

# PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN





ESCUELA JUDICIAL  
"LIC. ÉDGAR CERVANTES VILLALTA"

# MACRODISEÑO

SUBPROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN  
PARA JUECES Y JUEZAS EN MATERIA CIVIL

EQUIPO DE TRABAJO:

GLORIANA MADRIGAL CASAFONT

ISIDORA CHACÓN ÁLVAREZ

SEPTIEMBRE 2011



# TABLA DE CONTENIDOS

<b>1</b>	Introducción.....	4
<b>2</b>	Antecedentes.....	5
<b>3</b>	Objetivos .....	5
<b>4</b>	Metodología a seguir en el proceso de capacitación .....	6
<b>5</b>	El rol y el perfil de las personas participantes y de la persona facilitadora del proceso .....	6
<b>6</b>	Estrategias didácticas .....	8
<b>7</b>	Recursos didácticos .....	8
<b>8</b>	Plan de Estudios de Especialización en Materia Civil .....	10
<b>9</b>	La evaluación en el Programa de Especialización de la Escuela Judicial, Subprograma de Especialización en Materia Civil.....	18
<b>10</b>	Gestión administrativa del Subprograma de Especialización en Materia Civil .....	21
<b>11</b>	Bibliografía.....	25

# MACROPROGRAMACIÓN DEL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN PARA JUEZAS Y JUECES EN MATERIA CIVIL

## 1. INTRODUCCIÓN

En el marco de dar cumplimiento a la misión de la Escuela Judicial de *“brindar un servicio de calidad mediante el trabajo interdisciplinario eficiente, eficaz y que contribuya con la optimización de la Administración de Justicia”*, se ha puesto en marcha el Subprograma de Especialización para Jueces y Juezas Civiles y se ha determinado la necesidad de desarrollar un diagnóstico de capacitación que nos permita, desde el enfoque por competencias profesionales, determinar cuáles capacidades requieren ser reforzadas mediante capacitación.

La población meta de la propuesta de capacitación estará compuesta por jueces y juezas que laboran en materia civil o que pretenden hacerlo. El primer factor en que se debe apoyar una especialización en cualquier materia debe estar basado en que el juez y la jueza deben estar en constante actualización, lo que implica someterse a procesos de capacitación que les permitan responder adecuadamente a los cambios que se presentan.

La integralidad del enfoque permitirá conjugar el saber, el saber hacer y el ser, para propiciar un buen desempeño del sujeto dentro de sus funciones. Para lograrlo, se plantean renovar los conocimientos de los titulares de carrera, capacitar a los futuros jueces y juezas y especializar en los temas de mayor auge existentes.

Desde esa óptica, resulta necesario para la Escuela Judicial llevar a cabo una seria y ardua investigación, orientada a diagnosticar los requerimientos prioritarios de formación por parte de quienes aplican la materia civil, con la expectativa de fortalecer la calidad y la eficiencia de su desempeño y del reforzamiento de las competencias para el ejercicio de su función.

Para su desarrollo se han realizado hasta ahora diagnósticos de tres materias de especialización, a saber: penal, familia y laboral, estableciéndose la brecha entre el perfil ideal y el perfil real del juez y de la jueza de dichas materias. Los diagnósticos han coincidido en sus aspectos básicos respecto a las necesidades de capacitación. Esto llevó a la Escuela a determinar la existencia de áreas comunes básicas sobre las cuales se puede iniciar la capacitación en general y a pretender extrapolar estas mismas áreas básicas a los jueces y las juezas civiles.

Finalmente, debe tomarse en cuenta que las facultades y las escuelas de Derecho de las distintas universidades nacionales no incluyen en sus planes educativos la formación de profesionales que desempeñen adecuadamente la función jurisdiccional. En los últimos años, a través de las actividades de capacitación de la Escuela Judicial, le ha correspondido al Poder Judicial suplir esas falencias de quienes adquieren la condición de jueces y juezas de la República.

## 2. ANTECEDENTES

El presente programa de capacitación se integra a un contexto donde aparece el proyecto del Código Procesal Civil, conocido y aprobado por la Corte Plena, publicado en la *La Gaceta* n.º 225 del viernes 19 de noviembre de 2010, el cual se tramitó en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa bajo el expediente número 15.979. La entrada en vigencia de este código cambia la manera de tramitar en derecho civil, donde ha predominado lo escrito, y da paso a la oralidad casi de manera total.

Si mismo, los cambios en las relaciones contractuales modernas, generados a raíz de la ratificación del Tratado de Libre Comercio entre Costa Rica, Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, implican la necesidad de reconducir la visión interpretativa de los operadores y las operadoras jurídicas.

También debe considerarse que el juez y jueza civiles deben adaptar normas desarrolladas para una realidad social distinta a la actual, las cuales a la postre resultan insuficientes al aplicarse a casos sobre temas novedosos, existiendo la necesidad y la obligación de desarrollar las capacidades necesarias en estas personas para proporcionar a los ciudadanos y las ciudadanas, una respuesta rápida y clara que refuerce el desempeño del Poder Judicial como alternativa efectiva de un Estado de derecho. Esto únicamente se puede lograr con un juez y una jueza civiles especializados.

Para lograrlo, se plantea renovar los conocimientos de los titulares de carrera, capacitar a los futuros jueces y juezas y especializar en los temas de mayor auge existentes.

Desde esa óptica, resulta necesario para la Escuela Judicial llevar a cabo una seria y ardua investigación, orientada a diagnosticar los requerimientos prioritarios de formación por parte de quienes aplican la materia civil, con la expectativa de fortalecer la calidad y a eficiencia de su desempeño y del reforzamiento de las competencias para el ejercicio de su función.

## 3. OBJETIVOS

### Objetivo general

Crear a partir de los datos obtenidos del diagnóstico, un programa de capacitación para los jueces y las juezas de la materia civil que les permita mejorar su función de conformidad con los requerimientos y las exigencias que el Estado democrático de derecho.

### Objetivos específicos

- Crear un programa que supla las necesidades de capacitación en materia civil arrojadas por el diagnóstico.
- Determinar las competencias que deben tener las juezas y los jueces civiles para suplir las necesidades citadas.
- Determinar los criterios y las evidencias de desempeño de las competencias.

#### **4. METODOLOGÍA A SEGUIR EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN**

La metodología que dará soporte al proceso del Subprograma de capacitación está basada en el enfoque pedagógico utilizado por la Escuela Judicial, el cual

*influye en la forma de planear, organizar, desarrollar y evaluar el currículo educativo en sus diferentes componentes: propósitos, contenidos, secuencia, métodos, recursos didácticos y evaluación, ya que cada enfoque tiene su forma particular de abordar cada uno de los componentes del currículo y de dar respuesta a las preguntas: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? y ¿cómo evaluar?, lo cual hace característico un estilo de enseñanza-aprendizaje.*

*En el caso del trabajo que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación desempeñan, se presenta una propuesta basada en el enfoque por competencias. El enfoque pedagógico por competencias conjunta la teoría y la práctica, el ser con el saber y con el hacer. Busca desarrollar los atributos de la persona para su aplicación de manera óptima e inteligente, en el desempeño de su función, donde el saber hacer implica la integridad de la ocupación y del sistema de organización del trabajo, articula la teoría y la práctica y la relaciona con la experiencia individual de aprendizaje, con la situación grupal y con el desempeño laboral.*

*Este enfoque emplea de forma armoniosa el método constructivista como su herramienta esencial, ya que aporta aspectos como un contexto que facilita interpretar los procesos de aprendizaje, así como las necesidades y las posibilidades de formación de las personas participantes. Además, da importancia a la interacción entre las personas y la relación de estas y su entorno, lo que se fortalece mediante el trabajo colaborativo y cooperativo que permite el intercambio de opiniones y visiones de los aspectos que se tratan. Esta dinámica impulsa la autorreflexión y la autocrítica que contribuyen con el propio aprendizaje.*

*En este enfoque, se parte de la premisa de que el centro de la acción educativa es la persona participante, y su papel dentro de cada actividad académica es esencialmente activo, tomando en consideración sus conocimientos, su experiencia y sus motivaciones previas, por lo que la persona facilitadora guía y sustenta el proceso, pero no se queda con el protagonismo, por el contrario, genera y facilita el de la persona participante (Escuela Judicial, 2011).*

Por ello, la metodología privilegia que las personas participantes tengan un rol esencial en el desarrollo de las competencias identificadas, mediante su participación en las diferentes actividades incluidas en los módulos desde la perspectiva de las dimensiones cognitiva, procedimental y actitudinal y sobre la base de su experiencia y conocimiento.

#### **5. EL ROL Y EL PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES**

##### **5.1 Rol de la persona facilitadora**

- a) Organizar, planear y moderar las actividades educativas.
- b) Constituir la guía en los aspectos claves propuestos en el programa.
- c) Demostrar solvencia en el manejo de los temas.

- d) Propiciar la participación de los y las estudiantes y su trabajo autónomo y creativo, orientándolo al fortalecimiento de competencias.
- e) Aclarar dudas y propiciar el diálogo, atender consultas y mostrar disposición para las discusiones.

## **5.2 Rol de la persona participante**

- a) Mostrar disposición para el aprendizaje y el fortalecimiento de competencias.
- b) Demostrar interés por las ideas, el conocimiento y la experiencia tanto de la persona facilitadora como de las otras personas participantes en el Subprograma.
- c) Aportar con sus conocimientos y experiencia al desarrollo de las actividades educativas.
- d) Mostrar apertura a nuevas perspectivas, posiciones teóricas y experiencias compartidas.
- e) Cumplir con los requerimientos del programa y tener una participación activa en todas las actividades educativas planeadas.

## **5.3 Perfil de entrada de las personas participantes en el Subprograma de Estudios de Especialización en Materia Civil**

El Subprograma va dirigido a juezas y jueces que ya han desarrollado experiencia en la labor jurisdiccional y que atienden o aspiran a desempeñarse en la materia civil.

Se asume que estas personas buscan la capacitación como un medio para desempeñarse especializadamente en las funciones propias de la materia Civil y que están dispuestas a cumplir con los módulos de formación correspondientes a las áreas generales y específicas de acuerdo con la organización administrativa que la Escuela Judicial plantee.

Así pretenden adquirir la información acerca de las necesidades requeridas para el desempeño apropiado en el ámbito de la materia civil en términos de conocimientos, habilidades y destrezas. De ella se desprende que la población que ingresa al plan de estudios, tendrá conocimiento básico de las áreas temáticas a que se profundizaran por medio de este proceso.

## **5.4 Perfil de salida de las personas participantes en el Subprograma de Estudios de Especialización en Materia Civil**

El perfil de salida de los jueces y las juezas participantes en el Subprograma de Estudios de Especialización en Materia Civil se establece tanto a partir de la información arrojada por el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en Materia Civil respecto a aquellos aspectos en los cuales es prioritario enfocarse para lograr un mejor desempeño jurisdiccional de parte de estas personas,; así como a partir de los objetivos planteados por este Subprograma.

De este modo puntualmente, al finalizar el Subprograma de Estudios de Especialización en Materia Civil, las personas participantes habrán desarrollado sus competencias en la capacidad de valorar la prueba en los distintos procesos civiles, es así como la tramitación basada en el conocimiento profundo del derecho sustantivo en los procesos sucesorio, monitorio arrendaticio e interdictales; también se espera un resultado en el desarrollo de las competencias en cuanto a la aplicación de la Ley de Cobro Judicial.

## 6. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Las estrategias didácticas son aquellos procedimientos empleados en las actividades de enseñanza aprendizaje para potenciar el logro de los objetivos de aprendizaje. Sirven de apoyo para la exposición y el manejo de los contenidos curriculares dinamizando el proceso en curso y propiciando la aprehensión del sentido y del significado de lo aprendido.

Las estrategias didácticas pueden tener un carácter previo al proceso formativo y pueden desarrollarse durante ese proceso o ser posteriores a este. En ese sentido, las estrategias didácticas preparan a la persona participante para saber qué y cómo se va a realizar el proceso de formación; las que acompañan el proceso buscarán una delimitación clara de los contenidos, una organización apropiada de estos y la dinámica que pretenda alcanzar los objetivos de aprendizaje y así lograr la motivación de las personas participantes. Finalmente, las estrategias que se utilizan posteriormente facilitan que la persona participante logre una visión integral de lo abarcado en los contenidos curriculares expuestos y alcance su meta cognición.

Es importante destacar que para cada caso particular de las actividades de formación, deberán determinarse las estrategias que se consideren pertinentes según su naturaleza. No obstante, en el inicio básicamente se utilizarán aquellas de carácter generador para explorar la información y la experiencia con que cuentan las personas participantes. Seguidamente, se emplearán las estrategias de organización de sentido de los contenidos para continuar con discusiones, lecturas, observaciones, representaciones, redes semánticas, cuadros sinópticos, las comparaciones y yuxtaposiciones de información y todas aquellas que con una intencionalidad clara puedan impulsar al logro de los objetivos de formación. En el desarrollo de estas estrategias, será prioritario tomar en cuenta los recursos didácticos que acompañan el proceso de formación.

## 7. RECURSOS DIDÁCTICOS

Los recursos didácticos facilitan el aprendizaje; son apoyos directos del proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que se consideran medios auxiliares que presentan los conceptos de manera clara, objetiva y accesible, estimulando la motivación en el interés del grupo que participa en dicho proceso. Permiten además acercar a la persona participante a la realidad, facilitando la comunicación y colaborando con el desarrollo de la actividad académica tanto para la persona facilitadora como para la participante; para lo cual, debe mantener una estrecha relación con los objetivos de enseñanza, con las características de la población participante, con el contexto en que se efectúa la actividad y con el enfoque que guía el programa.

La selección del material didáctico pertinente considera entre otros aspectos la revisión de materiales ya elaborados y su adaptación al contexto de aprendizaje y la elaboración de material específico, esto para cada módulo que se propone.

En la actualidad, la utilización de material de base informática es abundante, y los programas de formación con enfoque de competencias convocan el uso intensivo de nuevas tecnologías educativas, por lo que es relevante tomarlos en cuenta al momento de elegir los más adecuados. Ante todas estas nuevas demandas que se proponen, es preciso establecer los recursos y los equipamientos didácticos requeridos; es decir, la especificación de las herramientas, los equipos y materiales, cuya utilización permita la ejecución de ejercicios formativos de simulación para fortalecer y desarrollar las competencias relacionadas con las destrezas y las



habilidades estipuladas en el subprograma a tratar, así como la verificación de la aplicabilidad de las teorías básicas en la práctica del trabajo a desarrollar.

Al seleccionar recursos didácticos para preparar una actividad académica, influye el hecho de hacerlo con anterioridad, pues esto facilitará los aspectos a tomar en cuenta en el momento de elaborar la secuencia didáctica, entendiendo por esta, la serie ordenada de actividades que pretenden enseñar un conjunto de determinados contenidos, y que se encuentran relacionadas entre sí, disponiendo para esto de los requerimientos en cuanto a tiempo, equipamiento, seguridad, cantidad de participantes y contenidos relevantes.

También es necesario considerar las nuevas oportunidades que ofrece el recurso en cuanto a sus características y relación con otros contenidos, permitiendo de esta forma la selección del recurso didáctico más apropiado para el desarrollo del módulo.

En esta selección, es importante tener claro que no hay soluciones mágicas ni únicas para cada situación didáctica y que tampoco se cuenta con materiales que siempre funcionen. Por esta razón, la o el docente debe estar atento a lo nuevo que se encuentre en su entorno y a buscar permanentemente alternativas para mejorar la elección de los recursos, para lo que se le plantean dos recomendaciones:

- a. Analizar si el material responde a las necesidades de enseñanza y de aprendizaje de las actividades académicas diseñadas en las que se consideran el contexto y las personas participantes.
- b. Evaluar si el material responde a los contenidos y al formato que se puede y desea emplear.

En este punto, se enfatiza que el contenido del material y su forma constituyen elementos esenciales en cuanto a lo que se va a enseñar, y son parte de ello por lo que es necesario revisar si la forma en que se comunican los contenidos facilita o dificulta la comprensión de estos y su aprendizaje significativo.; Para que los recursos didácticos lo logren de forma idónea, se debe evitar:

Incluir demasiada información que distraiga o confunda y que se transforme en obstáculo para la comprensión.

- Incluir terminología, nombres o vocabulario que resultan obstáculos para la persona participante.
- Incluir información en formatos que no son usuales y en un diseño inadecuado. Un mismo contenido puede ser expresado en material impreso, mediante un video o un programa de computación, y cada uno de estos formatos dotan de diferentes potencialidades a un recurso. Estas potencialidades permiten efectuar diferentes trabajos, extrayendo el máximo provecho, además de que hace posible su vinculación, de forma efectiva, con las características del contenido a cubrir y de la población a la que se dirige..En síntesis, las limitaciones y las posibilidades propias del formato de cada recurso se afirman, diluyen o anulan en función del material en particular, de cómo ha sido diseñado y del uso que la persona facilitadora proponga.

De esta forma, se puede afirmar que el uso para cada recurso didáctico será auténtico cuando aprovecha las posibilidades que ofrece su formato, o bien, puede ser artificial cuando se desprecian las potencialidades y se proponen usos diferentes a los que originalmente tenía su formato. Los recursos deben emplearse adecuadamente para que las actividades resulten atractivas permitiendo incentivarlas y evaluarlas. La buena elección y el buen uso

que se hagan de los recursos didácticos son muy importantes en el marco de una formación por competencias, donde se haga un empleo de las herramientas que permitan aprovechar todas sus posibilidades y características.

Los recursos más frecuentes en las actividades de formación profesional son: la plataforma virtual de la Escuela, el video, el material digital y las simulaciones.

Es importante tener en cuenta que para el empleo de cada recurso didáctico y para lograr que sea efectivo su uso en las diversas actividades, éste debe responder a los objetivos que se proponen y que se relacionan con la calidad de los desempeños. También deben presentarse los procedimientos a seguir por las y los participantes, y se deben especificar los resultados esperados de cada persona, además de los aspectos que serán evaluados y los criterios que se tomarán en cuenta, con lo cual los recursos apoyarán el proceso de enseñanza-aprendizaje para que este sea significativo.

## **8. PLAN DE ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA CIVIL**

El Plan de Estudios del Subprograma de Especialización en Materia Civil se fundamenta en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación realizado por la Escuela Judicial, quien anteriormente ha determinado que

*“Para ajustar el programa de especialización diseñado por la Escuela Judicial, también se consideró que en Costa Rica, las facultades y escuelas de Derecho de las distintas universidades nacionales – públicas y privadas – no incluyen en sus planes formativos profesionales la instrucción de profesionales que se desempeñen adecuadamente en la función jurisdiccional, razón por la cual en los últimos años le ha correspondido al Poder Judicial, mediante actividades de capacitación de la Escuela Judicial, suplir esas falencias de quienes adquieren la condición de jueces y juezas de la República.*

*Por otro lado se puede afirmar que el programa de formación inicial para Jueces y Juezas debe ser complementado con capacitación especializada según la materia en que laboran quienes administran justicia [...] La Escuela Judicial considera prioritaria la especialización de los Jueces y Juezas así como su formación permanente , con el fin de disminuir la brecha existente entre las competencias ideales que debe poseer una persona juzgadora y los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que actualmente ostentan quienes ejercer la función jurisdiccional [...]. Se propone entonces un programa de especialización que atiende los resultados de la investigación diagnóstica realizada y que además tenga por finalidad, la preparación continua y específica de los juzgadores y las juzgadoras en las competencias profesionales requeridas para brindar a las personas usuarias, un servicio público que no sólo tutele el principio de justicia pronta y cumplida sino que le agregue la calidad como valor agregado.” (Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en Materia Laboral, febrero 2010).*

El Subprograma de Materia Civil está formado por cuatro módulos, a saber:

## Plan de Estudios del Subprograma de Especialización en Materia Civil

Módulos	Actividades Académicas				
<b>I. Procesos Cobratorios</b>	Generalidades de los Procesos Cobratorios	Clases de Procesos Cobratorios	Disposiciones generales de la Ley	Operatividad de la Ley de Cobro Judicial	Medidas Cautelares
<b>II. Valoración de la prueba en procesos civiles</b>	Generalidades	Medios probatorios	Prueba para mejor resolver	Recursos	Valoración Probatoria
<b>III. Interdictos y derecho arrendaticio</b>	Aspectos Generales de los interdictos	Tipos y Etapas del proceso interdictal	Aspectos Generales del monitorio arrendaticio	Etapas del proceso	
<b>IV. Derecho sucesorio</b>	Aspectos Generales	Operaciones preparatorias	Etapas del proceso	Incidentes	Sucesión Notarial

Fuente: Escuela Judicial (2011). Resultados Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en Materia Civil.

Nota: los Ejes Transversales se entienden aplicados a cada actividad académica

Se presenta a continuación el desglose de cada uno de los módulos de capacitación con sus respectivas actividades académicas.

### MÓDULO I

#### Procesos Cobratorios

Sobre el tema resulta necesario refrescar los aspectos básicos de los Procesos Cobratorios, además de la entrada en vigencia de la Ley de Cobro Judicial que antecede a la futura reforma procesal, que puede verse desde dos aristas, la primera en la que se aprecian tanto aspectos positivos como negativos sobre la mencionada ley y la futura reforma procesal. Algunas personas manifiestan que el problema de la ley fue de implementación, ese es el gran problema de la Ley de Cobro.

En este módulo, la competencia fundamental ha sido identificada como **la capacidad para tener un amplio conocimiento del derecho sustantivo y su aplicación durante el proceso.**

<b>MÓDULO I Procesos Cobratorios</b>		
<b>Componentes</b>	<b>Criterios de Desempeño</b>	<b>Evidencias del desempeño</b>
<b>Cognitivo:</b> Dominio del derecho sustantivo procesal y oralidad.	Domina con exactitud los principios del sistema. Domina la oralidad.	Realiza un manejo de audiencias apropiado.
<b>Procedimental</b> Resuelve el caso a partir del marco jurídico aplicable.	Resuelve el caso de acuerdo con la disciplina involucrada  Identifica la prueba y distingue su contenido.  Resuelve el cuadro fáctico integrando la materia cobratoria de acuerdo con la normativa aplicable.	Fundamenta sus resoluciones en la verdad real de los hechos.
<b>Actitudinal:</b> Identificado con el contexto.	Atiende las necesidades según el caso.	Posee visión pragmática en el manejo de los procesos y habilidad en su dirección.

Las actividades académicas constitutivas del Módulo IV Procesos Cobratorios

<b>Actividades académicas del Modulo I Procesos Cobratorios</b>		
Generalidades de los Procesos Cobratorios.	Clases de Procesos Cobratorios.	Operatividad de la Ley de Cobro Judicial.  Disposiciones generales de la Ley.  Medidas Cautelares.

## MÓDULO II

### Valoración de la prueba en procesos civiles

Dentro del diagnóstico se da gran importancia a la capacidad de análisis de la prueba que el juez y la jueza de materia civil deben tener, para saber fundamentar las sentencias y conocer el entorno social y el impacto de las decisiones que tomen.

En el mismo sentido, son necesarios la capacitación sobre el tema probatorio, la argumentación jurídica, el trasfondo de cómo argumentar en materia civil y la fundamentación no solo basada en jurisprudencia de Sala, sino con criterio de autoridad y lo que el juez o la jueza argumenta y valora. Existen necesidades en aspectos, tales como la fundamentación de la sentencia, medios de saneamiento de los procesos y herramientas procesales de la oralidad.

La persona juzgadora en materia civil debe caracterizarse por tener una actitud ponderada y de comprensión de la trascendencia de su función social (solucionar problemas del entorno social, con actitud asertiva relativa a la consideración de los elementos que giran en torno a la solución de los casos). También se apuntan a la presencia de la imparcialidad y la objetividad como deseables.

Las juezas y los jueces civiles deben saber que lo que se está resolviendo es un conflicto entre partes con una trascendencia social, y deben tener una actitud muy valiente sin ser autoritarios.

Desde la perspectiva del proceso, se indican que estas personas deben tener una visión actualizada acerca de que son derechos fundamentales, el principio de defensa y acceso a la justicia, principios de derechos fundamentales; la interpretación o aplicación de la norma primaria "*Código Civil, Código Procesal Civil, Código de Comercio, Ley de Notificaciones*". Se continúan y se señalan la importancia de impulsar una visión más social en el derecho civil.

En este módulo, la competencia esencial identificada para el juez o la jueza **es la habilidad de identificar problemas o defectos y minimizar las acciones defectuosas (se refiere como ejemplo a la nulidad y a las posiciones hiperformalistas).**

<b>MÓDULO II</b> <b>Valoración de la prueba en procesos civiles</b>		
<b>Componentes</b>	<b>Criterios de Desempeño</b>	<b>Evidencias del desempeño</b>
<b>Cognitivo:</b> Ordenamiento jurídico.  Fundamentos de la Prueba en Materia civil.	Identifica la prueba y aplica la normativa atinente.	En la resolución expresa con claridad los criterios atinentes a los de Derecho Prorobatorio.
<b>Procedimental:</b> Aplica la norma respectiva en el proceso de valoración de la prueba.  Resuelve de acuerdo con la normativa vigente.	Resuelve acorde con el marco jurídico respectivo.	Aplica e interpreta la normativa casuísticamente para la protección y la efectivización de los derechos humanos y el impacto dentro de su entorno social.
<b>Actitudinal:</b> Tutela el respeto de la valoración probatoria según el ordenamiento.	Tutela la aplicación de los instrumentos probatorios a sus sentencias.	Vigila con compromiso la aplicación del derecho Probatorio

<b>Actividades académicas del Módulo II</b> <b>Valoración de la prueba en procesos civiles</b>			
<b>II.</b> <b>Valoración de la prueba en procesos civiles</b>	Generalidades	Medios probatorios	Prueba para mejor resolver Recursos

## MÓDULO III

### Interdictos y derecho arrendaticio

En la jueza y el juez civiles, debe imperar el conocimiento técnico sustantivo procesal en la fase de admisión del proceso (requisitos formales o sustantivos de la admisión de la demanda), el trámite de audiencia contradictoria, la evacuación y la valoración de pruebas y el dictado del fallo de la sentencia.

Debe existir por parte de las juzgadoras y los juzgadores civiles, dominio de procedimientos civiles. Se considera que las universidades no están formando ampliamente en el tema, y que la Escuela Judicial no debería cumplir con esa función. Pero la realidad indica que hay que impartirles cursos de procesal civil. Así

mismo, señalan que es necesaria la capacitación en materia interdictal y derecho arrendaticio entre otros. Pero se destacan éstos últimos como víctimas de múltiples falencias en su desarrollo.;También se señalan la materia cobratoria y se indican que es básico el dominio de la estructura de los procesos Ordinario y Abreviado.

El saber de contratos y derecho comercial:habilidad para valorar la prueba y;poder fundamentar las resoluciones, identificando lo relevante de cada caso. Se indica que deben tener habilidad argumentativa (capacidad para argumentar por escrito), habilidad para los interrogatorios y habilidad para exponer la resolución (cómo construyen las ideas).

Además la jueza y el juez civiles deben poseer los siguientes aspectos fundamentales: dominar las relaciones humanas particularmente en el trato de las personas usuarias;el manejo y el conocimiento de temas procesales, dejar de lado formalismos excesivos, tener una mayor visión pragmática en el manejo de los procesos y habilidad en su dirección

En este módulo, se destaca la competencia del juez y de la jueza como **el dominio de las etapas de cada uno de los procesos mencionados y ser conscientes de la trascendencia social de sus funciones.**

<b>MÓDULO III</b>		
<b>Interdictos y derecho arrendaticio</b>		
<b>Componentes</b>	<b>Criterios de Desempeño</b>	<b>Evidencias del desempeño</b>
<b>Cognitivo:</b> Argumentación escrita.	Analiza los casos de acuerdo con el contexto.  Determina la aplicación el marco jurídico de manera integrada.	En sus resoluciones integra elementos sobre el contexto de acuerdo con el marco jurídico.
<b>Procedimental:</b>  Diferencia de los puntos centrales del litigio.	Resuelve el caso de acuerdo con la disciplina involucrada.  Define los puntos centrales del litigio.  Resuelve el cuadro fáctico integrando la prueba recabada de acuerdo con la normativa aplicable.	En sus resoluciones, aplica de la normativa correspondiente relacionada con el caso.
<b>Actitudinal:</b> Identificado con el contexto.  Paciente en el estudio pormenorizado de los expedientes Sensible a lo social y de género	Realiza una atención apropiada a la población.  Atiende las necesidades según el caso.	Valora el contexto del caso y de las personas involucradas.  Se muestra consciente de la trascendencia social de sus resoluciones, interdictos y derecho arrendaticio.

Las actividades académicas constitutivas del Módulo III Interdictos y Derecho Arrendaticio son:

Actividades académicas del Módulo III			
Aspectos generales de llos interdictos.	Tipos y etapas del proceso interdictal.	Aspectos generales del monitorio arrendaticio.	Etapas del proceso.

## MÓDULO IV

### Derecho sucesorio

El Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia civil puso en evidencia un vacío en el dominio básico de estos temas: identificar las etapas de un proceso sucesorio y las etapas que señala la jurisprudencia, conocer si el avalúo judicial puede sustituirse, determinar si existe diferencia entre un heredero directo y uno por representación, definir la competencia nacional e internacional de los procesos sucesores, saber la diferencia entre un incidente de crédito alimentario y un incidente de adelanto por pensión alimentaria, poder definir qué es un incidente de inclusión y qué es un incidente de inclusión de bienes, conocer el procedimiento del conteo de votos para aprobar la junta heredera y si tiene alguna característica particular, así como también cuáles son los temas que se incluyen en este tipo de votación, conocer lo que ha indicado la jurisprudencia de la declaratoria de herederos de vivir inconveniente, en sentido de trámites, etc.

En síntesis, se requiere de un funcionario o una funcionaria, cuya competencia esencial sea la **capacidad de abstracción como medio para obtener los puntos centrales del litigio, paciencia para leer pormenorizadamente los expedientes, capacidad de síntesis y sensibilidad social y de género.**



<b>MÓDULO IV Derecho sucesorio</b>		
<b>Componentes</b>	<b>Criterios de Desempeño</b>	<b>Evidencias del desempeño</b>
<b>Cognitivo:</b> Ordenamiento jurídico Lógica jurídica Realidad social Economía básica	Analiza los casos desde la normativa de acuerdo con el contexto.  Analiza los casos desde el marco jurídico de manera integrada.	En lo que resuelve considera o expresa los aportes sobre Derecho Sucesorio.
<b>Procedimental</b> Oralidad Manejo de audiencias Dirección de conflictos entre partes Fundamentación de las decisiones en el acto Motivación de la sentencia	Resuelve el caso de acuerdo con la disciplina involucrada.  Identifica la prueba y distingue su contenido.  Resuelve el cuadro fáctico integrando la prueba recabada de acuerdo con la normativa aplicable.	En los diferentes momentos procesales, integra a los diferentes profesionales de otras disciplinas.  En sus resoluciones, aplicación de la normativa correspondiente relacionada con el caso.
<b>Actitudinal:</b> Identificado con el contexto	Realiza una atención apropiada a la población.  Atiende las necesidades según el caso.	Valora el contexto del caso y de las personas involucradas.

Las actividades académicas constitutivas del Módulo I, **Derecho sucesorio** son:

<b>Actividades académicas del Módulo IV</b>				
<b>I. Derecho sucesorio</b>	Aspectos Generales	Operaciones preparatorias	Etapas del proceso	Incidentes

Involucran aspectos actitudinales y de valores que la persona juzgadora debe desarrollar e internalizar con el objetivo de optimizar y potenciar lo que sabe, sabe hacer y es. Se introducen la Epistemología de la integración y el análisis del Entorno sociocultural y multidisciplinario: integra elementos de las disciplinas de apoyo al derecho de civil para el análisis e integración de los casos que conoce la materia, visión de la normativa y el andamiaje institucional relacionado con sucesorios.

## **9. LA EVALUACIÓN EN EL PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE LA ESCUELA JUDICIAL, SUBPROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA CIVIL**

9.1 La evaluación de las personas participantes en el Programa de Especialización de la Escuela Judicial se caracteriza por ser integral, cualitativa, permanente e interactiva. Se trata de un elemento de aprendizaje más que de sanción, por cuanto permite y favorece el desarrollo de potencialidades a partir de la construcción y la reconstrucción del conocimiento, cual motiva e incentiva el ejercicio de nuevas búsquedas de formas de generar el saber, lo cual compromete al educando con sus propios procesos de autocontrol y autonomía.

En el modelo por competencias profesionales conjugado con el enfoque constructivista, la evaluación tiene un significado importante, ya que guía el proceso del desarrollo de estas, partiendo para ello del concepto de evaluación que se ubica en una corriente alternativa, en la que se muestra un creciente interés por tomar en cuenta el proceso de enseñanza y aprendizaje así como el producto.

Con esta visión, se busca producir iniciativas que potencien el desarrollo integral de la persona participante para que alcance un aprendizaje significativo. Para que ello sea posible, se deben considerar las características individuales de las personas participantes y sus necesidades educativas con el fin de enriquecer su aprendizaje.

Esta nueva perspectiva busca el desarrollo integral del individuo, no sólo en el área cognoscitiva, sino también en las áreas afectiva y psicomotora, con el propósito de favorecer una evolución exitosa para la vida, en la que se cuenta con una nueva alternativa en materia de evaluación, la llamada evaluación del desempeño, propuesta realizada por Esquivel (2000). Según este enfoque, los estudiantes deben producir sus respuestas o ejecutar tareas en lugar de simplemente seleccionar la respuesta correcta entre varias alternativas. Se trata de evaluar muestras de trabajo donde se reflejen conocimientos, habilidades y valores representativos de un dominio particular. Las competencias tienen tres dimensiones fundamentales: cognoscitiva, procedimental y actitudinal; ninguna se ejerce de manera aislada, siempre cuenta con las tres, y en caso de la competencia profesional, se distingue porque implica la toma de decisiones fuertemente fundamentada. Dentro de las competencias, se encuentran las capacidades que son un comportamiento específico y complejo que forma parte de ella y que se definen en términos de acciones sobre distintos contenidos con un nivel de desempeño preciso.

De esta manera, hay una modalidad de evaluación que busca superar la perspectiva tradicional, donde se consideran los logros de las personas participantes, por lo que se valoran las tareas que les asignan como parte integrante de su realidad, ya que se trata de desafíos serios a su inteligencia y capacidad. Dentro de esta perspectiva, es imprescindible definir el nivel mínimo de competencia que se requiere para que el inicio de la competencia básica funcione profesionalmente, así como también los niveles a los que se aspira con respecto a las competencias avanzadas.

La evaluación de competencias debe involucrar una combinación de modelos compensatorios y no compensatorios. Se trata de un complejo de acciones o capacidades puestas en acción que abarcan aspectos procedimentales, cognitivos y actitudinales, y se requiere que la persona haya dominado todos los componentes, por lo que no basta con el promedio de las calificaciones que arroje un valor que se ubique en la "nota mínima".

Las decisiones no pueden ser simplemente de aprobación o reprobación, sino que deben ser seguidas por acciones que tiendan a compensar, ampliar o reorientar los resultados obtenidos por la persona participante del proceso, dando de esta forma relevancia a la evaluación formativa que apoya y remedia las dificultades que se vayan presentando.

Mientras que la evaluación sumativa se encarga de acreditar ante el ente correspondiente que la persona participante puede efectuar las acciones y decisiones que describen las competencias evaluadas, señalando que la persona egresada está en condiciones y capacitada para decidir si es capaz o no de enfrentar un problema determinado tomando los cursos de acción respectivos.

Por estas razones, la evaluación basada en competencias debe incluir indicadores mesurables de conductas, destrezas, valores y conocimientos que sean observables y que se centren en las conductas relevantes para su desarrollo. Para el alcance de una evaluación que responda a ello, se debe superar la restricción de la memorización para centrarse en la toma razonada de decisiones y acciones profesionales en condiciones de desempeño.

En cada uno de estos cambios, hay también una exigencia hacia las personas participantes, quienes deben incorporar la dinámica del trabajo colaborativo así como el autónomo, donde su actividad está regida por la problematización, el cuestionamiento, donde deben prevalecer sus capacidades reales de trabajo en equipo, el cual permite la construcción de forma colectiva de las diversas competencias.

Las estrategias evaluativas deben responder a cuatro criterios fundamentales: confiabilidad de los hallazgos, capacidades del personal para valorar el desarrollo de las competencias, costos y restricciones de tiempo. Serán adecuadas en la medida en que se ajusten a las características de desempeño que conforman los indicadores de la competencia que se está evaluando, y si proporciona estimaciones apropiadas que permitan un juicio acerca de las capacidades desarrolladas por la persona participante para integrar las diversas áreas de competencia.

Es recomendable estar claros en que las competencias no son unitarias, sino múltiples, por lo que se deben enseñar en conjunto, en un espacio pedagógico, epistémico y práctico, cuyo logro debe medirse al final del período de instrucción. En este proceso de formación, se requiere de la obtención del nivel de "aceptable" por parte de los y las participantes.

De lo señalado con antelación, se desprende la idea de que toda competencia debe expresarse en indicadores o comportamientos que pueden ser observados de alguna forma, por lo que se requiere de instrumentos que la hagan estable, válida y comparable. Estos aspectos tienen propiedades que los caracterizan, que limitan y delimitan su aplicabilidad a diferentes objetivos, a determinadas estrategias evaluativas. Así, la evaluación por competencias busca verificar la capacidad de la persona participante en el enfrentamiento de situaciones concretas, en la movilización y articulación de los recursos que dispone, llamados también conocimientos

previos que han sido contruidos formal o informalmente, los cuales dirigen los saberes, el saber hacer y el saber ser de una determinada profesión, el desarrollo autónomo, la asunción de responsabilidades, la postura crítica y el comportamiento ético.

En este punto, es importante realzar que un indicador es la señal de que el criterio fue alcanzado, lo que es posible a partir de ciertas evidencias que advierten que la persona sabe, conoce y es capaz de hacer lo que le corresponde de acuerdo con su desempeño profesional. Los criterios servirán de base para juzgar la calidad de ese desempeño, para lo que incorpora aspectos descriptivos de esta, razón por la cual, ambos elementos, criterio e indicador, deben poseer claridad y precisión.

Es recomendable que se realice el análisis del desempeño desde una perspectiva de criterios, ya que estos determinan hasta qué punto las personas participantes de un proceso de capacitación alcanzaron las competencias definidas, con lo que se favorece el diálogo de la persona facilitadora con las personas participantes respecto a los conocimientos y las habilidades que están siendo elaboradas, con lo que se cumple adicionalmente una función evaluativa de tipo formativo.

Recapitulando, la evaluación del desempeño contempla la reunión de todas las evidencias para comprobar que un determinado resultado de aprendizaje se alcanzó así como el proceso que condujo al producto en que se valoran los conocimientos y las habilidades.; Esta es el fundamento por la cual en el Subprograma de Especialización en Materia Civil se emplearán técnicas, tales como: talleres, resolución de problemas, construcción de mapas conceptuales, entre otros, los cuales requieren de la utilización de conocimientos, destrezas y habilidades aprendidas en un contexto personal y socialmente significativo.

En esta evaluación, las personas participantes actúan y participan, mientras desarrollan los dominios o componentes cognitivos, procedimentales y actitudinales.

Dentro de esta evaluación del desempeño, se procurará llegar a la evaluación auténtica, considerada ésta como un medio para mejorar la calidad de los aprendizajes de las personas participantes, para lo que se emplean múltiples procedimientos y técnicas para evaluar las competencias, ya que las tareas que se ejecutan tienen como contexto situaciones propias del mundo real o recrean un contexto de mundo real y cuya finalidad es que las personas participantes, en un momento determinado, demuestren, construyan, desarrollen un producto o solución a partir de unas condiciones y estándares definidos, efectuando tareas reales. Se trata de un proceso colaborativo y multidimensional, es decir, es un proceso en el que la persona participante es responsable por los resultados, donde la evaluación auténtica favorece la equidad educativa, porque atiende las necesidades individuales y sus variados contextos de procedencia, ya que se centra precisamente en ella.

En cuanto a los tipos de evaluación a emplearse en el Subprograma de Especialización en Materia Civil de la Escuela Judicial, en lo que respecta a las personas que la realizan, se emplearán la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

**Autoevaluación:** Cuando la persona evalúa sus propias actuaciones, lo que hace necesario dar las pautas para que se efectúe con seriedad y corrección, en diferentes circunstancias y en relación con diferentes ámbitos; Se trata de un proceso de autocrítica que genera hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad, tal y como la plantea Santos (1996) en su obra.

**Coevaluación:** Consiste en la evaluación conjunta de una actividad o trabajo determinado realizado entre varias personas,;por lo que se recomienda que se lleve a cabo entre las personas participantes, y entre ellas y la persona facilitadora. Para que se efectúe de forma adecuada, se debe contar con las pautas precisas.

**Heteroevaluación:** Evaluación que realiza una persona de otra, ya sea acerca de su trabajo, actuación, rendimiento académico, exposición, participación, entre otros. Es la que realiza habitualmente la persona facilitadora con las y los participantes en un sentido unidireccional.; Para que sea realmente objetiva, debe considerar criterios específicos a evaluar.

Por otra parte, como referencia para todos los tipos de evaluación, se requiere del establecimiento de niveles de desarrollo para valorar el logro en cada una de las actividades con respecto a la promoción o reprobación de las personas participantes.

La estructura de la evaluación es cualitativa en cada uno de sus componentes para responder tanto al enfoque de competencias como al constructivista; pero al mismo tiempo, debe estar acorde con el Reglamento de Evaluación que rige las distintas tareas académicas que se desarrollan en el Poder Judicial, y en el caso de las actividades que conforman el Subprograma de Especialización, se realizaría como un proceso que se alimenta de la información recabada con las rúbricas de coevaluación del trabajo colaborativo, así como el de autoevaluación y lo que corresponde a la heteroevaluación.

## **10. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SUBPROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN MATERIA CIVIL**

### **Organización Administrativa del Programa**

Consideramos que el éxito de un Programa como el propuesto requiere la definición previa y clara de los diferentes actores que participan en su proceso de ejecución. Así se propone una estructura de trabajo claramente establecida que permita visualizar claramente el nivel de responsabilidades a lo largo de la ejecución del programa. Podemos visualizar dicha organización de trabajo y responsabilidades durante la ejecución del Programa de la siguiente manera:

Dirección de la Escuela Judicial

La Dirección supervisa el equipo de trabajo del Programa, tanto en su fase de planeamiento, como en su fase de ejecución.

Además de las funciones propias de su rol, en relación con el Programa, le corresponden a las siguientes

- 1) Determinar la conformación del equipo académico del programa.
- 2) Dirigir las reuniones de coordinación del equipo.
- 3) Realizar las acciones necesarias con el fin de gestionar los recursos institucionales para la buena implementación del programa.
- 4) Promover la aprobación de políticas institucionales que fortalezcan el programa y su ejecución.
- 5) Establecer un enlace permanente con el Consejo de la Judicatura en el proceso de selección de participantes.

- 6) Resolver, en primera instancia, aspectos de carácter disciplinario.
- 7) Conocer, en segunda instancia, gestiones administrativas y académicas.
- 8) Supervisar la labor desplegada por las áreas de la Escuela Judicial implicadas en el programa, en pro de su óptima ejecución.

### **Consejo Consultivo**

Este órgano pretende asesorar a la Dirección de la Escuela Judicial en la resolución de los diferentes aspectos de orden administrativo y académico que se presenten durante la ejecución del Programa.

Será convocado por esta, cuando lo estime procedente y necesario.

Estará conformado por el director o la directora de la Escuela Judicial, el coordinador o la coordinadora general, el o la profesional en metodología educativa, las facilitadoras y los facilitadores y una persona representante de la promoción respectiva.

### **Coordinación general**

La persona encargada de la coordinación general fungirá como enlace entre la Dirección, el equipo académico y los y las participantes del Programa.

Tendrá como principal labor el monitoreo general de la ejecución del programa en sus diferentes etapas, para lo que deberá establecer, de manera proactiva, de todas las acciones necesarias para su correcta implementación.

Sus funciones específicas son:

- Propiciar el desarrollo sostenido del Programa.
- Supervisar el trabajo que deben realizar las partes involucradas en los diferentes componentes y fases del programa.
- Analizar los datos generados a partir de la implementación del Programa para emitir informes a la dirección sobre su ejecución.
- Atender y solventar las necesidades surgidas en las otras áreas implicadas en el Programa.
- Participar en el proceso de divulgación de las promociones del Programa y asistir a la Dirección en la coordinación del proceso de selección de aspirantes y docentes, antes de su ingreso al Programa.
- Dar seguimiento y control a la ejecución de las diferentes actividades académicas, de conformidad con el plan de estudios y los objetivos propuestos.
- Atender y resolver consultas de participantes y de personas facilitadoras.
- Promover los procesos de autoevaluación del Programa.
- Participar en el análisis evaluativo de las diferentes promociones del Programa y tomar las acciones correctivas que correspondan según las recomendaciones de las partes involucradas en el proceso de especialización. Asimismo, dar seguimiento a la implementación de estas acciones correctivas.

- Participar en el análisis de valoración y manejo del riesgo al momento de la formulación, ejecución y evaluación del programa, así como promover y ejecutar las correspondientes actividades de control para su reducción.
- Coordinar con las correspondientes áreas del Programa y de la Escuela Judicial, las diversas actividades que permitan la adecuada ejecución del Programa.
- Rendir un informe final acerca de la ejecución de cada promoción del programa.

### **Apoyo administrativo**

Es el área encargada de ejecutar, durante todo el Programa, las labores de apoyo y enlace entre los distintos órganos que integran el Programa y (con) las personas aspirantes. Previo al inicio de la convocatoria de cada promoción la Administración de la Escuela Judicial determinará la persona que desempeñará dicha labor. Sus funciones son las siguientes:

- Realizar labores de apoyo logístico a la Coordinación General y a las demás áreas operativas del Programa.
- Realizar informes mensuales al área de coordinación sobre la atención a llos y las participantes.
- Mantener una comunicación directa con las personas participantes desde el inicio del Programa, de modo que sea el canal de comunicación entre estas y cualesquiera de las demás áreas de la Escuela Judicial de las que requieran un determinado servicio.
- Canalizar adecuadamente las necesidades planteadas por las personas participantes, con el fin de resolverlas efectivamente y en el menor plazo posible.
- Realizar un informe, al final de cada promoción del programa, en el que se detallen los aspectos más importantes tramitados en relación con las solicitudes presentadas por las y los aspirantes, así como las recomendaciones específicas para el mejoramiento del programa.

### **Área de metodología educativa**

Esta área es de vital importancia para la ejecución del Programa, ya que debe velar por la adecuada implementación de las estrategias didácticas planificadas, tanto las de aprendizaje, como las evaluativas.

Algunas de sus funciones específicas son:

- 1) Supervisar los aspectos pedagógicos y metodológicos del Programa.
- 2) Efectuar recomendaciones al equipo de trabajo, desde el punto de vista metodológico, para mejorar los aspectos funcionales del plan de estudios.
- 3) Asesorar al equipo de facilitadores y facilitadoras respecto de las estrategias didácticas y su aplicación.
- 4) Aprobar los distintos diseños curriculares, los instrumentos de evaluación y los materiales didácticos.
- 5) Participar en el análisis de la ejecución de los módulos conforme se vayan desarrollando y aplicar las acciones correctivas necesarias. Asimismo, dar seguimiento a la implementación de estas acciones.

- 6) Observar lecciones, evaluar y emitir lineamientos para una adecuada función docente.
- 7) Participar en la resolución de apelaciones presentadas por las personas aspirantes cuando estas se refieran a las modalidades de enseñanza o a las estrategias evaluativas.
- 8) Rendir un informe final según las situaciones acaecidas en el área de su especialidad.

### **Equipo facilitador**

Este equipo tiene una responsabilidad muy importante en la ejecución del Programa, ya que le corresponde establecer contacto directo con las y los aspirantes y procurar la implementación de todo el plan de estudios con estricto apego a lo establecido.

Se detallan las funciones de sus miembros de la siguiente manera:

- Diseñar los módulos o talleres por impartir.
- Ejecutar las actividades propias del módulo o taller respectivo.
- Desarrollar procesos de autoevaluación para mejorar sus intervenciones.
- Atender y solventar las inquietudes y las necesidades de las y los aspirantes en cuanto a los aspectos teórico-prácticos de los módulos y los talleres.
- Orientar a las personas aspirantes sobre la forma, la persona o el área que pueda resolver las dificultades logísticas que se presenten.
- Participar en el proceso de evaluación y autoevaluación del Programa e implementar las recomendaciones y los cambios sugeridos.
- Participar en el Consejo Consultivo cuando así sea convocado(a) por la Dirección.
- Diagnosticar las necesidades especiales de las personas participantes e informarlo al área de metodología educativa para implementar las acciones correspondientes.
- 

### **Grupo de personas participantes según la promoción**

Se halla conformado por la totalidad de participantes de cada una de las promociones del Programa. Deberá realizar el nombramiento de un o una representante grupal que facilite la comunicación con la Coordinación General del Programa, sobre aquellos aspectos de orden administrativo o académico que afecten a la totalidad del grupo y que participe en las sesiones del Consejo Consultivo, cuando sea convocado por parte de la Dirección de la Escuela.



A nivel individual, cada participante deberá:

- Cumplir con la totalidad de las actividades académicas que conforman el Plan de Estudios.
- Utilizar los canales de comunicación y los procedimientos establecidos para el tratamiento de los aspectos administrativos y/o académicos que le conciernan de manera individual.
- Comunicar oportunamente a la Coordinación General del Programa cualquier variación de su situación personal y/o familiar que afecte su desempeño en el Programa.
- **Respetar y cumplir los lineamientos propios de las diferentes actividades académicas del Programa y de la Escuela Judicial.**

## 11. BIBLIOGRAFÍA

Catalano, Ana María. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires Argentina Banco Interamericano de Desarrollo

Escuela Judicial. (2010). *Enfoque Pedagógico de las Actividades Académicas de la Escuela Judicial*. Heredia Costa Rica Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores.

Delors, J (1998). *La educación encierra un tesoro*. Éxico Unesco

Fletcher, Sh (2000). *Diseño de capacitación basada en competencias laborales*. Panorama Editorial. México, D.F.

Hager y Beckett. (1996). En Arguelles, A *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: SEP/ CNCCL/CONALEP.

Huerta Amezola, J (2000). *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*. Educar. Revista de Educación Nueva Época. Número 13, abril-junio.

Le Boterf, G . (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona Gestión 2002

Monereo, C y Pozo J(s.f). *Competencias para (con)vivir con el sigloXXI*. Cuadernos de pedagogía n.º 370, España.

Morfin, A (2005). La nueva modalidad educativa: *Educación asada en normas de competencia*. En: Arguelles, A. (Comp.). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: SEP/ CNCCL/CONALEP.

Pérez Escoda, N. (2001). *Formación ocupacional. Proyecto docente e investigador*. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona, Universidad de Barcelona.

Pinto Villatoro, R. (1992). *Proceso de capacitación*. Mexico: Editorial Diana, segunda edición.

Rial Sánchez, A. (2005). *Diseño curricular por competencias: el reto de la evaluación*. España, Universidad de Santiago de Tejada

Fernández, J. (1999). *Acerca de las competencias profesionales*. Revista Herramientas. Números 56 y 57. Buenos Aires, Argentina.

Tobón Tobón, S (2004). *Formación basada en competencias*. Bogotá: ICOE.

Vigotsky, L. (1987). *La mente en la sociedad: Desarrollo de procesos psicológicos superiores*. Cambridge, Mass, Harvard: University Press.



PODER JUDICIAL DE COSTA RICA

Escuela Judicial

“Lic. Édgar Cervantes Villalta”

Teléfonos: 2267-1541, 2267-1540, Fax: 2267-1542 Apdo.:285-3007

Pagina web: <http://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial>

<http://www.escuelajudicial.ac.cr>

Escuela Judicial Ciudad Judicial, San Joaquín de Flores, Heredia, Costa Rica



[www.facebook.com/escuelajudicial](http://www.facebook.com/escuelajudicial)



[www.twitter.com/@EJ\\_CR](http://www.twitter.com/@EJ_CR)