilización necesaria para atender a poblaciones vulnerables.

- **Gestión del Talento Humano (Eje 2):** La Escuela contribuye al desarrollo del capital humano mediante la formación basada en méritos y transparencia, asegurando que el personal esté preparado para un modelo de gestión orientado a resultados.
- **Adopción Tecnológica (Eje 3):** Ante la implementación de nuevas tecnologías y sistemas digitales, la Escuela de Estudios Judiciales es el ente encargado de capacitar al personal en el uso de estas herramientas (como el expediente electrónico o software de gestión), garantizando que la modernización tecnológica se traduzca en una mejora real del servicio.
- **Cultura Ética y Valores:** La Escuela tiene la misión de fomentar una cultura organizacional orientada a la práctica de valores como la integridad, transparencia, equidad y calidad, los cuales son el sustento del comportamiento ético institucional definido en el PEI.

6. Escuela de Estudios Judiciales

El Organismo Judicial instituyó la Escuela de Estudios Judiciales para que, por medio de la formación y capacitación del recurso humano de la institución, se dé cumplimiento a su misión, visión, objetivos y estrategias.

6.1. Base legal

Marco Legal (Leyes Ordinarias)

Estas leyes definen la existencia de la Escuela como el órgano técnico encargado de la formación.

- **Ley del Organismo Judicial (Decreto 2-89):**
 - Establece la facultad de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) para organizar programas de capacitación y profesionalización.
- **Ley de la Carrera Judicial (Decreto 32-2016):**
 - Esta es la norma más específica. El Artículo 30 establece que la Escuela de Estudios Judiciales es el órgano técnico



responsable de ejecutar los procesos de formación, capacitación, especialización y actualización.

- Define que la EEJ es indispensable para el ingreso a la carrera judicial (Cursos de Formación Aspirantes).

Normativa reglamentaria y acuerdos

Aquí se detalla cómo opera administrativamente la Escuela y sus procesos académicos.

- **Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial (Acuerdo 36-2017):**
 - Desarrolla las atribuciones de la Escuela y su relación con el Consejo de la Carrera Judicial.
- **Acuerdo de creación de la Escuela (Acuerdo 41-91 de la CSJ):**
 - Es el acta de nacimiento institucional de la Escuela, donde se le otorgó su carácter de unidad especializada.
- **Reglamento Interior de la Escuela de Estudios Judiciales:**
 - Regula la organización interna, las funciones del Director, el Claustro de Catedráticos y el comportamiento de los discentes (alumnos).
- **Plan Estratégico Quinquenal del Organismo Judicial:**
 - Documento institucional que alinea los objetivos de formación de la Escuela con las metas de justicia nacional.

6.2. Estructura de Formación (Ejes académicos)

El funcionamiento de la Escuela se divide normativamente en tres áreas principales de capacitación:

1. **Formación Inicial:** Para aspirantes a jueces y magistrados.
2. **Formación Continua:** Actualización permanente para quienes ya están en el cargo.



3. **Formación Especializada:** Diplomados o programas sobre materias específicas (Familia, Femicidio, Tributario, otros).

6.2.1. Misión

Promover la excelencia académica y científica, e impulsar la investigación y proyección social del personal del Organismo Judicial y de otras personas u organizaciones relacionadas, para alcanzar efectividad en la impartición de justicia.

6.2.2. Visión

Ser una institución reconocida nacional e internacionalmente como una entidad de vanguardia en la formación, capacitación especialización, investigación y proyección social del recurso humano, para contribuir al fortalecimiento de la administración de justicia, del Estado de Derecho y de la convivencia pacífica.

6.3. Principios y Valores

- **Integridad** en el cumplimiento de la independencia, objetividad e imparcialidad.
- **Respeto** al Estado de Derecho y sus instituciones, conforme la Constitución Política de la República.
- **Probidad y dignidad** en el ejercicio transparente de las funciones.
- **Honestidad y efectividad** en la utilización de los recursos institucionales.
- **Justicia, verdad y equidad** en su accionar diario.

Se hace énfasis en la formación y vivencia de los valores y principios contenidos en las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial y en los siguientes:

- **Responsabilidad** en el cumplimiento de las leyes, reglamentos, procesos y actividades propias del proceso formativo y en el desempeño de cada puesto de trabajo.

Escuela de Estudios Judiciales

"Formación para la Justicia y la Paz"

Reacreditación Internacional Norma de Calidad RIAEJ 1000:2019

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, ciudad de Guatemala, C.A. PBX: PBX: 2290-3939 www.oj.gob.gt/esej



- **Respeto** a la persona humana por su condición de ser humano y no por su posición jerárquica, condición económica, social o cultural.
- **Equidad** en el tratamiento de los usuarios internos y externos.
- **Celeridad** en la respuesta a las necesidades de formación y capacitación requeridas y en cumplimiento de los servicios que presta.
- **Honestidad** en el manejo de los recursos financieros, materiales, de tiempo; y en la calidad de los servicios que presta.
- **Búsqueda constante de la excelencia** en la realización de cada una de sus funciones.

La Escuela de Estudios Judiciales se encuentra inmersa en una época caracterizada peculiarmente por una gran cantidad de datos que cambian a ritmo vertiginoso, medios masivos de comunicación y la información generada por tecnología sofisticada en constante modificación que influyen en el conocimiento..

Estas características exigen que las personas no se dediquen a memorizar información, sino a valorar, comprender, seleccionar y adaptar, con calidad, el conocimiento en su entorno laboral, familiar y social. Es decir, ser una persona formada integralmente en cada una de las áreas de su personalidad: física, intelectual, emocional, afectiva y social, alerta y dispuesta a adaptarse a los cambios, pero no de forma mecánica, sino inteligentemente.

A nivel mundial, se impulsan modelos educativos que respondan a las necesidades actuales. Ha dado muestra de efectividad para el desarrollo del recurso humano, el modelo constructivista con enfoque por competencias laborales, adaptado a las características del adulto. Al aplicarse ha generado éxito en el ámbito educativo y empresarial, cuyo punto de partida es la búsqueda de elementos comunes de referencia que se centran precisamente en el desarrollo de competencias que, aunque están basadas en el conocimiento, su adquisición no es el fin último de la formación, sino un medio para el desarrollo integral de la persona humana.

La escuela de estudios judiciales impulsa la modificación de sus acciones de formación y capacitación, mediante el desarrollo de procesos técnicos y científicos acordes a las exigencias de nuestra sociedad y a la reestructuración organizacional y académica llevada a cabo para tal fin. Asimismo, implementa el actual Proyecto Educativo Institucional que permite el desarrollo integral de



cada persona que se desempeña en el Organismo Judicial, para que posea los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que contribuyan a que la institución cumpla con lo establecido en su identidad institucional.

6.4. Políticas de la Escuela de Estudios Judiciales

El modelo educativo institucional se alinea con las Políticas de la Escuela de Estudios Judiciales, cuyo mandato fundamental es garantizar la excelencia académica y científica mediante la formación integral, especialización e investigación del recurso humano del Organismo Judicial. Bajo un enfoque andragógico y constructivista, el proyecto educativo se sustenta en el desarrollo de competencias (saber, saber hacer, saber ser y saber convivir) y en la integración sistemática de ejes transversales críticos como los Derechos Humanos, la Ética y la Tecnología. Especial relevancia cobra la Política de Tecnología e Innovación Basada en Datos, la cual promueve la transformación digital y el uso de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el análisis de datos, para modernizar la administración de justicia, fortalecer la transparencia institucional y asegurar un servicio judicial accesible, equitativo y de vanguardia para la ciudadanía guatemalteca.

Política	Definición / Mandado Principal	Objetivos Estratégicos clave
General	Garantizar la excelencia en la formación, investigación y proyección social de todo el personal (judicial, administrativo y técnico) para un servicio de calidad y calidez	• Fortalecer competencias para el Estado de Derecho. • Integrar los ejes transversales (Ética, DDHH, Tecnología, otros) en los pensum.
Educativa	Formación inicial y continua basada en las necesidades del puesto y la función social dentro del sistema de justicia.	• Desarrollar los cuatro saberes: Saber, Saber hacer, Saber ser y Saber convivir. • Mantener acreditaciones internacionales de calidad (RIAEJ e ISO).
Investigación	Promover el trabajo creativo y sistemático para profundizar en las ramas del derecho y proponer soluciones viables.	• Fomentar la innovación judicial mediante el Centro de Innovación Jurídico-Tecnológico. • Vincular investigaciones con la detección de

Política	Definición / Mandado Principal	Objetivos Estratégicos clave
		necesidades de capacitación.
Sectorial	Coordinación intra e interinstitucional para establecer convenios que coadyuven en la planificación y ejecución de la formación.	• Diversificar la oferta académica con apoyo de cooperantes y universidades. • Conformar una Red Interinstitucional de Justicia Digital.
Administrativa y Financiera	Soporte administrativo y presupuestario (POA) para viabilizar todas las actividades y políticas de la Escuela.	• Proveer insumos, equipo e instalaciones adecuadas para la formación. • Garantizar la sostenibilidad financiera del Centro de Innovación.
Tecnología e Innovación Basada en Datos	Promoción de la transparencia proactiva, justicia abierta y aprovechamiento estratégico de datos judiciales desde un enfoque científico.	• Desarrollar investigación sobre capacidades institucionales para el análisis de datos. • Crear un Laboratorio de Visualización Judicial para la ciudadanía.

7. Modelo Educativo

7.1. Definición

El modelo educativo de la Escuela de Estudios Judiciales, definido como una representación conceptual, simbólica y esquemática, refleja de forma clara y sintética, las características que orientan los procesos de la formación y capacitación del personal del Organismo Judicial. Permite visualizar la política educativa, la filosofía y la concepción teórica que la institución tiene de la formación de su personal. Esta concepción involucra a todo el personal en el accionar educativo institucional, contribuye a mejorar su desempeño, para que promuevan los cambios pertinentes dentro de un proceso de mejora continua.

En el modelo educativo se combinan distintas teorías y enfoques andragógicos que le dan orientación al personal directivo, de coordinación, docente, administrativo y técnico de la Escuela, desde la detección de necesidades de capacitación, hasta



las funciones básicas de planificación, organización, ejecución, dirección, control y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

7.2 Modelo Educativo Institucional

El Organismo Judicial, como entidad responsable de administrar e impartir justicia, en su Plan Estratégico Quinquenal, como parte de su visión, establece: *"Ser un organismo de Estado con credibilidad y aprobación social, con personal especializado e íntegro, en condiciones óptimas de funcionamiento, velando por la tramitación oportuna y por la dignidad e igualdad de todas las personas usuarias"*.

Para lograr esta aspiración institucional, la formación y capacitación están encaminadas al desarrollo integral de cada persona que labora en la institución. Es decir, contribuyen con cada acción formativa al desarrollo de seres humanos independientes, estudiosos, analíticos, críticos, creativos, que vivan los valores y principios éticos, que sepan trabajar en equipos multidisciplinarios, visualizar y solucionar la problemática institucional y social.

Cuando el personal ingresa al Organismo Judicial trae consigo un nivel de formación y potencial intelectual, afectivo y moral adquirido en el seno de la familia, en las instituciones de educación escolar formal y en el ambiente donde ha desarrollado sus actividades. Se sabe que, en Guatemala y en el mundo, tanto la institución familiar como la formación escolar y el entorno social atraviesan una crisis de valores y de calidad educativa.

Por ello, las instituciones educativas superiores se ven en la imperiosa necesidad de complementar las deficiencias formativas primarias y formales; a asumir el rol de entidades que ayuden al adulto a desaprender lo aprendido y a aprender nuevas actitudes y vivencias que favorezcan el crecimiento personal y, con ello, el eficiente desempeño institucional.

Si se continúa el proceso formativo con patrones metodológicos tradicionales, contenidos enciclopédicos y actitudes similares, tanto de autoridades como de docentes y discentes, los cambios no ocurrirán. El modelo de trabajador será igual que siempre, si se aplican los mismos procedimientos se obtendrán los mismos resultados.

Para mejorar el proceso formativo institucional, fue necesario el cambio de un paradigma educativo estático y tradicional a otro dinámico y moderno con enfoque hacia el desarrollo de competencias humanas y laborales. Este enfoque se encamina a formar y capacitar al personal del Organismo Judicial de manera integral, desarrollar no sólo sus conocimientos sino fortalecer sus habilidades,

Escuela de Estudios Judiciales

"Formación para la Justicia y la Paz"

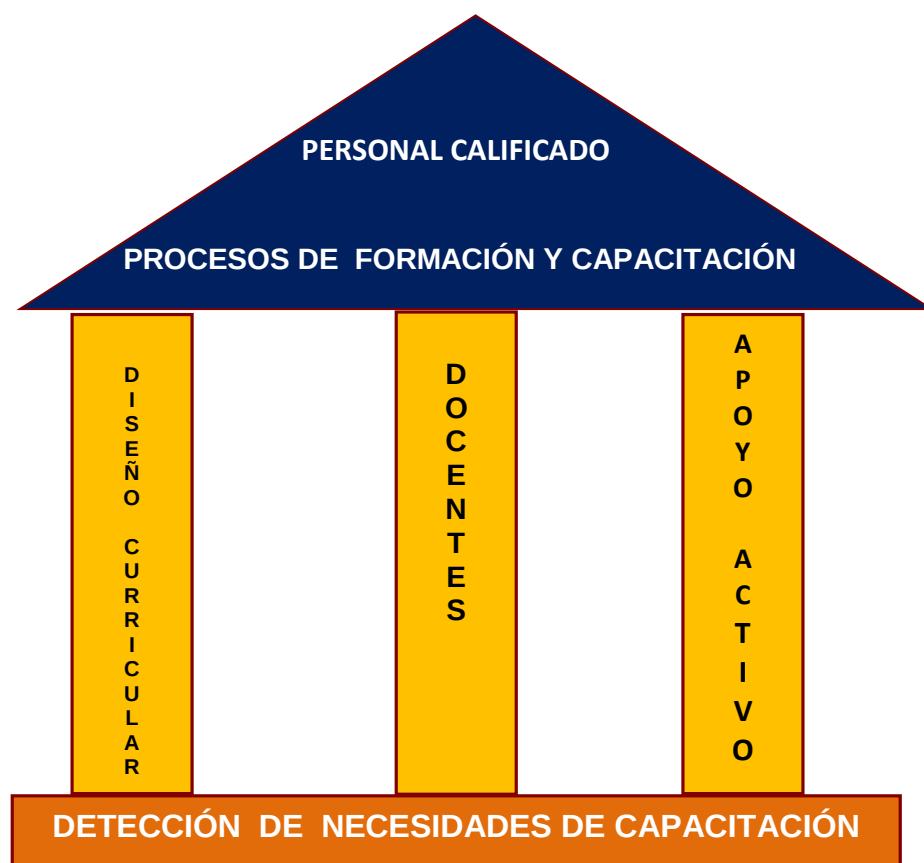
Reacreditación Internacional Norma de Calidad RIAEJ 1000:2019

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, ciudad de Guatemala, C.A. PBX: 2290-3939 www.oj.gob.gt/esej

actitudes y valores, para que sean más eficaces y eficientes en sus puestos de trabajo.

Además, se aplica un enfoque andragógico constructivista social que permite a las personas obtener los nuevos saberes a partir de los esquemas adquiridos en la convivencia humana e integrarlos haciendo uso de sus habilidades y destrezas cognoscitivas, afectivas y sociales. Ello le permitirá desarrollar sistemáticamente las competencias necesarias, tanto en el ámbito laboral como en el familiar y social.

Para obtener personal altamente calificado, los procesos de formación inicial, capacitación continua y de especialización están fundamentados en tres pilares principales, teniendo como base una adecuada detección de necesidades.





Pilares de los procesos de formación:

1. Diseños curriculares, técnica y metodológicamente estructurados.
2. Personal docente calificado, especializado y formado en andragogía y metodología constructivista, para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea participativo y activo.
3. Apoyo administrativo ágil y funcional que provea oportunamente personal eficaz en cada cargo, instalaciones, equipo, materiales idóneos y apoyo logístico eficiente.

Con el fin de desarrollar estos pilares, la Escuela ha propiciado:

- El cambio del paradigma educativo, orientándolo hacia el desarrollo de competencias profesionales y la certificación internacional de las ya alcanzadas.
- La ejecución de un proceso formativo constructivista social que permita el incremento de la calidad en los programas que ofrece.
- La promoción de un enfoque de aprendizaje autónomo y significativo de los participantes, en la realización de las diferentes actividades académicas.
- El desarrollo de las potencialidades del personal del Organismo Judicial por medio de acciones de aprendizaje activo, con el apoyo de las nuevas tecnologías informáticas y de comunicación, dentro de un sistema de carrera judicial, que reconoce el buen desempeño en una administración de justicia ágil y oportuna, que facilita la convivencia social.
- El diseño de programas de formación y actualización andropedagógicos de los docentes internos y externos, para contar con personal docente capacitado en el manejo de metodología constructivista con enfoque en competencias laborales, que contribuya al desarrollo del potencial humano de las y los discentes.
- El fortalecimiento al respeto a la institucionalidad del país, a las leyes nacionales e internacionales vigentes, a una verdadera convivencia democrática, a la aceptación de la diversidad cultural y a los derechos humanos.



- La consolidación de las normas de comportamiento ético, por medio del Sistema de Integridad Institucional del Organismo Judicial –SIIIOJ- para llevar a la vivencia diaria la misión, visión, principios y estrategias institucionales.

7.3. Modelo educativo basado en normas de competencia laboral

En la actualidad, y cada vez en mayor grado, cuando una persona busca en una institución o empresa un puesto de trabajo, los empleadores analizan las competencias que posee, es decir: lo que sabe, lo que sabe hacer y su actuar, y lo compara con las funciones y competencias del puesto a ocupar, para elegir a la persona idónea al perfil del puesto de trabajo.

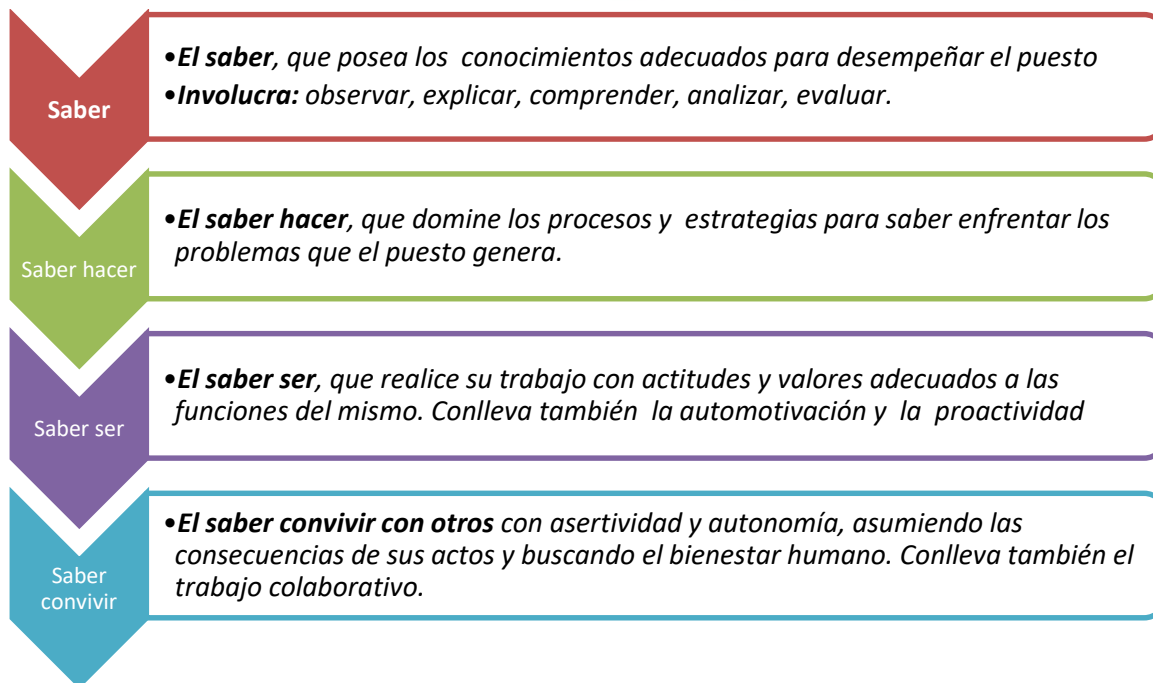
Las fuentes de trabajo exigen en sus trabajadores habilidades para la resolución de los problemas que el entorno laboral genera, más que la acumulación memorística de grandes cantidades del saber.

La formación y capacitación que actualmente brinda la Escuela de Estudios Judiciales responde a las exigencias del medio social y laboral; por ello, la organización de los programas, módulos, cursos y actividades académicas están basadas en un enfoque por competencias básicas y específicas de cada puesto de trabajo.

El Informe Delors citado por López Noguero (2006) propone que la formación y capacitación del ser humano se base en el desarrollo de cuatro ejes: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.

La UNESCO (1987), a su vez, propone que la formación y capacitación se fundamente en cuatro ejes: creatividad, calidad, competencia y colaboración.

El desempeño de cada puesto de trabajo requiere que la persona desarrolle los cuatro saberes siguientes:



El enfoque por competencias laborales va encaminado a desarrollar estos saberes de manera integral, tanto con las acciones de formación y capacitación que se realicen, como en su consolidación durante el desempeño en el puesto de trabajo.

Toda persona desarrolla cuatro tipos de competencias:

Competencias básicas. Cada persona construye las bases de su propio aprendizaje; por ejemplo, comunicar información, solucionar problemas, razonar cooperativamente, trabajar en equipo. Generalmente se desarrollan en la escolaridad formal y familiar. Es deseable que los trabajadores contratados por el Organismo Judicial ya las poseen a su ingreso.

Competencias personales. Permiten realizar con éxito las diferentes funciones de la vida; por ejemplo, actuar responsablemente, mostrar deseo de superación, aceptar el cambio, otros. Lo ideal es que se adquieran en el núcleo familiar.

Competencias profesionales. Garantizan el cumplimiento de las tareas y responsabilidades del ejercicio como profesional de una rama del saber, por ejemplo: elaborar y desarrollar planes; determinar metodologías; diseñar evaluaciones, otros. Se adquieren durante la educación formal y universitaria,

sin embargo, la institución puede requerir reforzarlas por medio de acciones de formación inicial y continua.

Competencias técnicas. Vinculadas con los procesos de trabajo. Son conocimientos, capacidades y actividades que pueden ser medidas y mejoradas con el perfeccionamiento y la práctica laboral. Se consolidan en el ejercicio de un puesto de trabajo remunerado y se pueden reforzar o perfeccionar por medio de acciones de capacitación continua o especialización.

La formación y capacitación que brinda el Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia, por medio de la Escuela de Estudios Judiciales, se enmarcan dentro de la formación profesional determinada por la carrera judicial y están encaminadas al desarrollo de las competencias profesionales y técnicas que cada empleado necesita para el óptimo desenvolvimiento de su puesto específico de trabajo.

Por lo tanto, todo programa de formación responde a las necesidades de los participantes en relación a las funciones que desempeñan o desempeñarán en sus puestos de trabajo y a las necesidades sociales en las cuales está inmersa su función dentro del sistema de administración de justicia.

Por ello, el diseño curricular de los programas de formación de la Escuela no es un elemento fijo, sino que se construye constantemente dentro del proceso educativo a nivel de proyecto, programa, módulo académico y curso como un proceso constante de mejora de las propuestas educativas de la institución, comunidad, región y país.

7.4 Definición del enfoque por competencias

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones a Nivel Superior, citada por Argudín (2006) refiere que la formación con enfoque por competencias se *"fundamenta en un currículo apoyado en las competencias de manera integral y en la resolución de problemas. Utiliza recursos que simulen la vida real, análisis y resolución de problemas que aborde de manera integral: trabajo cooperativo o por equipos y favorecido por tutorías"*.

La UNESCO (1999) define las competencias como: *"El conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad, una tarea"*.

Por lo tanto, el enfoque por competencias da dirección a la gestión de la formación y capacitación en la Escuela de Estudios Judiciales, porque determina

los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se requieren para el desempeño laboral y favorece el desarrollo de nuevas competencias para el crecimiento personal de los trabajadores. El perfil de cada puesto de trabajo determina las competencias necesarias para su eficiente desempeño. Entre otras, se implementan las siguientes:

1. Aprender a aprender.
2. Aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Analizar y sintetizar.
4. Adaptarse a nuevas situaciones.
5. Relacionarse armoniosamente con los demás.
7. Generar nuevas ideas.
8. Comunicarse oralmente y por escrito en la lengua oficial.
9. Manejar una segunda lengua.
10. Tomar decisiones seguras y oportunas.
11. Ser crítico y autocrítico.
12. Manejar la tecnología utilizada en la institución.
13. Trabajar en equipos interdisciplinarios.
14. Poseer conocimientos generales y básicos del área de estudio.
15. Adquirir compromiso ético.
16. Obtener conocimientos de su profesión.
17. Apreciar la diversidad y la multiculturalidad.
18. Adquirir habilidades de investigación.

Dado que el sistema de justicia necesita realizar investigaciones que contribuyan a elevar el nivel de eficiencia y mejora continua, la Escuela fomenta las siguientes competencias de investigación propuestas por Argudín, (2006):

1. Lógica, razonamiento inductivo-deductivo y de simulación.
2. Pensamiento crítico y capacidad de definir y resolver problemas.
3. Trabajo en equipo.
4. Tratamiento, interpretación y evaluación de la información.
5. Práctica multi, inter y transdisciplinar.
6. Espíritu emprendedor.
7. Capacidad de autodefinición del trabajo.
8. Vivencia ética.
9. Facilidad de comunicación escrita y oral.
10. Capacidad de anticipación, análisis de riesgos y prospectiva.



El enfoque por competencias se realiza mediante las siguientes fases o etapas:

- **Fase de sensibilización.** Todo el personal de la Escuela de Estudios Judiciales, desde los directivos de mayor rango hasta el último trabajador, está consciente de los beneficios, trabajo y compromiso que conlleva su implementación.
- **Fase de definición de las competencias genéricas de la institución.** Están reflejadas en el Plan Estratégico Institucional y se desprenden de la misión institucional y del desempeño esperado por todo el personal de la institución.
- **Fase de análisis de los puestos de trabajo.** Requiere:
 - Un análisis de las metas de las áreas que integran la institución para establecer la correspondencia con la misión y visión institucional.
 - Un análisis y descripción completa de cada puesto de trabajo de cada área, enumerando las actividades correspondientes a cada una.
- **Fase de definición del perfil de competencias correspondiente a cada puesto de trabajo.** Identifica las competencias requeridas por las personas que ocupan los puestos y que les permiten desarrollar el trabajo con eficiencia.

Algunas de las fases anteriores son desarrolladas por otras unidades administrativas; sin embargo, constituyen el punto de partida para las actividades académicas siguientes:

- proceso de detección de necesidades de formación, que compara el perfil de competencias exigido para el puesto y el desempeño mostrado por el trabajador, y da como resultado la capacitación requerida para mejorar su desempeño laboral;
- diseño de los programas de formación inicial, continua y de especialización adecuados a las necesidades institucionales; y,
- elaboración de los diseños curriculares que correspondan a los perfiles de los puestos de trabajo.

7.5 Beneficios que brinda la aplicación de un enfoque por competencias

- **Para la institución**

- Define los perfiles profesionales adecuados a las características del trabajo que realiza y a sus expectativas de mejora continua.
- Cuenta con información real acerca de las competencias de los trabajadores, que permite agilizar los procesos de selección y contratación del personal de manera objetiva.
- Realiza acciones de capacitación encaminadas al desarrollo de competencias puntuales.
- Adecua la capacitación y el tiempo a las necesidades reales de los puestos de trabajo.
- Facilita el proceso de evaluación del desempeño para que se realice de manera objetiva y justa.
- Organiza equipos que posean las competencias idóneas para el desarrollo del trabajo.
- Disminuye la pérdida de tiempo y de recursos, e incrementa la credibilidad en la institución, al prestar un servicio de calidad acorde a las necesidades sociales.
- Reduce los temores al cambio en los empleados cuando están conscientes que la capacitación les brindará beneficios.

- **Para los trabajadores**

- Obtienen capacitación útil y oportuna para su desarrollo personal y para el puesto de trabajo.
- Desempeñan su trabajo con calidad, seguridad y satisfacción personal.
- Demuestran objetivamente lo que saben, pueden y quieren hacer.
- Reducen el temor a la evaluación del desempeño.
- Disminuyen el estrés laboral.



- Aumentan la capacidad de desempeño y movilidad laboral demostrando, en cualquier contexto, las competencias adquiridas.
- Menor probabilidad de accidentes y muertes causadas por una inadecuada capacidad para el trabajo.

- **Para la sociedad en general**

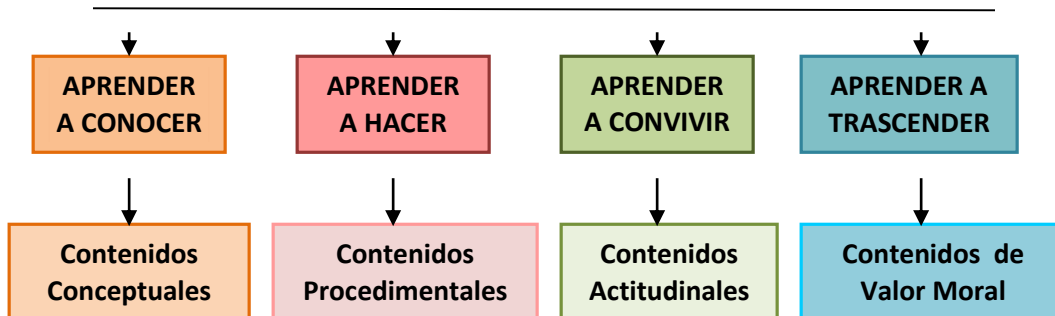
- Personal capacitado para desenvolverse con mayor competitividad e innovación.
- Mejora en la atención y servicios a los usuarios, y resolución de sus problemas.
- Trato equitativo, promoviendo la justicia y el respeto a los derechos humanos.

7.6 Modelo educativo diseñado con elementos del constructivismo social

Existen diversos modelos educativos en la actualidad y cada uno resalta algún o algunos elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje. La Escuela de Estudios Judiciales propone, para su accionar educativo, un modelo que equilibre los elementos de varios modelos, tomando características del constructivismo social por la labor eminentemente social que desarrolla el Organismo Judicial en el proceso de impartir justicia. Se seleccionó este modelo porque satisface las necesidades del tipo de ser humano que el Organismo Judicial y el país necesitan y desean contribuir a formar.

Tobar González (2007) manifiesta que hay tres elementos que se suman en la acción educativa: el destinatario de la formación o capacitación, la finalidad que se persigue y el instrumento o medio para alcanzarlos. El equilibrio del modelo está basado en darle el justo lugar a cada uno.

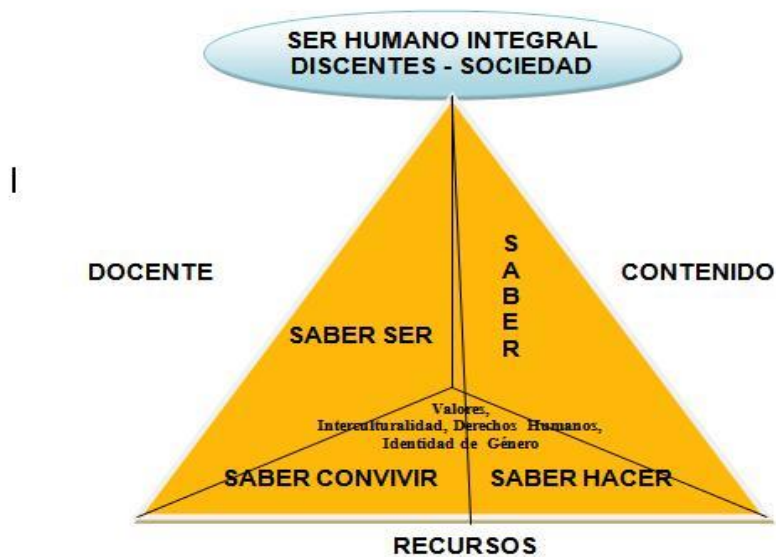
- El destinatario de la formación debe cumplir sus funciones con capacidad, identidad institucional, disciplina, ética y vocación de servicio.
- El contenido o medio debe desarrollar las siguientes cuatro áreas del saber:



Por lo tanto, la finalidad del modelo educativo es contribuir a la formación integral de las personas, de tal manera que aprendan a ser, a conocer, a hacer, a convivir y a trascender, aplicando los valores de objetividad, solidaridad y autonomía. Es decir, ser autor responsable de su propia formación y aplicación de lo aprendido a su entorno laboral.

El siguiente diagrama sintetiza el modelo educativo institucional de la Escuela de Estudios Judiciales, del Organismo Judicial:

MODELO EDUCATIVO



7.7. Postulados andropedagógicos del modelo

La Escuela de Estudios Judiciales impulsa los postulados andropedagógicos siguientes:

7.7.1 En los docentes y discentes:

- Desarrolla las acciones de capacitación con una didáctica andragógica participativa y activa para el discente, ya que la labor del docente es con personas adultas. Ello significa:

Centrar la atención en quien aprende (discente) no en quien enseña (docente). Los participantes en las acciones de formación inicial y capacitación continua se desempeñan con autonomía, asumiendo su grado de participación y responsabilidad durante el proceso formativo, durante su gestión como representantes del proceso de justicia y el reto de mejorar su liderazgo, comprensión de la realidad y su rol laboral. Es necesario recordar lo que afirman Bruner (1988) y Vigotzki (1978) *"la persona no descubre el conocimiento sino que lo construye en base a su maduración, experiencia física y social dentro de un contexto o medio ambiente"*.

El docente reconoce que el discente adulto:

- Es una persona que al capacitarse lleva conocimientos, experiencias y creencias previas que juegan un papel importantísimo en su proceso de aprendizaje y que se mueve dentro de un contexto real de trabajo, sin olvidar que todas ellas están matizadas por el entorno en donde se adquirieron y que no están libres de contradicciones.
- Posee un auto concepto y una autoestima que guía su autonomía personal.
- Aprende aquello que es de utilidad inmediata, ya que su perspectiva del tiempo ha cambiado de tal forma en que pospone la aplicación de lo que se aprende para el futuro, a otra de aplicación inmediata a la resolución de sus problemas laborales. Por ello, su perspectiva del aprendizaje cambia de una centrada en el conocimiento a una centrada a resolver los problemas.
- Necesita adaptarse al cambio constante, lo que implica desaprender lo aprendido y volver a aprender para responder al entorno laboral, familiar y social.
- Recuerda constantemente que puede realizar más aprendizajes sin ayuda; que hay otros aprendizajes para los que necesita un poco de orientación,

estímulo y tutoría; pero que habrá algunos aprendizajes que no podrá realizar aún con ayuda y que le tomará más tiempo adquirirlos.

- Prepara a todos los profesionales docentes que facilitan cursos, en andragogía, didáctica y metodología, para que realicen una eficaz selección y aplicación de métodos y actividades educativas adecuadas a participantes adultos; privilegiando el método de casos, resolución de problemas, simulaciones, otros, y el óptimo aprovechamiento de los recursos didácticos existentes.
- Motiva a los docentes a ser personas dispuestas a aprender de la relación con los discentes, manteniendo una respetuosa relación de igualdad y de apertura, que facilite el aprendizaje del discente adulto.
- Refiere que el docente es un guía, un asesor del proceso de aprendizaje, un diseñador de estrategias de aprendizaje; y no un transmisor de conocimientos desde una postura de superioridad.
- Pretende que el docente asuma el rol de mediador del aprendizaje y le permita interactuar con los discentes para aprender.

7.7.2 En los contenidos de la formación

- Elabora los diseños curriculares con enfoque por competencias laborales, para capacitar con excelencia al personal en su ámbito laboral.
- Centra el aprendizaje en el fortalecimiento de aptitudes, habilidades, actitudes y consolidación de valores morales por medio de conocimientos idóneos para el desempeño en su vida laboral.
- Vela porque el contenido teórico no sea un fin en sí mismo, sino un medio para el desarrollo de habilidades y actitudes, reconstrucción y fortalecimiento de la práctica laboral y social.
- Mantiene como ejes transversales: Acceso a la Justicia para toda la Población, Fortalecimiento Jurisdiccional, Desarrollo de Competencias del Recurso Humano, Gestión de Calidad Institucional, Servicio Electrónico, Infraestructura para prestación del Servicio de Manera Eficiente, Fortalecimiento Administrativo Institucional, Ética, Género, Etnicidad, Derechos Humanos y Medio Ambiente Fomenta la vivencia de los valores y la investigación científica.

7.7.3 En las estrategias y metodología de formación

- Desarrolla los programas de formación inicial, continua y de especialización dentro de un modelo de aprendizaje activo, con la calidad educativa de eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, orientados al desempeño laboral de cada puesto de trabajo y a su proyección social.
- Centra la actividad docente y discente en la construcción y el intercambio del conocimiento, más que en su transmisión mecánica, con base en un aprendizaje permanente. Esto requiere, del personal involucrado en los procesos formativos, de una activa participación, liderazgo, responsabilidad y compromiso, que den sustento y colaboración para el logro de aprendizajes significativos.
- Propicia espacios de aprendizaje en los que el participante sea el actor del aprendizaje, que aprenda por medio del hacer y del intercambio de saberes, articulando la teoría con la práctica, lo que implica ampliación del tiempo dedicado a las acciones formativas para cada puesto de trabajo.
- Caracteriza el aprendizaje como un encuentro de personas con conocimientos, experiencias, actitudes y valores que, en una actitud de diálogo, de reflexión y análisis de la experiencia colectiva dé significado al saber, aplicándolo a la práctica laboral y social cotidiana.
- Concibe la investigación como un medio para aprender, innovar, compartir y acrecentar el conocimiento de la comunidad social.

7.7.4 En los procesos de aprendizaje y entrega de tareas

- Aprovecha al máximo las bondades de la educación a distancia, utilizando la tecnología de la información y comunicación con la modalidad que más se adecúe a las características institucionales y regionales, incorporando al proceso de enseñanza-aprendizaje la flexibilidad de horarios y la consideración de hábitos de estudio no escolarizados, como principales cualidades de la educación a distancia.
- Combina la educación a distancia con sesiones presenciales (modalidad b-learning), para evitar el individualismo y propiciar la aplicación de la teoría a prácticas significativas, lo más parecidas posible a las que se realizan en los puestos de trabajo.



- Promueve la formación de grupos de aprendizaje y la aplicación del pensamiento crítico de los textos e ideas al sistema de evaluación, adecuando las características y necesidades sociales a las corrientes educativas actuales y al mandato legal conferido a la institución.
- Propicia constantemente la reflexión acerca de los materiales bibliográficos utilizados, tomando a estos como recursos didácticos, que ocupan un lugar importante dentro del proceso de aprendizaje, sin convertirse en texto de memorización obligatoria.
- Promueve el diseño y publicación de materiales que abarquen áreas del conocimiento propias del quehacer de cada puesto de trabajo.
- Enmarca su accionar en un proceso técnico de capacitación profesional para puestos específicos de trabajo que se proyecte al entorno social.

7.7.5 En el sistema de evaluación

- Aplica la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, al rendimiento de los discentes en las competencias del saber hacer, saber ser, saber convivir y saber trascender y a docentes, personal auxiliar, diseño curricular, procesos administrativos, infraestructura, recursos de apoyo, como elementos involucrados en las acciones formativas.
- Planifica, desarrolla y aprovecha la evaluación de impacto de la formación para mejorar el accionar institucional, la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo, la satisfacción del usuario externo e interno, y la imagen que se proyecta a la población en general.

7.8. Perfil del egresado de la Escuela de Estudios Judiciales

El egresado es la persona que asiste y cumple con todo lo establecido en los programas de formación inicial, continua y de especialización, promovidos por la Escuela de Estudios Judiciales y los aprueba con un punteo entre 70 y 100 puntos. Así mismo, realiza su labor en equipo, mantiene el respeto a la justicia y a la dignidad humana de hombres y mujeres, en cualquiera de los departamentos y municipios de Guatemala en donde realice su trabajo.



7.8.1 Perfil del egresado

El egresado de la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial destaca por:

1. Identificarse con la misión, visión y valores éticos del Organismo Judicial.
2. Brindar una atención eficiente, efectiva y cordial de los usuarios internos y externos, independientemente de su posición dentro de la estructura organizacional de la institución y del ramo del derecho.
3. Trabajar eficaz, eficiente y efectivamente en equipos multidisciplinarios, con equidad de género y respeto a los derechos humanos de todos los integrantes, propiciando la convivencia pacífica.
4. Aplicar en su puesto de trabajo lo aprendido en los cursos a los que asiste y lo manifiesta en su desarrollo personal y laboral.
5. Manejar el estrés laboral que su puesto de trabajo genera, desenvolviéndose con habilidad en la conducción de los procesos que se desarrollan dentro de su labor.
6. Conducirse con ética, solidaridad y sensibilidad ante la problemática de las personas que acuden a los servicios de justicia, de acuerdo a los valores establecidos en las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial.
7. Utilizar la tecnología a su alcance para desempeñar sus actividades laborales diarias para prestar un servicio con prontitud y exactitud.
8. Comunicar a los usuarios, en lenguaje comprensible, preciso y respetuoso, acerca de los servicios que ofrece el Organismo Judicial.
9. Mantener una actitud ética, crítica y reflexiva en el análisis y solución de los asuntos jurídicos o administrativos en los que se requiera su intervención.
10. Mostrar disposición para el trabajo jurídico o administrativo que le compete llevar a cabo.
11. Demostrar responsabilidad profesional en la actividad jurídica y administrativa.

7.9. Competencias de los diseños curriculares

Los diseños curriculares de formación inicial, capacitación continua y de especialización responderán a las características fijadas en el perfil del puesto de trabajo, proporcionado por la Gerencia de Recursos Humanos. Los diseños de formación contendrán las competencias que le permitan al trabajador desempeñar su cargo con eficiencia, eficacia y efectividad.

Escuela de Estudios Judiciales

"Formación para la Justicia y la Paz"

Reacreditación Internacional Norma de Calidad RIAEJ 1000:2019

Lote 12, finca San Gaspar, aldea Santa Rosita, zona 16, ciudad de Guatemala, C.A. PBX: 2290-3939 www.oj.gob.gt/esej

Una competencia es un conjunto de conocimientos (teóricos, procedimentales y actitudinales) que al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, generan diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación, bajo un código de valores previamente aceptados (Normas Éticas) que muestra una actitud concreta frente al desempeño realizado, es una capacidad de hacer algo. (Laura Frade, 2008))

Cada diseño curricular de formación y capacitación tendrán descritas las competencias siguientes:

- **Competencias generales:** se denomina así a las competencias transversales, transferibles a las funciones que caracterizan a una profesión, por ejemplo abogado, juez, administrador, docente, otros.
- **Competencias específicas:** describen las habilidades de un puesto concreto de trabajo y es donde más se denotan las especificidades puntuales de la organización. Por ejemplo, las habilidades para ser juez de paz, juez de instancia, magistrado, secretario de sala, técnico en informática, por mencionar algunos.
- **Unidades de competencia:** Describe las tareas específicas que contribuyen al logro de una competencia específica del puesto de trabajo.

8. Proyecto Curricular

8.1 Definición

Se denomina proyecto curricular a la propuesta de la oferta académica que responde a las necesidades de formación y capacitación de la institución y del contexto socioeconómico-cultural guatemalteco. El proyecto curricular es coherente al proceso de enseñanza-aprendizaje y refleja el modelo educativo que la institución está impulsando en cada uno de sus niveles o áreas educativas.

8.2 Programas

La actividad académica de la Escuela de Estudios Judiciales está encaminada a la planificación, coordinación y ejecución de los programas siguientes:



- **Formación Inicial**

Brinda conocimientos jurídicos, destrezas, actitudes y valores que permite a los aspirantes a jueces de paz, jueces de primera instancia y auxiliares judiciales desarrollar las competencias propias del puesto de trabajo para desempeñarlo con eficiencia, eficacia y efectividad.

- **Formación Continua**

Brinda, de manera estructurada y permanente, los conocimientos, actitudes y destrezas que permite a magistrados, jueces, auxiliares judiciales y personal administrativo y técnico en servicio del Organismo Judicial, y a otras personas u organizaciones interesadas o relacionadas con el sistema de justicia, mejorar su desempeño laboral y actitudinal.

- **Especialización**

Es el programa destinado a adecuar la oferta académica a las especialidades que demanda el medio laboral, así como incrementar la excelencia en el desenvolvimiento de las actividades de trabajo.

8.3 Modos y modalidades de formación

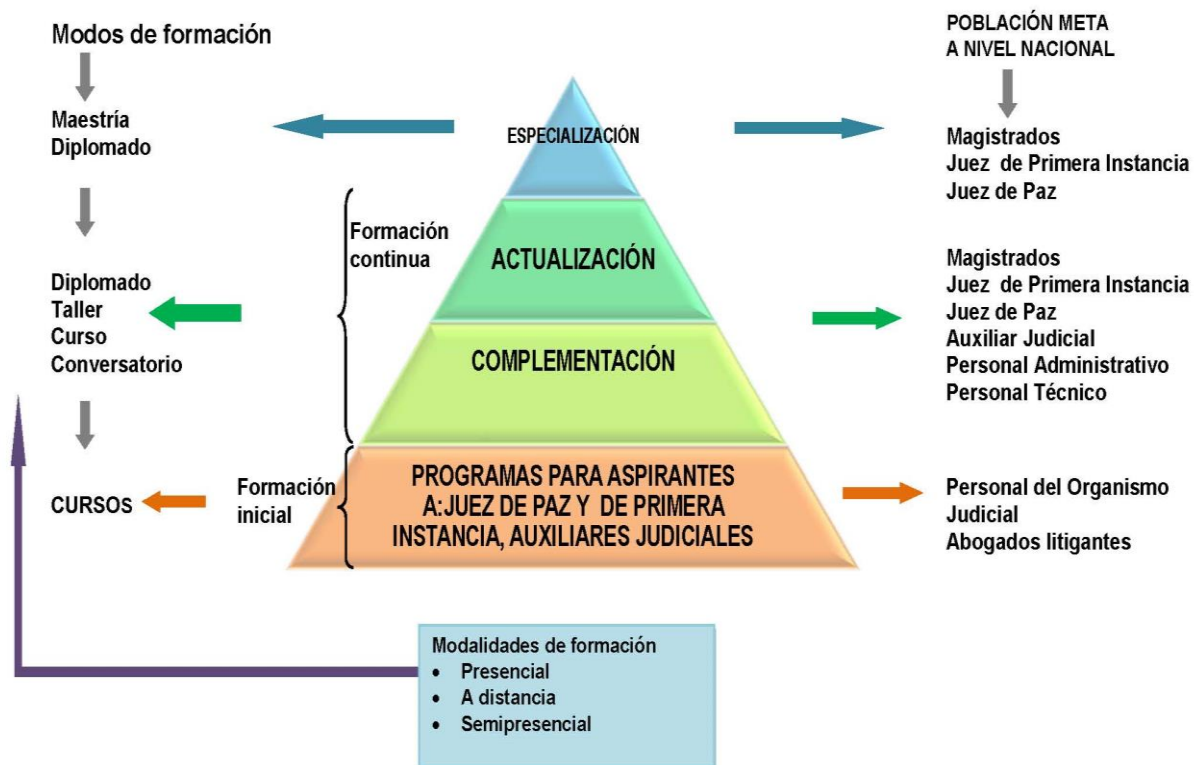
Los programas descritos se desarrollan con los modos de formación siguientes: cursos, diplomados, maestrías, talleres, conversatorios, pasantías u otros que surjan y que se adecúen a las necesidades de la institución.

Las modalidades más comúnmente empleadas para la formación son la presencial, semipresencial y a distancia o virtual.

La población que se atiende con acciones de formación está conformada por todos los puestos de trabajo de la institución a nivel nacional: funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal administrativo y técnico.

DIAGRAMA DE NIVELES, MODOS Y MODALIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES



8.4 Diseño curricular

Dentro de este modelo educativo, se entiende por diseño curricular a:

“una serie estructurada de experiencias de aprendizaje que, en forma intencional, son articuladas con una finalidad concreta: producir en los discentes el aprendizaje de competencias profesionales relacionadas con conocimientos, desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes idóneas, convivencia pacífica y vivencia de valores morales universales, integradas en el perfil de la función jurisdiccional, que le permitan desarrollarse como persona humana útil a sí misma, a la institución para la cual labora y a la sociedad a la cual pertenece y sirve”.



De ahí que el currículo tiende a que los discentes desarrollen las competencias propias del puesto de trabajo y, a su vez, fortalezcan la formación como persona humana integral. El diseño curricular pretende que los egresados de los programas de formación inicial, continua y de especialización adquieran las **competencias genéricas** siguientes:

8.4.1. El personal del Organismo Judicial

- Usa adecuadamente la tecnología de la información y de la comunicación.
- Trabaja en forma autónoma o en equipos multidisciplinarios con contribuciones efectivas.
- Adquiere la capacidad para identificar, plantear y resolver situaciones problemáticas.
- Busca, procesa, analiza y emplea la información procedente de diversas fuentes.

8.4.2. El personal del área jurídica

- **Competencias conceptuales**
 - Refuerza el conocimiento de las ciencias jurídicas, tanto de la legislación, la doctrina y jurisprudencia, como de las disciplinas auxiliares que coadyuvan al eficaz ejercicio profesional.
 - Conoce específicamente el marco normativo nacional e internacional adoptado por el país.
 - Comprende los principios generales del Derecho y del ordenamiento jurídico.
 - Aplica los conocimientos del sistema de administración de justicia nacional e internacional.
- **Competencias de habilidades y destrezas**
 - Adquiere capacidad de argumentación jurídica al emplear eficazmente las herramientas lógicas y dialécticas.
 - Utiliza adecuadamente las herramientas jurídicas requeridas en la dirección de audiencias en todos los ramos.
 - Plantea, analiza y resuelve problemas relacionados con el Derecho, en forma original y siempre con una actitud de búsqueda y actualización permanente.

- Aplica eficientemente las normas jurídicas a casos y situaciones de conflicto sometidas a su consideración.
- Utiliza adecuadamente, en caso de considerarlo pertinente, los medios alternativos de solución de conflictos.
- Redacta textos y se expresa oralmente con un lenguaje fluido y usando términos jurídicos precisos y claros.
- Aplica los conocimientos técnicos en diferentes instancias administrativas o judiciales, observando los principios y reglas de la ética.
- Busca las relaciones causa-efecto en su actividad jurídica y administrativa.
- Investiga, procesa, analiza y emplea la información procedente de distintas fuentes.
- Desarrolla el pensamiento crítico y la autocrítica.
- Organiza y planifica el tiempo en función de los intereses de los usuarios del sistema judicial y conforme a los plazos legales.

• Competencias actitudinales

- *Compromiso y sacrificio.* Está comprometido con la defensa de los intereses del usuario y dispuesto a consagrarse a plenitud en el ejercicio de su función.
- *Coraje o valentía.* Enfrenta los problemas que surjan en el ejercicio de sus funciones de forma respetuosa, firme y valerosa.
- *Integridad.* Proyecta una conducta irreprochable y transparente.
- *Probidad.* Actúa con honestidad, rectitud, escurpulosidad y ecuanimidad.
- *Vocación de servicio.* Muestra sentido del deber, de servicio y utilidad para las comunidades, con criterio libre de prejuicios.
- *Equidad.* Respeta las características de raza, idioma, género, situación social y económica, otros.
- *Competente.* Es diligente, eficiente, activo y realiza las funciones de su cargo con efectividad.

8.5 Principios epistémicos del currículo

Se han adoptado los principios dados por la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales –RIAEJ– (2011), porque responden a los postulados vertidos en las características institucionales y en nuestro proyecto educativo.

8.5.1 Principios generales

- El conocimiento en la “formación profesional” constituye una construcción, es implícito, dinámico y permeado por el contexto cultural laboral y social, lo que implica cambio en la metodología de enseñanza-aprendizaje.
- Los contenidos no constituyen fines en sí mismos, sino medios para el desarrollo de las competencias y la formación integral de la persona, utilizándolos en cada situación cotidiana del trabajo.
- Debe promoverse no solamente el aprendizaje del conocimiento explícito, sino especialmente la adquisición de competencias para el desempeño laboral.
- Las competencias deben incluir el desarrollo de procesos mentales de orden superior que cimienten la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y vivencias de valores.
- Los nuevos saberes deben comprender: saber conceptual (conocer), saber hacer o saber procedimental, saber ser o saber actitudinal (actuar con valores) y saber metacognitivo o saber aprender.
- La adquisición de competencias no puede lograrse con el modelo de enseñanza tradicional. Es necesario implementar actividades de aula presencial y virtual complejas: aprendizaje colaborativo, investigación, trabajo en equipo, aula taller, estudio de casos, resolución de problemas, otros.
- Se privilegia el pensamiento crítico y reflexivo, la creatividad, la imaginación y la espontaneidad.
- Se da relevancia a la formación para la investigación en cada una de las materias de estudio.
- El aprendizaje debe ser significativo: enseñar con base a los conocimientos previos para construir nuevos saberes.
- El rol del docente como facilitador y orientador, deja de ser el centro del proceso formativo, para dar paso al aprendizaje de los discentes.
- El proceso de evaluación no constituye una mera revisión teórica, sino abarca formulaciones que comprendan situaciones educativas lo más cercanas al desempeño laboral y posibiliten su calificación en la práctica judicial, de manera que los usuarios reciban un mejor servicio.

8.5.2 Principios Particulares

- Reorientar las acciones formativas a la formación jurídica académica para el personal jurisdiccional del Organismo Judicial, condición necesaria pero no suficiente.
- Concretar el paso de un modelo de formación académica a un modelo de "formación profesional", que permita observar en cada actor las disposiciones o habilidades necesarias para el desempeño eficaz y eficiente en el servicio de justicia vinculando, de una manera directa, la formación al desempeño profesional efectivo.
- Formular currículos por expectativas de logros para que, en un estadio posterior, tienda a consolidar el currículo organizado con base en competencias complejas que conforman el perfil del discente.
- Las actividades de capacitación deben superar el estado de "emisión de credenciales" propia del modelo académico, para aspirar a convertirse en la "metodología de certificación de las competencias" para la función judicial, propia del modelo de "formación profesional".

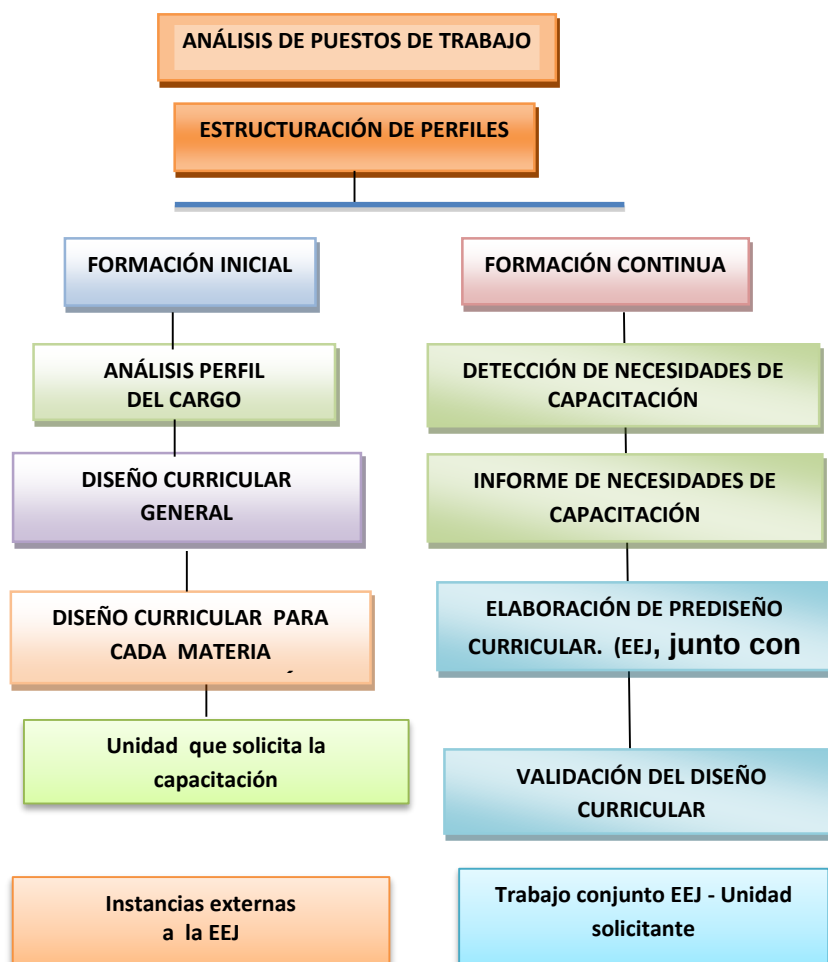
8.6. Elementos del currículo

El currículo posee los elementos que responden a las interrogantes siguientes:

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Para qué aprender?	Perfil de egreso: objetivos y competencias a alcanzar
¿Qué aprender?	• Habilidades, • destrezas, • actitudes, • vivencia de valores y • conocimientos conceptuales.
¿En qué orden aprender?	Secuencia y dosificación de las unidades de aprendizaje.
¿Cuáles son los medios para aprender?	• Estrategias de aprendizaje: métodos, técnicas, • recursos de aprendizaje: instalaciones, ayudas didácticas, equipo. • Modalidades: presencial, semipresencial y a distancia
¿Cómo sabemos que se han alcanzado las metas?	Actividades de evaluación.
¿Contra qué comparar el aprendizaje?	Perfil de ingreso

8.7 Proceso para la elaboración del diseño curricular

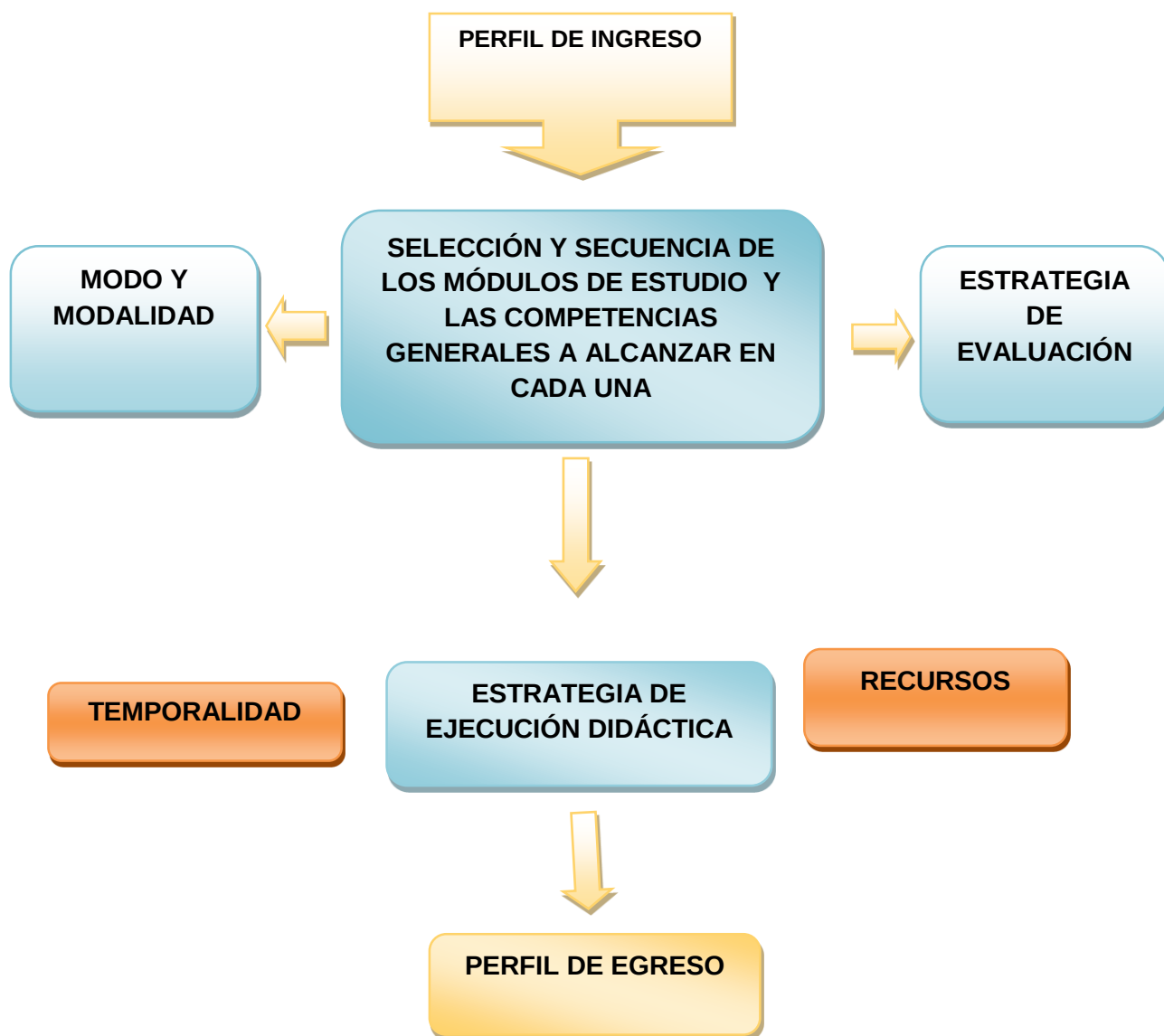
Para elaborar los diseños curriculares de los programas de formación inicial y continua de la Escuela de Estudios Judiciales, se realiza el proceso siguiente:



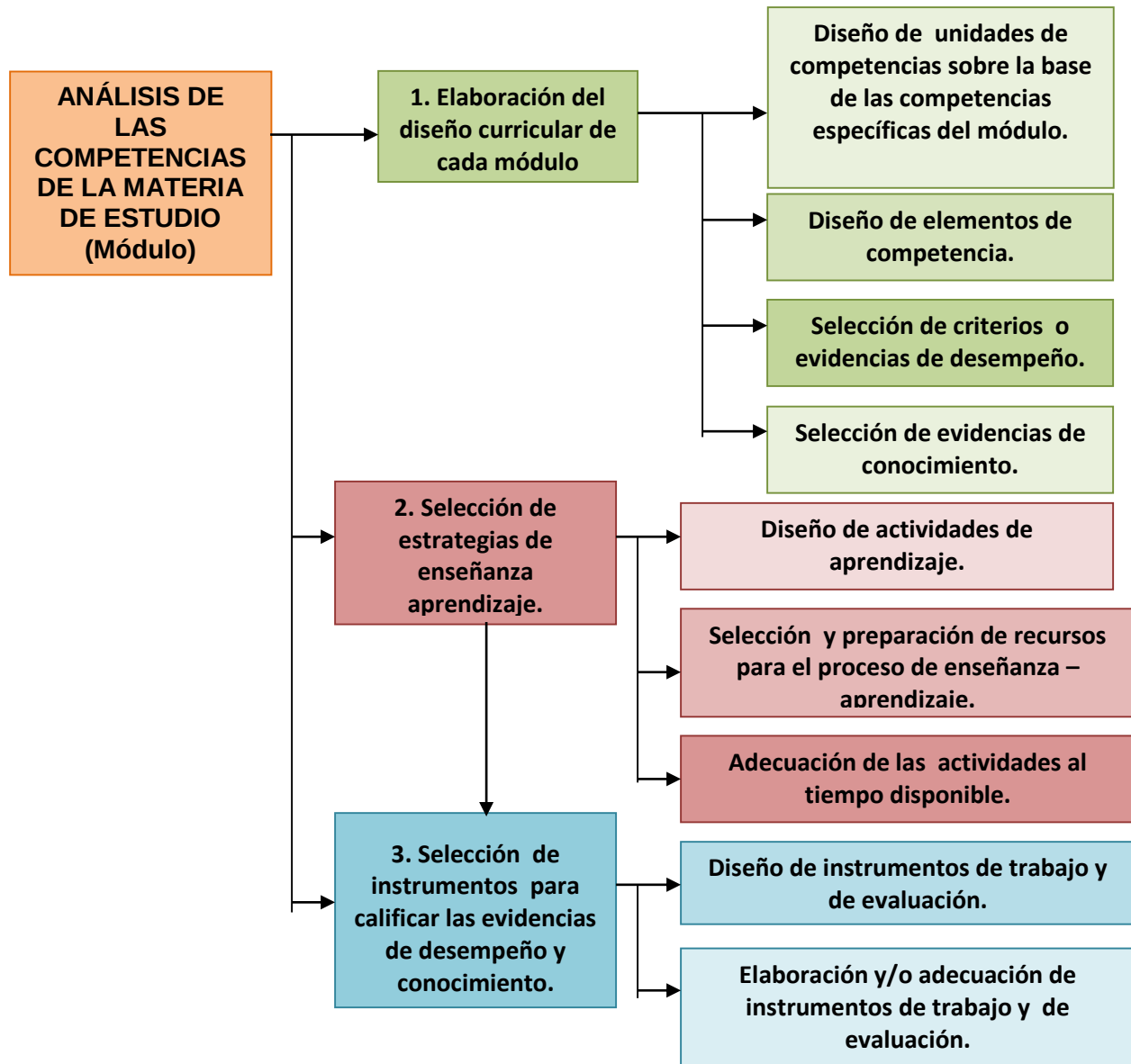
8.8. Diseño curricular general

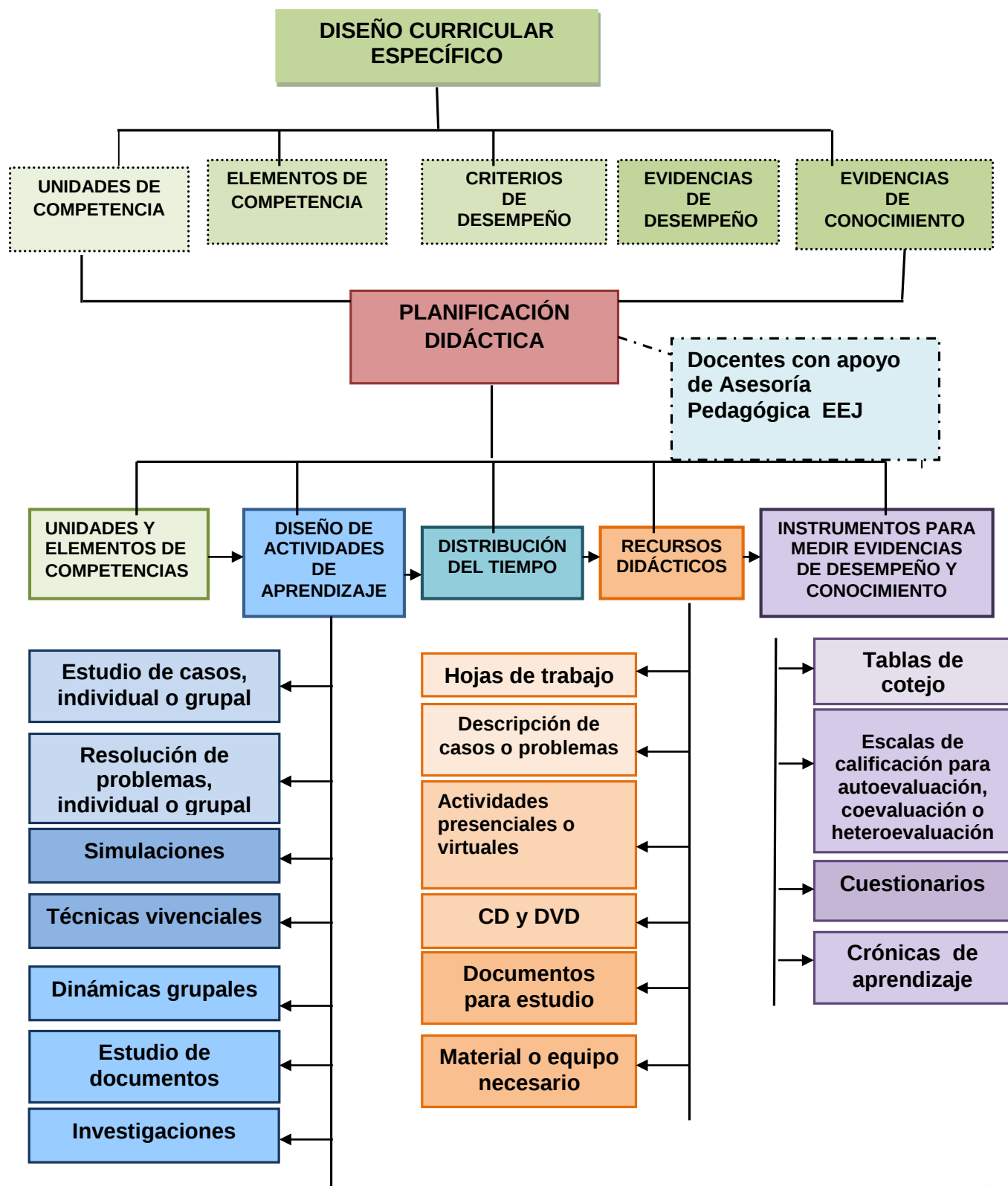
El diseño curricular general contiene toda la información que describe la acción formativa para ser desarrollada en cualquier temporalidad, sin detallar aspectos específicos como lugar, fechas de realización, nombre de docentes, otros. Los elementos que contiene el diseño curricular general son:

1. Nombre del programa de formación o de capacitación.
2. Justificación.
3. Marco legal (si procede).
4. Objetivos que pretende lograr la acción formativa o de capacitación.
5. Perfil de ingreso.
6. Perfil de egreso.
7. Destinatarios.
8. Competencia o competencias general(es) y específicas que se pretende alcancen los participantes.
9. Contenido programático.
10. Docentes que impartirán el curso.
11. Metodología
12. Sistema de evaluación
13. Modalidad de aprendizaje (presencial, a distancia, semipresencial).
14. Temporalidad
15. Bibliografía.



8.9. Diseño curricular específico para cada módulo de estudio

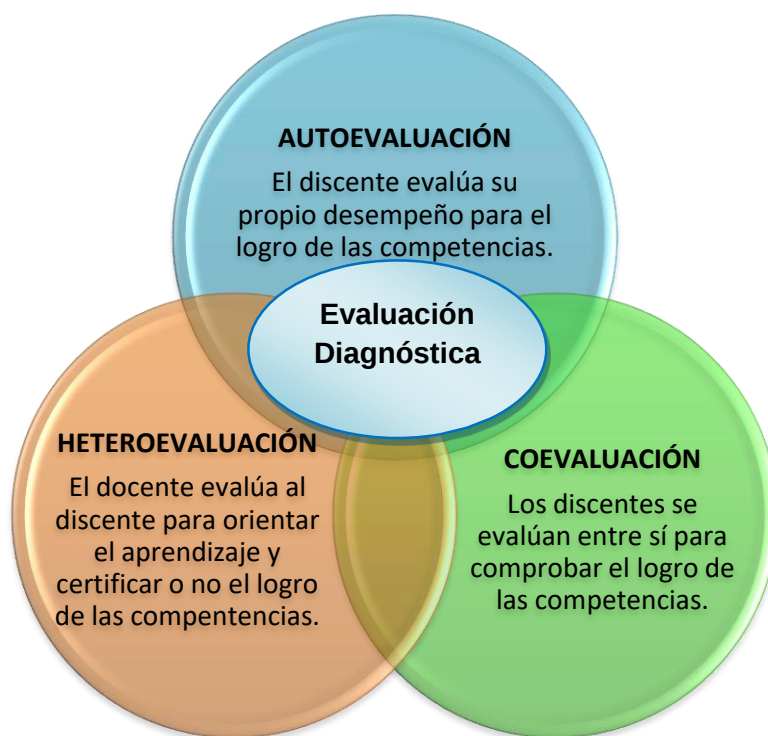




9. Sistema de evaluación

Toda acción educativa debe ser evaluada. Significa ser revisada en su conjunto, en sus procesos, en sus resultados y en el uso de las estrategias de aprendizaje. Se concibe la evaluación como la oportunidad para visualizar el resultado de las acciones formativas y verificar la pertinencia de las fases de planeamiento, ejecución y reflexión.

Dentro del diseño curricular, la Escuela de Estudios Judiciales promueve las formas de evaluación siguientes: diagnóstica, heteroevaluación, autoevaluación, coevaluación, las cuales buscan un aprendizaje a lo largo de todo el proceso formativo y una transformación de las acciones educativas. Se visualiza la evaluación como una oportunidad para transformar lo que se hace por medio de las funciones definidas como esenciales en la institución.



9.1. Metodología para la evaluación

Existen dos modelos para la evaluación de los procesos formativos y de capacitación: cuantitativo y cualitativo. Ambos representan distintas formas de procesar, sintetizar y producir datos e informaciones en la evaluación, que permiten al docente dar un juicio de valor.

La **evaluación cuantitativa** representa las mediciones numéricas y se desarrolla en tres pasos:

- Recopilación de la información por medio de pruebas, trabajo o tareas objetivas y pruebas libres.
- La calificación es la emisión de un juicio de valor que se compara con los datos obtenidos en la recopilación de información, con una norma o criterios preestablecidos.
- La toma de decisiones consiste en la elección entre distintas acciones posibles y pueden ser selectivas, relacionadas con la evaluación sumativa.

La **evaluación cualitativa** valora la calidad del proceso y el nivel de aprovechamiento alcanzado por los discentes, procura analizar tanto la actividad como los medios y aprovechamiento. Representa las tendencias socioculturales y sus datos son el resultado de la apreciación de la calidad. Consiste en describir un hecho que se evalúa, emitiendo un juicio valorativo del producto final de acuerdo a una escala. Permite valorar habilidades, actitudes y vivencia de valores.

El proceso metodológico de la evaluación combina ambos métodos para poder evaluar con mayor precisión los procesos formativos.



9.2 Características de la evaluación por competencias

La evaluación por competencias se centra en el desempeño de actividades lo más parecidas a las reales; es decir, se forma al discente para que se desempeñe eficientemente en su vida laboral y profesional.

La evaluación es cualitativa y cuantitativa, posee aspectos de medición directa (objetivas) y otros de medición de habilidades generadas o potencializadas. Se generan evidencias o indicadores de desempeño que posibilitan medir cómo se ha ido avanzando desde un inicio en el proceso formativo, tomando en cuenta la realidad personal, social y cultural de cada discente. Los instrumentos de evaluación de los productos en conjunto con los indicadores generados se interpretan utilizando matrices, a fin de tener un concepto íntegro de lo que el discente ha avanzado en el proceso de formación y capacitación.

Como en todo proceso evaluativo, este se realizará en los momentos siguientes:

Evaluación diagnóstica: antes de iniciar una acción formativa o de capacitación para verificar el nivel de preparación que poseen los participantes en las tareas que se espera sean capaces de realizar durante dicha acción.

Evaluación formativa o continua: se realiza a lo largo de toda la acción formativa de manera sistemática, con la finalidad de superar la diferencia entre el rendimiento y lo esperado en las competencias.

Evaluación sumativa o de promoción: se realiza al terminar cada etapa (o curso) de aprendizaje para verificar el logro de las competencias del puesto de trabajo propuestas para la acción formativa.



Para evaluar por competencias se tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- Generación de matrices de evaluación basada en las competencias a desarrollar.
- Certificación de las competencias.
- Coyuntura entre los procesos de evaluación y las estrategias didácticas; los resultados de las evaluaciones sirven de insumo en los procesos didácticos.
- Planeación de las estrategias propias del proceso de evaluación, con políticas a largo plazo que permitan que el proceso de evaluación tenga sostenibilidad en el tiempo.
- Elaboración de instrumentos de observación, revisión y registro de aprendizajes que posibiliten, en determinados momentos, observaciones claras del proceso. Estos instrumentos contienen parámetros que hacen posible entender la realidad personal, social y cultural, tanto del discente como de los docentes, así como las circunstancias propias de la institución.

9.3 Ventajas y desventajas de la evaluación por competencias

Con base en lo anterior se concluye que la evaluación por competencias tiene las siguientes ventajas:

- Es continua y cualitativa, posibilita un accionar pertinente, propicia los cambios a tiempo y no una vez concluido el proceso formativo, cuando ya nada se puede hacer.
- Busca resultados de cambio y avances, respetando el entorno y la realidad de cada individuo, humanizando la evaluación y no forzando una homogenización de los discentes.
- Es integral, pretende una mejora del proceso y no únicamente una calificación del discente.
- Genera un proceso de mejoramiento continuo, donde la evaluación posibilita conocer las limitaciones y fallas para perfeccionar el proceso.

Existen algunas desventajas:

- Para su implementación se requiere un cambio total del proceso, principiando por el currículum y, fundamentalmente, un cambio en el concepto de evaluación, tanto de la institución como de los docentes y discentes.
- Se requiere generar parámetros y procesos de forma adecuada, sobre los cuales se fundamente la evaluación.
- Se requiere de personal docente que comprenda bien el proceso y tenga interés en aplicarlo correctamente.

9.4. Proceso general para la implementación de acciones formativas y de capacitación

Para la implementación de acciones de formación y capacitación en puestos específicos de trabajo, se realiza un proceso técnico que parte de la detección de necesidades y llega hasta la evaluación de impacto.



Cada una de estas etapas se implementa con un procedimiento preestablecido. Las ideas vertidas en el presente Proyecto Educativo Institucional se llevan a la práctica en cada etapa del proceso de implementación de cada acción formativa y de capacitación.

10. Bibliografía básica

- Acuerdos de Paz. (1996). Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Acuerdo Nacional para el avance de la Seguridad y la Justicia. (2008). Guatemala.
- Ausubel D., Novak J. y Hanesian. (1997). *Psicología Educativa. Un punto de vista cognitivo*. México. Trillas.
- Bruner. (1888): *Desarrollo cognitivo y educación*. Madrid. Morata.
- Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala. Ley de la Carrera Judicial del Organismo Judicial. Guatemala.
- Decreto número 48-99 del Congreso de la República de Guatemala. Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial. Guatemala.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. París. (Editorial)
- Frade, L. (2008) *Planeación por Competencias*. México.
- Iberfop-oei. (1998). *Seminario Taller Presentación de los documentos elaborados en el marco del programa. Cooperación Iberoamericana para el diseño de la Formación Profesional*. Buenos Aires. (Editorial)
- López Noguero. (2006). *Educación basada en competencias*. México. Trillas,
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: sistema, surgimiento y modelos*. Montevideo. CINTERFORD.
- Organismo Judicial. *Plan Estratégico Quinquenal 2020-2025*.
- RIAEJ (2011) "Construcción de un Paradigma Curricular para la Formación del Juez" documento de trabajo.
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Segunda edición*. Colombia. ECOEDICIONES.
- Vigotzki (2008). La Teoría del Aprendizaje y Desarrollo. <https://innovemos.wordpress.com/2008/03/03/la-teoría-del-aprendizaje-y-desarrollo-de-vigotzki>