



# ESCUELA JUDICIAL

## “LIC. ÉDGAR CERVANTES VILLALTA”

---



## **Enfoque pedagógico de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación**

La Escuela Judicial está destinada a la formación y la capacitación de juezas y jueces, letradas y letrados, así como del personal auxiliar de los despachos judiciales. Asimismo, el Poder Judicial cuenta con unidades especializadas de capacitación en la Defensa Pública, el Ministerio Público, el Departamento de Gestión Humana y el Organismo de Investigación Judicial. Cada una de estas unidades es responsable de atender la formación y la capacitación de sus respectivas poblaciones meta.

En ese contexto, la Escuela Judicial tiene la responsabilidad de servir como órgano rector de la capacitación aplicada por cada una de las unidades creadas para estos fines. Lo realiza a través de su Consejo Directivo, conformado por representantes del sector jurisdiccional y de todas las unidades especializadas de capacitación.

En este sentido, es imprescindible tomar en cuenta lo que señala el artículo 1 de la Ley de Creación de la Escuela Judicial (1981):

**Artículo 1.-** La Escuela Judicial es un órgano del Poder Judicial, dependiente del Consejo de la Judicatura, que tiene como objetivo proporcionar formación, capacitación e investigación integral, especializada y de alta calidad a los(as) servidores(as) judiciales y a las personas que aspiren



a ingresar al Poder Judicial, de conformidad con los procesos de selección establecidos.

Asimismo es el órgano rector de las políticas de formación y capacitación de los distintos sectores que integran el Poder Judicial.

En relación con las Unidades de Capacitación, la rectoría de la Escuela Judicial les permite dictar políticas de capacitación, certificación, evaluación, metodología, entre otras, las cuales están destinadas a producir procesos uniformes y compatibles con los valores y los objetivos institucionales, así como garantizar la calidad de los esfuerzos de formación y capacitación en todo el Poder Judicial.

Además, la Escuela Judicial brinda apoyo a las Unidades de Capacitación a través del Área de Servicios Técnicos, la cual está a cargo de desarrollar los recursos didácticos necesarios para apoyar los procesos de capacitación, para lo cual se brindan, entre otros, los servicios de revisión filológica, producción multimedia y producción audiovisual.

Esto se evidencia en lo que establecen la visión y misión de la Escuela Judicial, las cuales indican lo siguiente:

**Visión:** Ser una organización consolidada y reconocida en la formación, capacitación e investigación, tanto a nivel nacional e internacional, que contribuya con la excelencia en la administración de justicia.

**Misión:** Brindar un servicio de calidad, mediante el trabajo interdisciplinario eficiente y eficaz, que contribuya con la optimización de la administración de la justicia.

De esta forma y debido a la naturaleza de los programas que ofrecen tanto la Escuela Judicial



como las distintas Unidades de Capacitación y a la población a la que los dirigen, es pertinente organizar y establecer un enfoque pedagógico que oriente el proceso educativo que tome en consideración las competencias humanas, intelectuales y laborales de estas personas.

Es importante anotar que el enfoque pedagógico 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.

Si bien es cierto que la implementación de un modelo de gestión por competencias requiere de la intervención integral de otras áreas de la administración humana, este esfuerzo permite anticipar las estrategias de capacitación a los requerimientos actuales de la formación laboral. Una vez que se desarrolle el modelo institucional por competencias, deberán efectuarse los ajustes necesarios para su integración.

## ***Apuntes teóricos de los enfoques por competencias profesionales y constructivista social y su relación con el proceso de capacitación***

### **El enfoque por competencias profesionales**

La necesidad de definir, impulsar y alcanzar competencias específicas para el desempeño eficiente y efectivo en una labor determinada permite la creación de situaciones interactivas de aprendizaje, donde se presenta la expresión reflexiva, crítica, vivencial y creativa, en la



cual es importante la observación de los desempeños y los progresos en su proceso contextual correspondiente.

Las múltiples transformaciones que han tenido lugar en el mundo a lo largo de las últimas décadas han provocado cambios fundamentales en las condiciones de vida de las sociedades. Las modificaciones en la esfera de la producción, el desarrollo científico y tecnológico, la globalización y el valor del conocimiento expresan procesos sumamente complejos que generan tendencias diversas. La educación y la capacitación profesional no han sido la excepción, ya que también están experimentando cambios importantes.

Entre los factores que han producido este ambiente de cambio, se incluye la toma de conciencia de los retos que implica una economía globalizada y la competencia internacional. Entre los requisitos para lograr una economía que responda a las exigencias mundiales, se incluye una fuerza laboral calificada y flexible que se caracteriza por una gran productividad y por la capacidad de satisfacer las necesidades de un mercado en proceso de cambio.

De este modo, se presenta la necesidad de "relacionar de una manera más efectiva la educación con el mundo del trabajo, lo que conduce al sector oficial a promover la implementación de las opciones educativas basadas en los denominados modelos por competencias" (Huerta, 2000, p. 1), por lo que se plantea como de mayor relevancia poseer competencias para la solución de problemas específicos que tener una preparación en lo abstracto sin la posibilidad de contar con expectativas para solucionarlos.

Existen diferentes aproximaciones conceptuales respecto al tema de las competencias. Un

concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada, y debe tener claro que la competencia no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino que es una capacidad real y demostrada en la ejecución de ese trabajo. Por tanto, "en un sistema basado en competencias, las bases deben ser normas explícitas y mensurables del desempeño que se basan en el resultado y reflejan las expectativas reales del desempeño, en una función del trabajo" (Fletcher, 2000, p. 13).

El trabajo que se propone realizar en la Escuela Judicial y en las Unidades de Capacitación es partir del enfoque de las "competencias profesionales" que se definen como las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo. Por lo que incluye de forma integral las características personales, la experiencia previa, los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que esta persona evidencia en su desempeño laboral, los cuales están garantizados y respaldados por los procesos de gestión humana, como por ejemplo: la selección y el reclutamiento del personal.

Esta es la base conceptual donde la competencia profesional permite enfrentar a la persona funcionaria del Poder Judicial diversas situaciones, propias de su campo laboral, y lograr un desempeño idóneo. Para ello, es clave que pueda coordinar las habilidades y las destrezas buscando recombinarlas, así como las actitudes y los conocimientos previos, llevándole a desaprender para reaprender y, de esta forma, tratar con situaciones nuevas. Por lo tanto, se trata de capacitar con programas diseñados, ejecutados y evaluados por competencias. Para el diseño de estos programas, se tomarán en cuenta las particularidades de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación.



Este enfoque de competencias profesionales en el ámbito educativo se presenta con el propósito de optimizar la preparación profesional en distintas disciplinas, para que la incorporación al ambiente laboral sea consecuente con las necesidades que se presentan, las cuales son identificadas mediante estudios e investigaciones, considerando así que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un o una profesional que le permiten desarrollar de forma idónea su puesto de trabajo y que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación<sup>1</sup> que señala que la persona "es capaz de" o "está capacitada para".

Es preciso aclarar que las competencias solo son identificables en la acción, no son reducibles al saber ni al saber-hacer, pues poseer unas capacidades no significa ser competente, por cuanto la competencia no reside en las capacidades, sino en el empleo adecuado de estas; es lograr trasladarse del saber a la acción, es una reconstrucción de las capacidades adquiridas mediante un proceso educativo y su aplicación contextualizada en una función o tarea, razón que justifica que se señale que se trata de "un proceso con valor añadido" (Le Boterf, 1994), donde se ponen en práctica acción el conocimiento, el saber hacer y el ser.

Por ello, en este proceso, debe agregarse el contexto, punto clave en la definición, debido a que no puede separarse de las condiciones específicas en las que se evidencia. Así, como lo plantea el autor Tejada Fernández, "las competencias apuntan en la dirección del análisis y solución de problemas en un contexto particular en el que a partir de dicho análisis (y para el mismo) se movilizan pertinentemente todos los recursos (saberes) que dispone el

individuo para resolver eficazmente el problema dado". (Tejada, 1999, p.9).

De esta manera, la competencia solo puede ser expresada mediante prácticas sociales contextualmente definidas relacionadas con las reglas y las expectativas derivadas del propio contexto. Se trata de prácticas que versan sobre las situaciones particulares del desempeño laboral y que responden a este. En ellas se deben evidenciar los saberes, los haceres y los seres.

Ello no supone necesariamente que cada contexto exija una competencia particular, sino que la propia situación demanda una respuesta contextualizada. De esta forma, de las capacidades disponibles de la persona, sean cognitivas, procedimentales o actitudinales, en una acción combinada de ellas puede obtener, gracias a la flexibilidad y la adaptabilidad, la solución o respuesta apropiada para la situación a la que se enfrenta, lo que conduce a la noción de competencia relacional que reúne factores de las habilidades de las personas y las tareas que tienen en determinadas situaciones.

Estos aspectos conforman el enfoque holístico por cuanto integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo donde ocurre la acción, así como los valores y las actitudes de



1. Se define por cualificación a la preparación necesaria para el desempeño de una actividad, en especial de tipo profesional, incluye los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. Se busca que el proceso de capacitación vaya más allá de los conocimientos.



quien actúa, relacionando el accionar con el desempeño real.

El modelo de competencias profesionales integrales establece tres niveles: las competencias básicas, las genéricas y las específicas, cuyo rango de generalidad va de lo universal a lo particular. Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; las genéricas son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Por último, las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

### Los componentes de las competencias

El análisis funcional es la base para la elaboración de las normas de competencia. "Una norma de competencia es una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo contra la cual es posible comparar un comportamiento observado" (Morfín, 2005, p. 91). De esta forma, se puede afirmar que la norma es un modelo que establece si una persona profesional es competente o no en el desempeño de determinado puesto, lo que constituye un lenguaje común para vincular la capacitación y el perfil que se tienen como objetivo, con base en los procesos de gestión humana de cada dependencia. Esto permite la integración de las diversas formas de aprendizaje. Se trata de un sistema objetivo, independiente y universalmente aplicable, ya que provee un estándar uniforme que facilita evaluar las competencias obtenidas por las personas.

La integración de una norma de competencia es también la base para la elaboración de los currículos de formación, y sus componentes

expresan la calidad con la que debe lograrse el perfil que se propone. De esta manera, permea los objetivos de aprendizaje, las estrategias y los productos que se solicitan como evidencia de su desempeño, los cuales están integrados por los conocimientos, la aplicación adecuada de estos y las actitudes requeridos en la competencia definida de acuerdo con el puesto que se trate.

Para que esto sea efectivo, se señala la importancia de efectuar una investigación diagnóstica de las necesidades de capacitación, tanto de la Escuela Judicial como de cada una de las Unidades de Capacitación, la cual sustente los diversos procesos que se generan.

Desde esta perspectiva, la propuesta del enfoque por competencias, al considerar que todo ser humano tiene un gran potencial susceptible de ser desarrollado cuando muestra interés por aprender y que se sustenta en los cuatro pilares para la educación que propone Delors (1998), el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, permitirá que el proceso de capacitación que se efectúe en la Escuela Judicial y en las Unidades de Capacitación se dirija precisamente hacia el desarrollo de estos pilares, los cuales expresan lo que la persona logra dominar y demostrar en distintos desempeños al final de una experiencia de aprendizaje, mediante los dominios de aprendizaje que se refieren al desenvolvimiento de las capacidades donde intervienen los contenidos, como conjunto de saberes que configuran las áreas curriculares, los haceres y los seres. Se trata, por tanto, de tres grandes dominios a demostrar:

1. Dominio cognoscitivo: se refiere al aprender a conocer, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.
2. Dominio procedimental: se dirige hacia el aprender a hacer a fin de adquirir no solo



una calificación profesional, sino también, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo aplicando los conocimientos.

3. Dominio actitudinal: referido al aprender a convivir, a ser, desarrollando la comprensión hacia la otra persona y la percepción de las formas de interdependencia donde se respetan los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

Al lado de estos dominios, se encuentran el ámbito de desempeño, así como los criterios de desempeño, aspectos que conforman igualmente los componentes de las competencias y que se refieren a la actuación de la persona dentro de un puesto laboral determinado.

Si se toma la definición de criterio de desempeño empleado por Ana M. Catalano como los "juicios de valor (relativos a la seguridad en el trabajo, al cuidado del medio ambiente, a la calidad y a la productividad) que orientan el accionar de la persona trabajadora en su situación concreta de trabajo" (Catalano, 2004, p. 219), se puede afirmar que los criterios de desempeño establecen las condiciones que permiten verificar el desempeño idóneo de la competencia. Estos aspectos guiarán la evaluación en el proceso educativo que se defina, mientras que el ámbito de desempeño describe los diferentes entornos profesionales donde se pondrán a prueba las competencias, señalando las condiciones en que estas se desarrollan y su aplicación.

### **El enfoque constructivista social**

El constructivismo como corriente pedagógica surge sobre el principio de que es la persona participante de una actividad académica quien

logra construir su propia visión del mundo, su interpretación y generar esquemas cada vez más elaborados, a partir de sus conocimientos previos y mediante la interacción con el medio.

Fundamentado en los razonamientos de Lev Vigotsky (1987), el constructivismo social considera la interacción social como un pilar fundamental en el proceso enseñanza-aprendizaje. Señala que la persona se ajusta al contexto y a las condiciones donde se desenvuelve. Ahí se da la interacción con los objetos, las otras personas y consigo misma. Se establece la relación entre la persona y su medio a través de actividades de colaboración, para las que requiere de una estructuración de su actividad mental que le permita diferenciar las acciones conscientes, no conscientes, generales, particulares, concretas y abstractas. Se determina el "saber hacer" desde la aplicabilidad y la transferibilidad de los conocimientos y las habilidades, pues el sujeto posee independencia cognoscitiva que se traduce en dominio de las habilidades profesionales explícitas del currículo particular, en la orientación, regulación, asimilación, organización y apropiación de los diferentes procesos. Por estas particularidades, este enfoque sugiere el empleo de didácticas específicas, planeadas por etapas y dirigidas hacia una enseñanza colaborativa y desarrolladora.

Estos aspectos se encuentran en concordancia con los aspectos que enuncia el enfoque por competencias como esenciales, a saber, el trabajo colaborativo y cooperativo en escenarios concretos y que respondan a la realidad, la interacción social y a contextualizar cada situación y circunstancia por analizar. Esta es la razón por la que el método constructivista es su aliado idóneo por cuanto facilita conceptos y estrategias o métodos asociados, tales como: el aprendizaje significativo, el método de resolución de casos y el método de proyectos



que se constituyen en fundamento importante para el logro de los objetivos dentro de un enfoque, cuyo eje central se encuentra en la persona participante.

Desde esta perspectiva, el proceso enseñanza-aprendizaje parte del estudiante, en quien se potencia mediante la actividad social de producción y de construcción del conocimiento por medio de la crítica, la argumentación y la confrontación, razón por la cual el contexto y la enseñanza colaborativa son de gran importancia.

Además, se debe tener en cuenta que el currículo por implementar debe ser flexible y cambiante de acuerdo con las exigencias y los requerimientos del medio y de la población a la que se dirige; debe ser participativo, teórico-práctico, que enfatice las habilidades cognitivas, de interacción y de comunicación, que considere la interdisciplinariedad y el carácter investigativo, ya que se busca que las personas sean problematizadoras y propositivas, que construyan, investiguen, produzcan, recopilen, confronten, critiquen e indaguen por medio de técnicas que dinamicen la unidad dialéctica enseñanza-aprendizaje.

Se proponen métodos didácticos como los etnográficos que consideran tanto lo inductivo como lo deductivo y que vinculan las distintas categorías que se generen, para que permitan



la construcción y la enumeración de situaciones considerando tanto lo subjetivo como lo objetivo, buscando relaciones causales con el uso de procedimientos, técnicas y exposiciones con métodos eclécticos. Se trata de métodos heurísticos y holísticos, entendiendo por estos aquellos que se dirijan a ser integrales y facilitadores de la innovación constante y creativa que permitan solucionar una situación particular, así como que procuren la capacidad de entender los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan, orientándose hacia una comprensión contextual de los procesos, de los actores y de sus situaciones. Se trata de métodos que faciliten la interacción entre el saber, el saber-hacer y el ser.

**A manera de conclusión**

El enfoque pedagógico en la Escuela Judicial y en las Unidades de Capacitación se dirige hacia la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas, hacia la construcción de los programas de formación acordes con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto, orientados por estándares e indicadores de calidad en todas sus etapas.

El propósito es, por tanto, la formación por competencias que busca la calidad y la idoneidad en el desempeño laboral y profesional de la persona, el protagonismo de quienes participan en las diversas actividades académicas, la orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación y, por ello, toma como compañero de viaje al método constructivista.



Para la concreción de estos aspectos curriculares que se proponen, es importante iniciar a partir de la determinación de las necesidades de capacitación de las diversas poblaciones que se atienden tanto en la Escuela Judicial como en las diferentes Unidades de Capacitación, mediante investigaciones diagnósticas que señalen las áreas de formación que deben ser incluidas en los programas de capacitación, asimismo, los tópicos prioritarios que deben ser traducidos en ejes curriculares esenciales que permitan ejercer adecuadamente las labores cotidianas en consonancia con los principios y las garantías del Estado social y democrático de derecho que representa el Poder Judicial, acorde con sus directrices y ejes transversales.

En este sentido, es imprescindible efectuar el diagnóstico de necesidades que toma como fundamento las funciones que se cumplen en el puesto determinado de la población en estudio y que dentro del enfoque se denominan unidades de competencia, así como las tareas que se deben realizar en el puesto en mención, el cual hace referencia a los elementos de competencias. Se disgregan de estos componentes las habilidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes que conforman el perfil profesional idóneo para el ejercicio de esta función.

De esta forma, el perfil profesional es prioritario para la implementación de un proceso de capacitación bajo el enfoque por competencias, ya que define la ocupación, la competencia general de la ocupación, sus unidades de competencia, las realizaciones profesionales o tareas (elementos de competencia), los criterios de ejecución y las capacidades profesionales que se requieren, aspectos que se transforman en los insumos para establecer el diseño curricular adecuado.

Es importante en este sentido retomar que el diseño curricular consiste en la concepción de la oferta formativa. Este debe propiciar el desarrollo de las competencias que conforman el perfil profesional, por lo que se trata de una comunicación en doble vía, ya que son informaciones del mundo del trabajo que se dirigen al mundo de la educación, traduciendo pedagógicamente las competencias del perfil profesional, las cuales pretenden la aplicación de los conocimientos, las habilidades y los valores para realizar las funciones en situaciones de trabajo en los niveles requeridos por las actividades propias de la función, con una metodología con sentido crítico que abarque aspectos sociales, culturales y actitudinales que amplían las capacidades de las personas posibilitando su actuar con un desempeño idóneo. Estos aspectos conducen el quehacer de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación, considerando en ello sus diferenciaciones.

### **Particularidades de las Unidades de Capacitación**

Al enunciarse como propósitos, tanto de la Escuela Judicial como de las Unidades de Capacitación, la formación, la capacitación y la investigación a nivel nacional e internacional que contribuyan con la excelencia en la Administración de Justicia, es relevante tomar en cuenta sus particularidades en este proceso, ya que esto hace que tengan un matiz diferente en cada instancia.

La primera diferencia se encuentra en la población hacia la que dirigen sus actividades capacitadoras, con lo que abarcan distintas funciones y tareas, de donde se desprende la importancia de iniciar el proceso en el diagnóstico de necesidades de capacitación.



Una segunda diferencia se presenta en la forma en que desarrollan sus estrategias de enseñanza – aprendizaje. Es decir, de acuerdo con los resultados de los diagnósticos, pueden implementarse diferentes modalidades de capacitación, para lo cual se requerirán las herramientas de diseño y ejecución de cursos acordes con estas modalidades, los cuales, además, podrían incorporar otros elementos metodológicos.

La tercera diferencia se traduce en el acceso a los recursos de diseño y desarrollo de capacitaciones, debido a que las estructuras organizacionales, presupuestos y personal asignado difieren en cada una de las unidades, lo que marcará notablemente las condiciones en las que se podrá implementar este enfoque.

Es importante en este sentido retomar que el enfoque pedagógico que se propone busca conglomerar los diferentes métodos de enseñanza, junto a sus distintas estrategias y técnicas, en la búsqueda de una capacitación acorde con las necesidades que se evidencien en la Administración de Justicia. Sin embargo, de acuerdo con las condiciones de cada Unidad de Capacitación, las diferencias descritas podrían requerir la aplicación de otros elementos metodológicos.

Por lo tanto, la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación tendrán como prioritario el enfoque por competencias, aunado al método constructivista, en el diseño y la implementación de los procesos de formación, capacitación e investigación que llevan a cabo.

## Bibliografía

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

Delors, Jack. (1998). La educación encierra un tesoro. Unesco, México.

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

Hager y Beckett. (1996). En Argüelles, Antonio (comp.). Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México: SEP/ CNCCL/ CONALEP.

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

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

Monereo Carlos y Juan Ignacio Pozo, (s.f). Competencias para (con)vivir con el siglo XXI. Cuadernos de pedagogía n.º 370, España.

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

Pérez Escoda, Nuria. (2001). Formación ocupacional. Proyecto docente e investigador. Departamento de métodos de Investigación y diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.



# Escuela Judicial

"Lic. Édgar Cervantes Villalta"

Pinto Villatoro, Roberto. (1992). Proceso de capacitación. Editorial Diana, segunda edición. México.

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

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

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

Vigotsky, Lev. (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  
Dirección electrónica:<http://www.poder-judicial.go.cr/>  
[www.escuelajudicial.ac.cr](http://www.escuelajudicial.ac.cr)  
Escuela Judicial Ciudad Judicial, San Joaquín de Flores, Heredia, Costa Rica



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



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

