



Poder Judicial

Escuela Judicial

Revisión y actualización

Lineamientos orientadores de los procesos metodológicos y evaluativos

de las actividades y programas formativos

Escuela Judicial de Costa Rica

Unidad de Capacitación y Supervisión del Ministerio Público

Subproceso de Gestión de la Capacitación de la Dirección de Gestión Humana

Proceso de Gestión del Conocimiento de la Defensa Pública

Unidad de Capacitación para el Organismo de Investigación Judicial

Octubre 2023

Aprobado por el "CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL"

sesión nº. 014-2023, del 20 de diciembre del 2023, ARTICULO II.

Sumario

1. Introducción	3
1. Algunos aspectos para iniciar.....	4
2. Como antecedente	5
3. Diseño curricular.....	6
4. Fundamentación.....	8
5. Programación y organización	10
6. Evaluación de programas de capacitación.....	12
7. Gestión administrativa.....	13
8. Formato propuesto	15
9. Políticas de certificación de la Escuela Judicial	18
10. Glosario	25
11. Bibliografía consultada	36

Introducción

La Escuela Judicial está destinada para formar y capacitar a juezas y jueces, letradas y letrados, así como al personal auxiliar de los despachos judiciales. De esta forma, el Poder Judicial cuenta con unidades especializadas de capacitación en la Defensa Pública, el Ministerio Público, la Dirección 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, 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, la Escuela Judicial es el órgano rector de las políticas de formación y capacitación de los distintos sectores que integran al Poder Judicial.

La rectoría de la Escuela Judicial les permite a las Unidades de Capacitación 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 les 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. Por este motivo, se brindan, entre otros, los servicios de revisión filológica, producción multimedia y producción audiovisual.

Lo anterior se evidencia en los fines 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.

Estos ámbitos tienen como objetivo capacitar, es decir, que la persona funcionaria enriquezca su productividad y su desempeño. Por tanto, se dirigen hacia el saber, el hacer y el ser dentro de una función o puesto de trabajo. Así, la capacitación tiene como finalidad el desarrollo de las habilidades y destrezas para el desempeño de una función o trabajo. Y en el Poder Judicial, el enfoque curricular se deriva del Modelo de Gestión por Competencias de la institución,

1. Algunos aspectos para iniciar

“[...] el problema central en la teoría de la educación tiene como propósito la formación de seres que deben formarse y desarrollar habilidades en contexto [...]”¹. La educación es la que brinda sus herramientas para que estos procesos sean posibles y viables, ya que la educación es un conjunto de procesos que articula saberes de otras ciencias, para su materialización, permite la formación, socialización y capacitación de principios e interacciones de otras disciplinas en su sentido epistemológico y teórico².

Para la capacitación por competencias, es trascendental llevar a cabo los procesos formativos desde la pedagogía compleja, ya que se trata de un aprendizaje integral que fundamenta la relación de las personas con el medio y con su contexto, mediante la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad. Esto significa que integra el conocimiento de forma sistemática y holística teniendo en cuenta la globalidad, así que es un conocimiento analítico-holístico que desarrolla la multiplicidad de inteligencias, ya que tiene como base un currículo abierto, dinámico, por competencias y que se apoya en las dimensiones del ser humano en sus conocimientos, destrezas, actitudes y aptitudes.

-
1. Archila Guño, Jesús Enrique. (Julio- diciembre de 2013). Educación y pedagogía en el contexto del paradigma emergente: una nueva forma de pensar y percibir el mundo para la formación de ciudadanía. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*. Vol. 5, n.º 1, Colombia.
 2. Ibid, p. 140.

Pedagogía

Conjunto de saberes que están orientados hacia la formación

Disciplina aplicada con las características psicosociales de la educación.

Se apoya en diversas ciencias y disciplinas: sociología, psicología, antropología, filosofía.

Tipos de pedagogía

Pedagogía General: Se refiere a las cuestiones universales de la investigación y de la acción sobre la educación.

Pedagogía Específica: Sistematización de conocimientos en función de la realidad que atiende.

Andragogía:

Pedagogía específica

La forma de aprender de una persona adulta.

Las técnicas didácticas deben ser problematizadoras.

El aprender es autodirigido.

Interacciones.

Se analizará de seguido la forma en que se desarrolló un programa de capacitación, o bien, una actividad formativa, respetando, claro está, las particularidades y las poblaciones que atienden tanto la Escuela Judicial como las Unidades de Capacitación del Poder Judicial.

2. Como antecedente

Desde el año 2015, la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación han conversado sobre la necesidad de trabajar de forma estandarizada para lograr cumplir con los aspectos curriculares en el desarrollo de las tareas de diagnóstico, macroprogramación y microprogramación por competencias, en el proceso de capacitación que llevan a cabo.

De esta forma, en el año 2015, se trabajaron los lineamientos que orientarían y homologarían los procesos metodológicos de las actividades académicas institucionales y obtuvieron como resultado los documentos relacionados con:

- a) el modelo de diseño curricular de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Poder Judicial: se trata de la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración y organización de los proyectos curriculares que, al ejecutarse, pretenden solucionar problemas y satisfacer necesidades y, en su evaluación, posibilitan el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de una organización.

- b) la plantilla para elaborar el planeamiento didáctico por competencias en la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Poder Judicial. Se incluyen los elementos curriculares que orientarán la formulación de los microdiseños de las actividades de formación y capacitación.
- c) las políticas de certificación de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Poder Judicial. Define los lineamientos que rigen la certificación de las actividades académicas tanto de las personas participantes como de las facilitadoras.
- d) el sistema de evaluación de las actividades de capacitación de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Poder Judicial. Esta estructura se implementará en la Escuela Judicial y en las Unidades de Capacitación cuando se tengan claras las nociones teóricas y metodológicas de la evaluación por parte del equipo a cargo, así como los recursos materiales y el talento humano necesario para realizar los diferentes tipos de evaluación en cada uno de estos entes.
- e) el glosario de términos técnicos de los procesos de formación y capacitación del Poder Judicial. Es el compendio de la terminología empleada en las labores del proceso de capacitación.

La elaboración de este documento contó con los aportes de las personas profesionales en métodos de enseñanza de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación:

- Carlota Arauz García. Escuela Judicial.
- Marisol Barboza Rodríguez. Escuela Judicial.
- Catalina Espinoza Sáenz. Escuela Judicial.
- Yamileth Jiménez Luna. Dirección de Gestión Humana.
- Sonia Méndez González. Organismo de Investigación Judicial.
- Marilyn Rivera Sánchez. Defensa Pública.
- Luis Humberto Villalobos Oviedo. Ministerio Público.

Por circunstancias coyunturales, este trabajo no se concluyó, pero es el insumo primordial para el trabajo que se presenta de seguido.

3. Diseño curricular

En el Poder Judicial, tanto la Escuela Judicial como las Unidades de Capacitación tienen como finalidad la formación y la capacitación de las respectivas poblaciones meta que representan. En este proceso de capacitación, el diseño curricular constituye el marco de referencia que orientará las actividades académicas respecto a sus características estructurales (cursos, módulos, programas), las técnicas para su elaboración (directa, participativa) o la modalidad en que van a ser impartidas.

Por estos motivos, surge la importancia de impulsar procesos de fortalecimiento, desarrollo e innovación de los componentes teóricos, metodológicos y técnicos del currículo institucional de manera gradual y progresiva.

El proceso de desarrollo curricular se caracteriza por la toma de decisiones que conduce a la elaboración y a la puesta en práctica de propuestas que satisfagan las necesidades de formación y capacitación que se detecten dentro de una población determinada.

Este es un proceso dinámico que trata de la metodología, las acciones y los resultados de un diagnóstico de necesidades, una modelación, un orden y una organización de proyectos curriculares que, al ejecutarse, posibilitan el perfeccionamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de un contexto específico.

En este proceso, según Quesada Solano y otros (2001, p. 35), se programan y organizan acciones específicas, se identifican las necesidades y las condiciones, se asignan responsabilidades y se calendarizan las acciones propuestas.

En el caso de la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, este proceso se ejecuta bajo el enfoque pedagógico³ por competencias que busca el desarrollo de las capacidades de las personas para que logren un desempeño laboral idóneo. Para ello, se tiene como punto de partida el diagnóstico de necesidades y el mapa funcional del personal al que se va a dirigir la capacitación.

En los procesos de capacitación, el enfoque por competencias conjunta la teoría y la práctica, el ser con el saber y con el hacer: tiene como finalidad relacionar la educación con el mundo del trabajo, mediante el desarrollo de los saberes, aprovechando para ello los conocimientos y experiencias previas de la persona por capacitar. Se orienta a desarrollar las capacidades efectivas y su aplicación para la realización de una actividad real plenamente identificada. Es un enfoque integral que permite recombinar habilidades, actitudes y conocimientos previos a situaciones nuevas, esto es la transferibilidad, pero no se reduce al saber ni al saber hacer, sino al empleo eficiente, efectivo y eficaz de las capacidades.

El diseño curricular inicia por el diagnóstico de necesidades, el cual parte de la dinámica y las características de las respuestas que se plantean ante las necesidades sociales, laborales y contextuales que atiende. Por ello, el currículo cambia, se enriquece y se innova de manera continua.

De esta forma y, según el Reglamento de la Escuela Judicial, se establecen los referentes teóricos-conceptuales y metodológicos del diseño, con el fin de homologar los procedimientos básicos

3. Enfoque pedagógico, conceptualización que existe en torno al hecho educativo, es decir, a los diferentes paradigmas de enseñanza posibles, cada uno con su propia idea de qué es educar, de cómo se puede lograrlo y cuáles son los mecanismos ideales para ello. Fuente: <https://concepto.de/enfoque-pedagogico/#ixzz8DEHhqB7P>. 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. De esta forma, el enfoque pedagógico aborda cada uno de los componentes del currículo brindando respuestas a las preguntas: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? y ¿cómo evaluar? Por esta razón, el enfoque caracteriza el estilo didáctico del proceso formativo.

para mejorar la calidad académica, tanto en la Escuela Judicial como en las distintas Unidades de Capacitación del Poder Judicial.

De acuerdo con lo analizado, el diseño curricular demanda cuatro fases:



4. Fundamentación

A) La fundamentación está constituida por las bases filosóficas y teóricas del programa en desarrollo. Comprende el concepto y la naturaleza de este, su propósito y objetivos para determinar la forma de obtener y construir el conocimiento. Los elementos de la fundamentación son los siguientes:

El **diagnóstico**: incluye las necesidades presentes y futuras, a nivel institucional, nacional e internacional, permite conocer la realidad del personal profesional laboral. El diagnóstico de necesidades de capacitación orienta la estructuración y desarrollo de los planes y programas de formación para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes en las personas que se desempeñan dentro de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de esta.

Por esta razón, el diagnóstico caracteriza a la población a la que se dirige el proceso de capacitación, las competencias que requieren desarrollarse y los ejes temáticos en los que se requiere capacitar, así como la profundidad de su desarrollo, la duración del proceso y el momento en el que se debe llevar a cabo.

El diagnóstico responde a las necesidades de capacitación que se detecten y que se pueden clasificar en diferentes tipos y situaciones que se mencionan de seguido:

- × **Discrepancia**: Se presenta cuando el desempeño de la persona colaboradora no es satisfactorio, ya sea porque le faltan los conocimientos, las habilidades o las actitudes necesarias.
- × **Modificación**: Surge por la actualización en algún proceso, requerimiento del puesto laboral, del empleo de una nueva tecnología o una nueva norma que cambia un reglamento que afecta la labor, entre otros.

- × *Ingreso o salida*: Sucede cuando se incorpora una nueva persona al equipo o cuando una persona abandona la organización, y se detecta que tenía desconocimiento de funciones o procesos necesarios para el desempeño en su puesto.

B) Las principales fases del proceso del diagnóstico de necesidades son las siguientes:

- × *Establecimiento de la situación ideal*: Esto se refiere a los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes con las que debería contar el personal, de acuerdo con la función que desempeña. Para obtener esta información, es recomendable revisar la documentación administrativa de la organización, en el caso del Poder Judicial: los perfiles competenciales que aparecen en:
 - Manual de descripción de puestos de la Dirección de Gestión Humana
 - Manuales de procedimientos y de organización.
 - Nuevas o futuras necesidades laborales, producto de la evaluación de desempeño aplicada.
- × *Descripción de la situación real*: Se refiere a los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes con los que cuenta el personal, de acuerdo con su función o con el desempeño laboral que efectúa en el momento del diagnóstico. Se trata de construir con quienes se encuentren en el puesto determinado un mapa funcional donde se definan las funciones del puesto, las actividades que conforman esas funciones y las tareas de esas actividades. Para obtener información que defina la situación ideal, es recomendable adquirir los datos sobre el desempeño por parte de:
 - jefatura inmediata
 - personal involucrado con el puesto
 - especialistas
- × *Brecha*: Al realizar la comparación entre el mapa funcional, el manual de puestos y los perfiles competenciales, se devela la brecha existente en el puesto que se analiza, en cuanto a conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes del personal, como información esencial para fundamentar la capacitación.
- × Mapa funcional: Se refiere a la representación gráfica del análisis funcional en el que se identifican las competencias laborales inherentes a una función productiva. Se conforma por las funciones de un puesto determinado. Por ello, estas funciones se categorizan y agrupan para que respondan al área o proceso en análisis. Estas funciones deben caracterizarse por ser:
 - evaluables – observables.
 - generales.
 - esenciales.
 - Deben originarse en el propósito general del puesto.

- No deben repetirse.
- Deben expresar resultados.

C) **Naturaleza del programa:** Expresa el propósito y los objetivos de la Escuela Judicial o de las Unidades de Capacitación, en cuanto al desarrollo del programa, su enfoque pedagógico⁴ y sus alcances.

D) **Programas afines:** Son aquellos programas que se relacionan de forma directa con el que se propone, ya sea por sus ejes temáticos, o bien, por sus ejes transversales.

5. Programación y organización

La programación comprende los elementos técnico-analíticos y sintéticos del currículo⁵ en los que interaccionan los componentes generadores respecto a las necesidades planteadas. Los elementos de la programación son:

- Objetivos del plan de estudios:** Orientan las actividades de enseñanza y aprendizaje del programa hacia los resultados esperados para cubrir las necesidades que se han producido.
- Perfiles:** Comprenden el conjunto de características genéricas, teóricas, prácticas, actitudinales y éticas, necesarias para el desempeño eficiente de la persona funcionaria. Incluyen el perfil de entrada y de salida al programa, así como la población a la que se dirige la capacitación.
- Áreas curriculares:** Se trata de las áreas formativas que se definen a partir de las capacidades y las particularidades que señala el diagnóstico. Las áreas agrupan los propósitos didácticos y los conocimientos afines o necesarios y permiten una primera aproximación a la selección y organización de los contenidos programáticos. En el enfoque por competencias, definen las competencias que se requieren desarrollar para que respondan a los resultados obtenidos del diagnóstico. Involucran los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales.
- Las líneas curriculares:** Corresponden al conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes que se obtienen de cada competencia definida. Ordenan las temáticas a nivel vertical (de lo simple a lo complejo) y a nivel horizontal (las interrelaciones entre los contenidos de los cursos y las competencias que se buscan desarrollar). En el enfoque por competencias, responden a las unidades y elementos de competencia definidos a partir del establecimiento de estas de acuerdo con el diagnóstico.
- Estructura del plan de estudios⁶:** Define la selección y la organización de las competencias por desarrollar en los diferentes niveles de especificidad. Considera la secuencia, la continuidad, la integración, la actualización, la cantidad de información y la pertinencia de los contenidos.

4. Un enfoque pedagógico es una guía sistemática e ideológica que orienta la práctica educativa. Un enfoque pedagógico dirige la atención o el interés de un asunto o problema educativo desde unos supuestos previos para tratar de resolverlo. Existen diferentes enfoques pedagógicos, cada uno con su propia conceptualización del hecho educativo, sus propósitos, sus ideas y sus actividades.

5. Conjunto de estudios y prácticas destinadas para que la persona participante desarrolle plenamente sus posibilidades.

6. Los planes y programas de estudio son directrices que deben cumplir las personas en formación, mediante métodos pedagógicos que garanticen la instrucción definida.

Además, expresa la disposición y la distribución general de los contenidos, así como las actividades formativas por desarrollar y el tiempo de ejecución. Se establece de esta manera la malla curricular, la cual permite visualizar las relaciones, articulaciones y secuencias de los diferentes cursos, módulos o talleres, y determina los requisitos de ingreso, graduación y la forma de certificación.

f) **Programa de los cursos o módulos:** Constituye el desarrollo del planeamiento didáctico⁷ y se fundamenta en los lineamientos propuestos anteriormente por el plan de estudios, concierne a la planificación de una temática particular y una competencia específica por desarrollar en una actividad formativa determinada. Se incluyen aspectos transversales que coadyuvan en el desarrollo de los componentes competenciales actitudinales y, al mismo tiempo, incorporan los ejes transversales institucionales.

g) **Modelación del currículo:** Se caracteriza por el tipo de currículo⁸ que se desarrollará y el enfoque que lo guiará, se determinará el perfil de ingreso y de salida, expresado en las competencias que la persona participante debe evidenciar en cualquiera de los niveles que se diseñe. Las fases de esta tarea son:

- i. La conceptualización del enfoque pedagógico⁹.
- ii. La identificación del perfil de ingreso y de salida.
- iii. La determinación de los contenidos y la metodología.

h) **Organización para la puesta en práctica:** Esta fase orienta para prever todas las medidas con el fin de garantizar la puesta en práctica del proyecto curricular. La preparación de las personas que van a desarrollar el proyecto es determinante dentro de esta tarea, tanto en la comprensión del enfoque pedagógico del tipo de currículo por implementar, como en el proceso de diseño dirigido a la capacitación y en la búsqueda y preparación de los materiales idóneos. La preparación del personal especialista y facilitador se realiza desde el punto de vista pedagógico¹⁰ de forma individual y colectiva, y es muy importante el nivel de coordinación que

7. Es el nivel más concreto de planificación educativa. Se centra específicamente en los procesos de enseñanza – aprendizaje que se vive dentro del aula, por lo que el responsable directo de su diseño es la persona especialista, permite contextualizar el currículo, satisfaciendo las necesidades de las personas participantes. Además, establece criterios y parámetros para la evaluación y mejora de la calidad del trabajo facilitador al ser producto de la reflexión crítica. <https://www.webscolar.com/planeamiento-didactico-fundamentos-principios-estrategias-y-procedimientos-para-su-desarrollo>
8. Forma eficaz de llevar a cabo una teoría pedagógica, la cual es el conjunto de conceptos, estrategias, metodologías y técnicas diseñadas e implementadas en procesos formativos de calidad, orientados al desarrollo integral de las personas participantes.
9. Se refiere a las distintas conceptualizaciones que existen en torno al hecho educativo; es decir, a los diferentes paradigmas de enseñanza posibles, cada uno con su propia idea de qué es educar, de cómo se puede lograrlo y cuáles son los mecanismos ideales para ello. Fuente: <https://concepto.de/enfoque-pedagogico/#ixzz8DgdACIUw>
10. Se define como el estudio sistemático de la enseñanza y el aprendizaje. Es una disciplina que busca comprender los procesos educativos desde diferentes perspectivas, incluyendo aspectos psicológicos, sociológicos y culturales. Además, se preocupa por la forma en que los conocimientos se trabajan, cómo se construyen los significados y cómo se desarrollan habilidades y competencias en los estudiantes. Su importancia en la educación radica en su capacidad

se establezca entre quienes integran el proceso de diseño.

- i) **Diseño de la evaluación curricular:** La evaluación debe partir de las competencias, unidades y elementos de competencias definidos, por lo cual se establecen los criterios e indicadores en instrumentos que permitan validar, mediante diferentes vías, desempeños y productos, la eficacia y efectividad de la puesta en práctica del proyecto curricular de cada uno de los niveles, componentes y factores que lo conforman.

6. Evaluación de programas de capacitación

Evaluar las fases durante el desarrollo de las capacitaciones y su impacto en el desempeño laboral proporciona información oportuna para la toma de decisiones correspondiente. El Modelo de Evaluación, aprobado en el acta n.º 019-2020 del Consejo Superior, artículo XLV, del 10 de marzo de 2020, indica:

Sin objeción alguna, se acordó: Tener por rendido el “Reporte Final: Protocolo de implementación del Modelo de Evaluación de la Efectividad de las Acciones Formativas en el Poder Judicial”, en atención al “Desarrollo de la Capacidad para Evaluar la Efectividad de la Capacitación en el Poder Judicial”, así conocido por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial en sesión N° 2-20 del 18 de febrero de 2020, artículo V y remitido en oficio N° 011-CD/EJ-20, del 25 de febrero de 2020

Este es el fundamento del sistema de evaluación de los programas de capacitación judicial compuesto por los siguientes niveles:

- a) **Evaluación de reacción:** Consulta a las personas participantes al finalizar la capacitación sobre los aspectos desde la metodología hasta los materiales empleados, así como el desempeño de la persona facilitadora.
- b) **Evaluación de los aprendizajes:** Es la revisión y consulta sobre los productos y desempeños de la persona participante, la valoración de los instrumentos de evaluación: criterios e indicadores y su relación con las técnicas didácticas aplicadas.
- c) **Evaluación del desempeño:** Las personas participantes aplican las competencias desarrolladas en el proceso de capacitación en su puesto de trabajo, planteando cambios en su labor. Se emplean instrumentos para el registro.
- d) **Evaluación de la efectividad de la capacitación:** Relaciona el plan de capacitación logrado con el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI) e incluye:

para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. A través de la aplicación de teorías y métodos pedagógicos, se puede potenciar el desarrollo de habilidades cognitivas, socioemocionales y éticas. La pedagogía permite diseñar ambientes de aprendizaje motivadores, inclusivos y participativos, donde los estudiantes puedan construir su propio conocimiento y desarrollar su máximo potencial. <https://programas.uniandes.edu.co/blog/pedagogia>

- i. Índice de contribución de las personas participantes.
- ii. Índice de efectividad integral de las acciones formativas de la Escuela Judicial o de las Unidades de Capacitación (mínimo esperado).
- iii. Índice de eficiencia del uso de recursos en las acciones formativas de la Escuela Judicial o de las Unidades de Capacitación (mínimo esperado).

7. Gestión administrativa

Nota aclaratoria: Este apartado funciona como guía y cada Unidad de Capacitación ajusta su gestión a sus necesidades particularidades y a las poblaciones que atiende.

Esta tarea del diseño curricular regula el funcionamiento y las relaciones de los elementos curriculares de la estructura y de la ejecución del plan de estudios como un todo. Los elementos de la gestión son los siguientes:

- a) **Régimen de estudio¹¹ o sistema de estudios:** Se refiere a las disposiciones institucionales que regulan el paso de la persona participante por los diversos períodos de formación. Comprende requisitos de ingreso, duración de la capacitación, determinación del tiempo y actividades que comprenden el proceso de capacitación, el calendario de formación y los requisitos para la graduación.
- b) **Normas y procedimientos:** Incluyen aspectos metodológicos, disciplinarios y de evaluación a los que se sujetará el programa en definición, los cuales deben responder al enfoque metodológico definido.
- c) **Administración del plan:** Comprende la forma organizativa institucional, la distribución de los recursos, la definición de la forma en que se ejecutará el programa y la probable población participante y su selección.
- d) **Infraestructura y equipamiento:** Conciernen a las necesidades de infraestructura y a los recursos materiales, didácticos y humanos oportunos para poner en marcha el plan de estudios planteado. Se debe mencionar en este apartado la digitalización de lecturas, la conformación de aulas virtuales en las que se encuentren las instrucciones e instrumentos de evaluación en cada una de las sesiones de la actividad respectiva, así como la revisión y devolución por parte de las personas facilitadoras. Todo ello se realiza mediante el empleo de la plataforma Moodle.

Es relevante tomar en cuenta que la planificación curricular es vigilante de que los principios de secuencia vertical se organicen y se desarrollen de forma gradual, de lo simple a lo complejo, de lo concreto a

11. ? Conjunto de normas que regulan la cantidad, el tipo y la distribución de las actividades formativas que debe tomar una persona para una formación integral. Se puede denominar también sistema de estudios.

lo abstracto, de lo conocido a lo nuevo (constructivismo). Busca también el principio de coherencia horizontal, el cual debe reflejarse en los diferentes documentos curriculares: fundamentación, planes de estudios, programas de los cursos y en el proceso de enseñanza y aprendizaje para que, de esta forma, se logre el desarrollo competencial deseado.

En síntesis, el diseño curricular incluye la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, la estructuración y la organización de los proyectos curriculares. Responde a un enfoque educativo determinado¹², en el caso del Poder Judicial, al enfoque por competencias. Este enfoque al ejecutarse tiene como finalidad, solucionar problemas y satisfacer las necesidades que se develaron en el diagnóstico de necesidades, razón por la cual en su evaluación, posibilita el perfeccionamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje y los criterios e indicadores que fundamenten las evidencias que presentarán las personas participantes. Por lo tanto, las devoluciones pedagógicas¹³ efectuadas por las personas facilitadoras son muy importantes.

El diseño curricular se construye a partir del análisis funcional que se realiza en el diagnóstico de necesidades de capacitación y propone alternativas para que el desempeño de la persona trabajadora en su respectivo puesto sea idóneo. Para este propósito, define las áreas en las que se debe capacitar mediante un aprendizaje significativo, enriquecido e integral que contribuya con ese desempeño.

-
12. Un enfoque educativo es un modelo de enseñanza que se enfoca en cómo y qué enseñar. Existen diferentes enfoques educativos, cada uno con sus propias competencias e ideas sobre el qué y cómo educar, además de los mecanismos ideales para ello. Se toma como sinónimo de enfoque pedagógico. <https://www.chilango.com/revista/enfoques-educativos-diferentes-caminos-aprendizaje-compas-encuentra-la-escuela-para-ti/#:~:text=Pensar%20en%20enfoques%20educativos%20nos%20enfrenta%20a%20la,el%20alumno%20o%20en%20los%20valores%20a%20transmitir.>
 13. Se trata de encarar la devolución como parte del proceso de aprendizaje y como facilitadora de la metacognición por parte de la persona participante. La información debiera darle la oportunidad al alumno de reelaborar o reestructurar la información construida hasta el momento. De esta manera le estaríamos dando la posibilidad de construir de manera más acabada el conocimiento. Es pedagógica ya que en la medida en que realicemos la evaluación y la posterior devolución, con cualquier instrumento y en cualquier modo de evaluación, ya diagnóstica, sumativa o formativa estaremos proveyendo al alumno de estrategias intelectuales que le permitirán realizar las modificaciones y cambios que considere necesarios. Es más lo estaremos ubicando como verdadero protagonista de su proceso y como el conductor del mismo. Tedesco, Fedra. (2007). Devolución instancia del aprendizaje. Revista Iberoamericana de Educación. ISSN: 1681-5653 n.º 44/5 – 25 de noviembre de 2007. EDITA: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

8. Formato propuesto

Diseño de actividad formativa

Es relevante considerar que este formato plantea los elementos que debe incluir el diseño de una actividad formativa; pero se empleará un formato acorde con las particularidades de cada Unidad de Capacitación. Esta inclusión hace referencia a los elementos curriculares que deben abordarse por el diseño y que están indicados en este formato propuesto. Por tanto, se respetan las particularidades de cada instancia, pero es requisito metodológico incluir los elementos curriculares¹⁴.

MODALIDAD:	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	CÓDIGO	N.º DE HORAS
COMPETENCIA GENERAL		Horas de estudio presencial Horas de estudio autónomo	
		ESPECIALISTA EN CONTENIDO	
		ASESORÍA CURRICULAR	
		PERSONA GESTORA	
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE CON EL QUE SE RELACIONA (AGENDA 2030)			
INTRODUCCIÓN			
UNIDADES DE COMPETENCIA		ELEMENTOS DE COMPETENCIA	

14. Existen seis elementos que componen el currículo:

Objetivos educativos: Son las metas y propósitos que se quieren alcanzar al final de un proceso de enseñanza.

Contenidos educativos: Son los conceptos, habilidades y actitudes que se espera que los estudiantes aprendan en cada área de estudio.

Estrategias de enseñanza: Son las técnicas y metodologías que se utilizan para impartir los contenidos educativos a los estudiantes.

Evaluación del aprendizaje: Es el proceso mediante el cual se miden el conocimiento, habilidades y actitudes adquiridas por los estudiantes.

Recursos didácticos: Son los materiales y herramientas que se utilizan para apoyar el proceso de enseñanza.

Formación de docentes: Es la capacitación y entrenamiento que reciben los docentes para desarrollar su labor educativa.

Robles Vílchez, M.^a Carmen Robles Vílchez. (2016). Elementos del curriculum escolar. Dpto. Didáctica. Universidad de Granada. Facultad de Educación y Humanidades.

MODALIDAD:	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	CÓDIGO	N.º DE HORAS
POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE LA ACTIVIDAD			
CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES PREVIAS REQUERIDAS			
ASPECTOS METODOLÓGICOS			
RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS			
EVALUACIÓN			
MAPA CONCEPTUAL: RECORRIDO DEL CURSO¹⁵			

15. Se representan gráficamente las áreas y líneas curriculares que abarcará la actividad formativa.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ¹⁶	CONTENIDOS (SABERES Y HACERES)	SABER SER (ACTITUDES)	TÉCNICA DE APRENDIZAJE	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO
SESIÓN #__ : NOMBRE					
SESIÓN #__ : NOMBRE					
SESIÓN #__ : NOMBRE					
SESIÓN #__ : NOMBRE					

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS		
Objetivos de aprendizaje	Criterios de desempeño	Evidencias de desempeño

16. Los objetivos de aprendizaje constituyen los pasos que se deben lograr para alcanzar una meta mayor, la competencia. Ambas forman una asociación recíproca, complementaria, relevante y orientadora de las actividades formativas. <https://gesvinromero.com/2017/10/30/diferencias-entre-objetivos-de-aprendizaje-y-competencias-infografia/#:~:text=Visto%20en%3A%20evirtualplus.com%20Los%20objetivos%20de%20aprendizaje%20constituyen,complementaria%2C%20relevante%20y%20orientadora%20de%20las%20actividades%20formativas>

Los objetivos expresan los resultados esperados del alumnado como consecuencia del proceso formativo. Se obtienen a partir de las competencias, y su finalidad es facilitar la planificación didáctica. Así, pues, los objetivos generales son una herramienta muy importante en el proceso de aprendizaje y en la planificación docente por parte del profesorado. <https://raulsolbes.com/2019/05/08/competencias-objetivos-resultados-de-aprendizaje-y-criterios-de-evaluacion/>

9. Políticas de certificación de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación

1. Incorporar el lenguaje inclusivo en el documento vigente de las políticas de certificación.
2. En lo que respecta a los tipos de certificado, se mantienen los cuatro que están vigentes:
 - A) Certificado de participación.
 - B) Certificado de aprovechamiento.
 - C) Certificado académico: Se otorga a las y los docentes del Poder Judicial. En este, se indican las actividades en las que participaron y el total de horas de docencia.
 - D) Certificado de agradecimiento: Este tipo de certificado se otorgará a las y los docentes externos del Poder Judicial.
3. Respecto a las modalidades de las actividades académicas, se proponen las siguientes modificaciones:

En relación con la certificación, es necesario conceptualizar las diferentes modalidades académicas que se desarrollan en la Escuela Judicial y en las Unidades de Capacitación.

Se pueden distinguir cinco tipos de actividades académicas:

Conferencia: Consiste en una charla expositiva o un conjunto de estas y exige la presencia en el lugar en que se ofrece, o bien, mediante diversas plataformas que lo emitan sincrónicamente; por ejemplo, al utilizar Teams, Zoom, Jitsi, Webex.

Conversatorio: Es una técnica para generar diferentes líneas de pensamiento en un grupo sobre una temática particular. Su propósito es confrontar opiniones y experiencias para la formulación de planteamientos que conduzcan a solucionar los problemas o situaciones que se analizan.

Taller: Este tipo de actividad académica se caracteriza por tratar de obtener del conocimiento y de la experiencia de las personas participantes un producto en particular o su aplicación. Este grupo de personas, orientado por una persona facilitadora o un equipo facilitador, aporta su experiencia y conocimientos para lograr algún producto o desempeño que facilite la aplicación de aspectos teóricos en casos concretos y, mediante la discusión, se apropia de elementos que contribuyan con su labor diaria. Los talleres pueden ejecutarse presencialmente o mediante plataformas que permitan el contacto sincrónico, tales como Teams, Zoom, Jitsi, Webex.

Seminario: Es una técnica de trabajo en grupo para el estudio intensivo de un tema en sesiones planificadas por parte de las personas participantes. Para ello, se emplean diversas fuentes de información: libros, sentencias, audiovisuales, estadísticas, etc. Su característica esencial es que las personas participantes deben investigar los temas asignados por la persona facilitadora, los cuales abarcan los contenidos del curso.

En el seminario, se utilizan diversos recursos disponibles, por lo que quienes participan deben presentar los resultados ante el resto del grupo al finalizar su investigación. En esta forma de capacitación, la persona facilitadora tiene poca participación en la muestra de los contenidos. Su labor se centra en asesorar durante el proceso y al finalizar la tarea investigativa.

Curso: Es el conjunto de contenidos temáticos que se imparten dentro de una determinada área o línea curricular. Los cursos teórico-prácticos son aquellos que combinan teoría y práctica. Están bajo la responsabilidad de la persona facilitadora, quien se encarga de presentar los contenidos y realizar diversas actividades didácticas¹⁷ para analizar y aplicar la temática que se plantea mediante el desempeño de las personas participantes. Estas actividades pueden ser presenciales o virtuales. En estas últimas, los cursos pueden desarrollarse de forma mediada o bien autoformativa. Por eso, se afirma que pueden ser sincrónicos o asincrónicos, de autoaprendizaje o con mediación pedagógica.

17. Una actividad didáctica es el conjunto de operaciones propuestas a las personas participantes para alcanzar los objetivos de aprendizaje. Para hacer una actividad didáctica, se debe crear un contexto inicial, determinar los objetivos, elegir o personalizar los contenidos, proponer actividades, establecer un cronograma y evaluar los resultados. Una actividad didáctica implica la interacción entre la persona facilitadora, la persona participante, el contenido y el entorno. La persona facilitadora guía el proceso.

Módulo: Es el conjunto de elementos curriculares acompañados por una ruta estructurada, de tal manera que las personas participantes desarrollen el contenido de forma secuencial o en un orden distinto. Es el conjunto de conocimientos profesionales que, estructurados pedagógicamente¹⁸, responden a una etapa significativa del proceso de trabajo y representan una fase del proceso de aprendizaje. Lo conforman actividades de aprendizaje que procuran trasladar el mundo laboral al de formación, por lo que se emplean materiales y recursos propios de la labor. De esta forma, la unidad e interdependencia entre ellos coadyuvan en el cambio integral de las personas que los aprueben, tanto en su desempeño como en su actuar.

Es importante hacer la diferenciación entre programas y cursos independientes. Los programas están constituidos por cursos y/o módulos, pero tienen como característica que responden a las necesidades, solicitudes y cambios que se generan en los diferentes ámbitos institucionales. Los cursos independientes se incluyen en los planes de trabajo de las diferentes Unidades de Capacitación, así como de la Escuela Judicial.

18. La pedagogía es una disciplina fundamental en el ámbito educativo, encargada de estudiar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Su objetivo principal es comprender cómo se produce el aprendizaje y diseñar estrategias pedagógicas efectivas que promuevan el desarrollo integral de las personas participantes. Se ocupa de “acompañar” a la persona en su proceso de aprendizaje, por lo que plantea diversos enfoques, estrategias y técnicas. <https://significado.net/pedagogia/>

4. Requisitos para otorgar certificados: De acuerdo con la actividad académica, las condiciones para otorgar certificados se establecen en el siguiente cuadro:

Tipo de certificado	Modalidad de actividad académica	Requisitos	Duración mínima *
CERTIFICACIÓN PARA LAS PERSONAS PARTICIPANTES			
Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Conferencia - Conversatorio - Taller 	<p>Sin evaluación sumativa de los aprendizajes.</p> <p>En el caso de la conferencia y el conversatorio, se completa una plantilla donde se indican el objetivo y la justificación.</p>	<p>8 horas efectivas de capacitación.</p> <p>Puede ser presencial o mediante una plataforma de actividades sincrónicas.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Seminario - Curso - Módulo 	<p>Con diseño curricular.</p> <p>Sin evaluación sumativa de los aprendizajes.</p>	<p>16 horas mínimo, promediadas entre horas intra y extraclase.</p>
Participación	Cursos de autoaprendizaje.	Sin diseño curricular, pero con diseño instruccional.	Desde 1 hora.

Tipo de certificado	Modalidad de actividad académica	Requisitos	Duración mínima *
Aprovechamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Taller - Seminario - Curso - Módulo - Congreso 	<p>Con diseño curricular.</p> <p>Con evaluación sumativa de los aprendizajes</p> <p>Se toman en cuenta las horas de planeamiento y el trabajo intra y extraclase.</p>	<p>32 horas mínimo, promediadas entre horas intra y extraclase</p> <p>Nota de aprobación mínima de 70.</p>

CERTIFICACIÓN PARA LAS PERSONAS FACILITADORAS

Académico	<ul style="list-style-type: none"> - Conferencia - Conversatorio 	Se incluyen tanto las horas de duración de la charla, así como el tiempo dedicado al proceso de planificación.	8 horas mínimo
	<ul style="list-style-type: none"> - Taller - Seminario - Curso - Módulo 	Igualmente se cuantifican las horas de planeamiento y el tiempo extra e intraclase invertido.	
Agradecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Conferencia - Conversatorio - Taller - Seminario - Curso - Módulo 	Personas facilitadoras externas del Poder Judicial.	No se indica el número de horas.

* Las horas se establecen de acuerdo con la jornada laboral de ocho horas.

5. Reglas generales para el otorgamiento de los certificados:

- Los certificados son documentos digitales, lo que permite el respeto hacia la política de celeridad y simplificación.
- Los diseños curriculares, el sistema de evaluación, los criterios de cuantificación de horas intra y extraclase, tareas y pruebas deberán ser aprobados por la persona especialista en educación. En caso de que se presente alguna desavenencia, se acudirá a la Dirección de la Escuela o a la Jefatura de la Unidad de Capacitación correspondiente.
- Las personas participantes que no aprueben una actividad académica de aprovechamiento no podrán recibir ningún tipo de certificado. Si su calificación es superior a 60 y menor a 70, tendrán derecho a una sola prueba extraordinaria. Al aprobar dicha prueba, se les otorgará el certificado correspondiente.
- Se asigna un certificado de aprovechamiento de un programa al haber aprobado todas las actividades formativas que este incluye, a excepción de que, en la macroprogramación, se establezca lo contrario, y esta salvedad sea avalada por el Consejo Directivo, con la debida fundamentación de la persona gestora y de la persona profesional en metodología de la enseñanza.
- De acuerdo con el artículo 30 y 35 del Reglamento de Evaluación, aprobado por la Corte Plena en la sesión n.º 6-11 del 7 de marzo de 2011, las personas participantes de una actividad académica de aprovechamiento o participación que **no asistan** a las clases presenciales en el porcentaje permitido (20%) no tendrán derecho a certificado, y se reportará su reprobación.
- Según el artículo 31 del Reglamento de Carrera Profesional aprobado en abril de 1999, en caso de que a la persona especialista en contenido o docente se le otorgue permiso con goce de salario para las actividades académicas, no le serán reconocidas estas horas en el certificado. De forma literal, el artículo señala que no percibirán lo correspondiente a horas instructor, docencia o publicaciones, quienes por la naturaleza de su trabajo, se les configuren tales actividades como tareas propias del cargo, o bien, quienes reciban ya alguna retribución para estos conceptos.
- El cálculo del reconocimiento de horas, tanto para las personas participantes como para las personas docentes en las modalidades virtual y presencial, deberá efectuarse mediante los siguientes criterios y tablas que facilitan el cálculo de horas:
 - a) Tiempo presencial (cantidad de lecciones impartidas en sesiones presenciales o tutorías, en el caso de la modalidad a distancia).
 - b) Elaboración de tareas o proyectos extraclase¹⁹: La persona facilitadora asigna un tiempo aproximado en relación con el tipo de tareas, trabajos y otros, y la especialista en educación lo verifica.
 - c) Tiempo destinado para la lectura: Dependerá también de la cantidad de lecturas que obligatoriamente se asignen. Para calcular este tiempo, existen tablas que determinan el promedio del tiempo que una persona adulta puede destinar para equis (x) cantidad de palabras o páginas (lo que se hace es un cálculo o una aproximación)²⁰.

19. ? Debe tomarse en consideración el tiempo real disponible por la persona funcionaria para dedicarse al estudio de las actividades académicas y no excederlo.

20. Una persona lee en promedio de 200 a 240 palabras por minuto (50 a 70% de comprensión). Esto representa aproximadamente una página por minuto. El estudio supone una lectura más lenta y cuidadosa e, incluso, la relectura con

- d) Tiempo de estudio para exámenes, pruebas cortas, etc.
- e) Otros que se estimen pertinentes.

El cálculo total de las horas que se le reconocerán a la persona participante es el siguiente:

CRITERIOS					
Número horas sesiones presenciales	Número de horas, tareas y proyectos extraclase	Número de horas de lectura obligatoria de textos	Número de horas de preparación de trabajos y actividades extraclase	Otros (indicar)	TOTAL

Los criterios para el cálculo de horas de las personas facilitadoras son los siguientes:

- Tiempo presencial impartido o tiempo virtual impartido.
- Preparación de las actividades.
- Revisión de tareas, proyectos de investigación, pruebas, entre otros. Para ello debe considerarse la cantidad de participantes previstos en el curso.
- Tiempo para tutorías telefónicas o electrónicas (solo en el caso de la modalidad virtual mediada). También debe considerarse el número de participantes previsto.
- Otros que se estime pertinentes.

El cálculo total de las horas que se le reconocerán a la persona facilitadora:

finde fijación en la memoria. ¿Cuánto se tarda en leer 100 páginas (y por qué)? <https://exactlyhowlong.com/es/how-long-does-it-take-to-read-100-pages-and-why/#:~:text=Una%20persona%20puede%20leer%20un%20promedio%20de%20200,ayudar%20a%20sus%20habilidades%20de%20concentraci%C3%B3n%20y%20comprensi%C3%B3n>.

CRITERIOS				
Número de horas de ejecución de la actividad	Número de horas de preparación de las actividades	Número de horas de revisión de productos	Otros (indicar)	TOTAL

10. Glosario

Las definiciones conceptuales que conforman este glosario tienen como finalidad coadyuvar en las tareas metodológicas y orientar todo lo relacionado con la construcción del diseño curricular.

1. **Academia:** La palabra academia tiene varios significados. Según el *Diccionario de la lengua española* de la Real Academia Española, una academia es una sociedad científica, literaria o artística establecida con autoridad pública. También puede referirse a una junta o reunión de personas académicos, una casa donde tienen sus juntas, un certamen a que concurren algunas personas aficionadas a las letras, artes o ciencias, un establecimiento docente, público o privado, de carácter profesional, artístico, técnico o simplemente práctico y un estudio de un modelo o parte de él.
2. **Actividad:** Conjunto de acciones planificadas llevadas a cabo por personas facilitadoras y participantes, dentro del aula o fuera de ella, de carácter individual o grupal, las cuales tienen como finalidad alcanzar los objetivos y finalidades de la enseñanza dentro de una temática específica. Esta actividad está mediatizada por estrategias didácticas²¹ tanto de enseñanza y aprendizaje como de evaluación. Se caracteriza por la reflexión y el análisis de la persona participante sobre la temática, base sobre la que se construye el aprendizaje.
3. **Andragogía:** Ciencia y arte que al ser parte de la antropología y al estar inmersa en la educación permanente, se desarrolla mediante una praxis fundamentada en los principios de participación, horizontalidad y flexibilidad. Se expresa como la disciplina educativa dirigida a la población adulta. Por esta misma razón, se relaciona estrechamente con la educación continua. Alcalá (2010) definió a la andragogía inmersa en la educación permanente: se

21. Actividades que facilitan la apropiación de conocimientos, habilidades o destrezas por parte de la población estudiantil, asegurando el logro del desarrollo competencial. Permiten el mantenimiento y mejora de sus competencias, así como el desarrollo de otras nuevas.

desarrolla a través de un hecho sustentado en la institución educativa, el ambiente, el contrato de aprendizaje, la didáctica, la evaluación y el trabajo en equipos, cuyo proceso, al ser orientado con el fin de lograr horizontalidad, participación y sinergia positiva por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, en cualquiera de sus etapas vitales, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización²².

4. **Aprendizaje:** Proceso de adquisición de conocimientos, desarrollo de destrezas, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Según lo define Isabel García²³, el aprendizaje es todo aquel conocimiento que se adquiere a partir de las cosas que suceden en la vida diaria, de este modo se adquieren conocimientos, habilidades, etc. Esto se consigue mediante tres métodos diferentes entre sí, la experiencia, la instrucción y la observación. En otras ideas, se entiende por aprendizaje al proceso a través del cual el ser humano adquiere o modifica sus habilidades, destrezas, conocimientos o conductas como fruto de la experiencia directa, el estudio, la observación, el razonamiento o la instrucción. Dicho en otras palabras, el aprendizaje es el proceso de formar experiencia y adaptarla para futuras ocasiones²⁴.
5. **Capacitación:** Proceso educativo a corto plazo, el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, mediante el cual, el personal de una empresa u organización adquiere los conocimientos y desarrolla las destrezas, habilidades, actitudes y valores que se requieren para el logro de un desempeño idóneo en el puesto en el que se labora.
6. **Competencia:** La competencia es la capacidad efectiva y demostrada para llevar a cabo una actividad en la ejecución de un trabajo. Incluye, de forma integral, las características personales, la experiencia previa, los conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que la persona evidencia en su desempeño laboral. Se refiere a las actitudes y aptitudes (conocimientos y habilidades) que la persona participante alcanza una vez que haya finalizado el proceso de aprendizaje.
7. **Competencias genéricas:** Son aquellas que derivan de la visión, misión, valores y modelo estratégico de la organización y afectan a todo su personal. Deben estar presentes en el perfil de todos los puestos. Esta definición tomó en cuenta los valores organizacionales definidos y conceptualizados para la organización, los cuales se encuentran en el Código de Ética del Poder Judicial²⁵.

22. Alcalá, Adolfo. (2012). Modelo de aprendizaje andragógico. Editorial Académica Española. ISBN 3659058416, 9783659058417.

23. https://teoriasaprendizaje.fandom.com/es/wiki/Teor%C3%ADas_de_Aprendizaje

24. Fuente: <https://concepto.de/aprendizaje-2/#ixzz8DhR2PpgE>

25. Varias Instituciones (2019) Código de Ética Judicial. Aprobado por la Corte Plena en la Sesión N°44, Artículo 18, celebrada el 21 de octubre de 2019. Costa Rica



INICIATIVA

Actuar proactivamente para el cumplimiento de los deberes institucionales.



COMPROMISO

Cumplir diariamente con las obligaciones y los deberes propios y para con las demás personas de forma voluntaria y objetiva.



RESPONSABILIDAD

Cumplir cabalmente con los deberes personales, sociales y laborales.



INTEGRIDAD

Conducirse de forma congruente con los fines institucionales en beneficio de las personas usuarias y la sociedad sin importar las circunstancias.



HONRADEZ

Comportarse con probidad tanto en el trabajo como fuera de él para una sana convivencia.



EXCELENCIA

Realizar las labores de la mejor forma posible, con objetividad y diligencia, manteniendo un equilibrio entre la vida personal y laboral.

8. Competencia laboral²⁶: Las competencias laborales son un conjunto de cualidades que aplica una persona cuando lleva a cabo sus funciones en el lugar de trabajo, y que contribuyen con un desempeño óptimo dentro de su posición. Esto significa que abarca todo aquello que hace competente a la persona y que le ayudan a responder ante actividades o tareas específicas. Están compuestas por conocimientos adquiridos y actitudes personales. Involucran la capacidad que posee una persona para ejecutarlas con éxito. En consecuencia, incluyen tanto saber realizar algo, como llevarlo a cabo en el marco práctico de la función que desempeña y el contexto en que lo efectúa.

9. Competencias actitudinales: Se refieren a las competencias que constituyen los valores, normas, creencias y actitudes que conducen al equilibrio personal y a la convivencia social. Se trata de una propiedad individual que define el comportamiento humano y se relaciona directamente con el ser.

26. <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/competencias-laborales>

10. **Competencias cognitivas:** Son aquellas que se ponen en marcha para analizar y comprender la información recibida, cómo se procesa y cómo se estructura en la memoria. Son las competencias que tienen como objeto el procesamiento de la información.
11. **Competencias específicas:** Son las que están orientadas a habilitar a una persona para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación.
12. **Competencias procedimentales:** Capacidad para “saber hacer”. Se refiere a las habilidades intelectuales, motrices, destrezas, estrategias y procesos que impliquen una secuencia de acciones o procedimientos que aparecen en forma seguida y sistemática. Se pretende que, con la reiteración de acciones, se alcance el dominio de la técnica, habilidad o destreza.
13. **Competencia profesional:** Es el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones y la transmisión de información, los cuales son necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.
14. **Currículo:** Es la estructura esencial del conjunto de actividades formativas de cualquier programa de capacitación, y es lo que determina y define los procesos que deben abordarse.
Lo conforman:
 - Las competencias que se desarrollarán.
 - Los contenidos concretos por tratar.
 - Las estrategias didácticas y de evaluación que se emplearán de acuerdo con el enfoque pedagógico.
 - Las evidencias de cada actividad.
 - Los criterios e indicadores de evaluación.
15. **Criterio de desempeño:** Los criterios son los parámetros de referencia que funcionan como base de comparación para situar e interpretar el desempeño de la persona estudiante con respecto a su progreso dentro del proceso formativo. El origen del criterio de evaluación está en los procesos característicos (capacidades y actitudes) que cada participante debe desarrollar y evidenciar en determinada área curricular. Los criterios se construyen a partir

de las unidades y elementos de competencia y, por ende, de los objetivos de aprendizaje, por lo que incluyen aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales.

16. **Curso:** Es el conjunto de contenidos temáticos que se imparten dentro de una determinada área o línea curricular. Los cursos teórico-prácticos son aquellos que combinan teoría y práctica, y están bajo la responsabilidad de la persona facilitadora, quien se encarga de presentar los contenidos y realizar diversas actividades didácticas para el logro del análisis y aplicación de la temática que se plantea mediante el desempeño de las personas participantes. Estas actividades pueden ser presenciales o virtuales y, además, pueden ser mediadas o bien autoformativas.
17. **Curso virtual:** Es la actividad en la cual las personas facilitadoras y estudiantes participan e interactúan en un entorno digital, a través de recursos tecnológicos utilizando las facilidades que proporciona el internet. Estas actividades pueden contar con sesiones de trabajo sincrónicas que se imparten mediante plataformas, tales como Zoom, Teams, Webex. Si se trata de actividades asincrónicas, se realizan mediante plataformas como Moodle, Blackboard.
18. **Diagnóstico:** Es la investigación sobre las necesidades reales y prioritarias que se deben satisfacer dentro de los puestos laborales que conforman una organización. En esta investigación, se establecen los conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y actitudes correspondientes a los diferentes puestos. El diagnóstico debe fundamentarse con bases científicas y metodológicas y es el insumo para la elaboración de los planes de capacitación. Tiene como insumo el Manual descriptivo de puestos y da como resultado el mapa funcional y la definición de las competencias por abarcar.
19. **Didáctica:** Es la disciplina que estudia las prácticas de enseñanza, por lo que tiene fuertes relaciones con otras disciplinas del campo pedagógico, fundamentalmente, la filosofía de la educación, la psicología educacional, la política educacional, la historia de la educación y la sociología de la educación. Las distintas tradiciones históricas han contribuido a marcar la definición de su objeto y la naturaleza del saber que intenta producir, caracterizado por la constante articulación entre dimensiones descriptivas y normativas. La didáctica es la rama de la pedagogía que se encarga de buscar métodos y técnicas que contribuyan con la enseñanza. Define las pautas para conseguir la construcción del conocimiento. Es aquella disciplina de carácter científico-pedagógico que se focaliza en cada una de las etapas del aprendizaje. En la actualidad, existen tres modelos didácticos bien diferenciados: el normativo (centrado en el contenido), el incitativo (focalizado en la persona estudiante) y el aproximativo (para quien prima la construcción que realice el o la estudiante de los nuevos conocimientos).

- 20. Diseño curricular:** Comprende la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración y organización de los proyectos curriculares que, al ejecutarse, pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades. En su evaluación, posibilita el perfeccionamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de una organización. Sus tareas son:
- Diagnóstico de problemas y necesidades: Incluye el estudio del marco teórico, la exploración de situaciones reales y la determinación de problemas y necesidades.
 - Modelación del currículo: Se caracterizan el tipo de currículo, el enfoque curricular que se ha escogido, la determinación del perfil de ingreso y de salida, expresados en competencias y la determinación de los contenidos y la metodología.
 - Estructuración curricular: Es la secuenciación y estructuración de los componentes que intervienen en el proyecto curricular que se diseña. Se determinan el orden en que se va a desarrollar el proyecto curricular, el lugar de cada componente, el tiempo necesario, las relaciones de precedencia e integración horizontal necesarias.
 - Organización para la puesta en práctica: Prevé todas las medidas para garantizar la puesta en práctica del proyecto curricular. En esta tarea, es determinante la preparación de quienes van a desarrollar el proyecto, en la comprensión del enfoque metodológico, en el dominio de los niveles superiores del diseño y en la creación de condiciones idóneas para la ejecución. La preparación del personal pedagógico se realiza de forma individual y colectiva, y el nivel de coordinación entre estas es muy importante.
 - Diseño de la evaluación curricular: La evaluación que se diseña debe partir de las competencias que se definan y debe establecer indicadores e instrumentos que permitan validar, mediante diferentes vías, la efectividad de la puesta en práctica del proyecto curricular de cada uno de los niveles, componentes y factores.
 - Diseño Instruccional: El diseño instruccional es el proceso de experiencias de aprendizaje y no se debe confundir con la enseñanza. El proceso instruccional es la mediación de los materiales, recursos y contenidos desde una perspectiva pedagógica, usando principios generales de aprendizaje para transformar los contenidos en un conjunto de materiales educativos eficaces.
 - Elemento de competencia: Es la descripción de una tarea que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que la persona trabajadora debe demostrar. La agrupación de varios elementos afines que signifiquen una ejecución concreta en el proceso laboral da origen a una unidad de competencia.
 - Estrategia: Es el procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida para la operacionalización de la competencia. Se trata de un sistema de planificación aplicable a un conjunto articulado de acciones para llegar a una meta.

- De esta manera, la estrategia es flexible y puede tomar forma con base en las metas a donde se quiere llegar. En su aplicación, la estrategia puede emplear una serie de técnicas para conseguir su propósito. Debido a que la estrategia tiene correspondencia con la operacionalización de la competencia, debe incluir en su desarrollo aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales.

21. Evaluación: Es el proceso con una estructura objetiva, concreta, medible que tiene como fundamento primordial la búsqueda de evidencias para fundamentar un juicio sobre un objeto de evaluación que facilite la toma de las decisiones correspondientes.

22. Evidencia: Comprende los resultados que permiten evaluar la competencia desarrollada por una persona participante. Tiene correspondencia con un criterio de desempeño que señala las condiciones por evaluar. Involucra el desarrollo cognitivo, actitudinal y procedimental que conforman la competencia. La evidencia debe ser crítica y considerar el campo al que responde la competencia. Se cuenta con evidencias de conocimiento, de hacer o productos y de ser, sujetas a demostrar la competencia mediante los criterios e indicadores a los que responden.

Dentro de sus características, debe dirigirse a situaciones reales, concretas y observables. Incluye aspectos procedimentales y actitudinales, requiere especificar las condiciones del desempeño e involucra los ejes transversales.

23. Formación: Incluye los estudios y aprendizajes que se dirigen a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y las habilidades de las actuales y futuras personas trabajadoras de una organización.

24. Fuentes del currículo: Son los aportes que contribuyen con la definición y planificación curricular, y comprenden los elementos culturales, sociales e individuales que brindan el material al currículo. Las fuentes del currículo son: el contexto sociocultural (demandas, necesidades y expectativas), la persona estudiante (perfil de la población a la que se dirige el currículo) y las áreas del saber (contenidos curriculares, áreas disciplinares).

25. Fundamentos del currículo: Son las disciplinas que contribuyen con el currículo y su planificación, tales como la filosofía (aspiraciones respecto del tipo de sociedad y persona), la psicología (particulares de la población a la que se va a atender), la sociología (aportes del contexto sociocultural y sus demandas), la antropología (papel de la cultura dentro de la planificación curricular).

- 26. Guía de la persona facilitadora:** Es la guía que le permitirá a la persona facilitadora conducir su clase. Es un documento donde se concreta el proceso de enseñanza y aprendizaje de una actividad formativa específica. Incluye el detalle de las estrategias que se van a utilizar (tanto las de enseñanza y aprendizaje como las de evaluación), las instrucciones de cada técnica que se desarrolla y los instrumentos de evaluación que permitan su registro y análisis. De igual forma, se anotan los recesos, recursos y materiales didácticos que se requieren, así como la bibliografía que conforma la actividad.
- 27. Guía de la persona participante:** Es la guía que le indica a la persona participante las actividades que corresponden a cada sesión de trabajo. Se especifican para ello el propósito, la evaluación, la metodología por emplear y la evaluación respectiva. Se le informan, además, las fechas de entrega de los productos, la realización de cada actividad y los lineamientos desde la gestión de la actividad en la que se encuentra.
- 28. Indicadores:** Los indicadores son muestras específicas de los procesos que se espera observar en la persona por evaluar, para determinar su ubicación o posición con respecto al criterio de evaluación y señalar si está progresando en la capacidad o actitud que representa ese criterio. Estas muestras están constituidas por la gradación en las realizaciones cognitivas, afectivas o procedimentales implicadas en el criterio especificado.

Los indicadores del criterio que se encontrarán en cada una de las áreas curriculares no son prescriptivos. La persona evaluadora deberá seleccionar los más representativos o establecer nuevos indicadores, dependiendo del aprendizaje que se busca que evidencie la persona evaluada. Estos indicadores son construidos a partir de los criterios y son definidos como medidas de las fases del proceso que, a su vez, permiten evaluar el nivel de logro del criterio determinado. Los indicadores de evaluación son rasgos o características cualitativas, ya sea de una conducta, un proceso, un producto o de un instrumento de evaluación. Pueden representarse en distintos niveles del objeto que intentan cualificar, como, por ejemplo, de contenidos, procedimientos, habilidades o competencia.

- 29. Mapa funcional:** Es la técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. Se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre.

30. Módulo de aprendizaje: Es el conjunto de elementos curriculares acompañados por una ruta estructurada. Se puede configurar la ruta de tal manera que las personas participantes vean el contenido de forma secuencial o en cualquier orden. Es el conjunto de conocimientos profesionales que, estructurados pedagógicamente²⁷, responden a una etapa significativa del proceso de trabajo y representan una fase del proceso de aprendizaje.

31. Objetivos de aprendizaje y competencias: Los objetivos de aprendizaje se definen en función de la competencia, sus unidades y elementos. Señalan lo que significa e implica tener dicha competencia o no. Las tareas que la persona debe realizar para evidenciar el desarrollo competencial, los elementos de la competencia y los objetivos de aprendizaje conducirán al desarrollo que se propone.

Los objetivos de aprendizaje expresan la manera de operacionalizar la competencia y hacen posible definir la forma en la cual se medirá ese desarrollo de la competencia. Se debe considerar que los objetivos de aprendizaje incluyen los aspectos cognoscitivos, procedimentales y actitudinales, van más allá del desarrollo conductual, se dirigen hacia el desarrollo competencial, es decir, de los saberes, haceres y seres. Las competencias son constructos complejos, conformados por unidades (actividades) y elementos (tareas) de competencia. Para desarrollarlas, es necesario alcanzar un conjunto de objetivos de aprendizaje que pueden estar asociados a una o más actividades formativas²⁸.

32. Pedagogía: La pedagogía es la ciencia que tiene como objeto el estudio de la educación como fenómeno psicosocial, cultural y específicamente humano, brindándole un conjunto de bases y parámetros para analizar y estructurar la formación y los procesos de enseñanza-aprendizaje que intervienen en ella. Es un conjunto de saberes que busca tener impacto en el proceso educativo, en cualquiera de las dimensiones que este tenga, así como en la comprensión y organización de la cultura y la construcción del sujeto.

La pedagogía es una ciencia que se nutre de disciplinas, tales como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia y la medicina. Es preciso señalar que es fundamentalmente filosófica, y que su objeto de estudio es la formación donde la persona

27. La estructura pedagógica de un curso y de sus clases componentes se establece en función de tres factores básicos: 1- Contenidos que desarrolla el curso y su distribución en cada una de las clases. 2- Características básicas de los participantes para los que se prepara el curso: Nivel de estudios formales, género, actividades productivas, organización que integra, nivel de liderazgo, nivel de interés manifestado, etc. 3- Recursos disponibles para la actividad pedagógica: Docentes (formación, nivel y experiencia), materiales escritos, productos audiovisuales, materiales para ejercicios, posibles trabajos prácticos. <http://www.pedagogiaycomunicacion.org/inicio/documentos/estructuras-pedag%C3%B3gicas/>

28. Los objetivos expresan los resultados esperados del alumnado como consecuencia del proceso formativo. Se obtienen a partir de las competencias, y su finalidad es facilitar la planificación didáctica. Así, pues, los objetivos generales son una herramienta muy importante en el proceso de aprendizaje y en la planificación docente por parte del profesorado. <https://raulsolbes.com/2019/05/08/competencias-objetivos-resultados-de-aprendizaje-y-criterios-de-evaluacion/>

reconoce el lugar que ocupa en el mundo y se reconoce como constructora y transformadora de este.

La pedagogía puede ser categorizada de acuerdo con diversos criterios y ha sido vinculada con la andragogía. Suele hablarse de la pedagogía general (vinculada a aquello más amplio dentro del ámbito de la educación) o de pedagogías específicas (desarrolladas en distintas estructuras de conocimiento, según los acontecimientos percibidos a lo largo de la historia). Es importante distinguir que la pedagogía es la ciencia que estudia la educación y la didáctica como las disciplinas o el grupo de técnicas que favorecen el aprendizaje. Así, puede indicarse que la didáctica es apenas una disciplina que forma parte de una dimensión más amplia como la pedagogía. La pedagogía también se dedica a formar a las personas de manera permanente en todas las etapas de desarrollo, respecto a sus vivencias sociales y culturales.

33. **Planeamiento didáctico:** Comprende la fase del proyecto curricular que establece en forma global las provisiones necesarias de la práctica pedagógica y los espacios de aprendizaje. Es la tarea fundamental de la organización del trabajo que orienta el proceso de enseñanza y aprendizaje hacia la formación integral. Considera para ello el contexto socio-cultural y la interacción que se genere dentro de esta población. El planeamiento didáctico es el instrumento que orienta la mediación entre el currículo y la población que se atiende, organiza y estructura las unidades, los elementos de competencia, los objetivos de aprendizaje, los contenidos, las estrategias y las técnicas didácticas, y los recursos y materiales didácticos para facilitar el aprendizaje. El planeamiento debe ser flexible, continuo, dinámico y preciso.
34. **Programa:** Es el instrumento curricular donde se organizan las actividades de enseñanza-aprendizaje y permite orientar tanto a la persona facilitadora en su actuar formativo como a las personas participantes en su aprendizaje. Un programa de capacitación está integrado por diversas actividades formativas.
35. **Recurso:** Incluye todo aquel medio material (proyector, libro, texto, video...) o conceptual (ejemplo, simulación...) que se utiliza como apoyo en la enseñanza con la finalidad de facilitar o estimular el aprendizaje.
36. **Taller:** Es el evento de capacitación que se refiere a un trabajo individual o grupal, presencial o virtual, participativo con la finalidad de que se generen soluciones viables y concretas a los problemas planteados. Las conclusiones de un taller representan el producto final que originó la actividad académica.

- 37. Técnica:** Se trata de un procedimiento didáctico que se presta para realizar una parte del aprendizaje que se persigue con la estrategia. Mientras que la estrategia abarca aspectos más generales del proceso de formación, la técnica se enfoca en áreas delimitadas de la actividad. Dicho de otra manera, la técnica didáctica es el recurso particular de que se vale la persona facilitadora para llevar a efecto los propósitos planeados desde la estrategia. Las técnicas son, en general, procedimientos que buscan obtener eficazmente uno o varios productos precisos, mediante una secuencia determinada de pasos o acciones. Las técnicas determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso. Sus pasos disponen claramente cómo debe ser guiada la actividad formativa y definen las acciones para conseguir los objetivos de aprendizaje propuestos.
- 38. Teorías del aprendizaje:** Conforman un variado conjunto de marcos teóricos que, a menudo, comparten aspectos y cuestionan otros o, incluso, suponen postulados absolutamente contradictorios sobre el aprendizaje. Entre estas teorías, se encuentran: la cognitiva, conductiva, conectiva, constructivista, sistémica, ecléctica, socioconstructivista y el aprendizaje significativo.
- 39. Tipos de aprendizaje:** Los diferentes tipos de aprendizajes son: el aprendizaje por descubrimiento (los contenidos no se reciben de manera pasiva, sino que son reordenados para que respondan al esquema de cognición), el aprendizaje receptivo (la persona comprende el contenido y lo reproduce, pero no logra descubrir algo nuevo), el aprendizaje significativo (cuando la persona vincula sus conocimientos anteriores con los nuevos y los dota de coherencia de acuerdo con su estructura cognitiva), el aprendizaje repetitivo (producido cuando se memorizan los datos sin entenderlos ni vincularlos con conocimientos precedentes).
- 40. Unidad de competencia:** Comprende los núcleos de saberes (conocimientos, habilidades y actitudes) desagregados de una competencia. Abarca el conjunto de realizaciones o tareas que, en el campo laboral, tienen valor y significado para desempeñarlas de manera eficiente. La unidad de competencia se expresa en realizaciones de índole laboral que pueden ser evaluables desde un conjunto de criterios de desempeño, según el contexto donde se lleven a cabo. La competencia requiere de una o más unidades de competencia para concretarse, cuyo resultado tiene un significado claro en el proceso laboral. Además, está conformada por un conjunto de elementos de competencia.

11. Bibliografía consultada

1. Ariadna, Ivette. (2021). Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC). Revisado por José Francisco López. Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC). 2023. Economipedia
2. Aguerro, Inés. (2000). *Formación de docentes para la innovación pedagógica*. Artículo presentado en el Seminario Internacional. La formación de los formadores de jóvenes para el siglo XXI: desafíos, experiencias y propuestas para su formación y capacitación. OIE / ANEP. Maldonado. Uruguay.
3. Aneas Álvarez, Assumpta. (2003). *Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional*. Seminari Permanent d'Orientació Professional. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona.
4. Archila Guío, Jesús Enrique. (Julio-diciembre de 2013). Educación y pedagogía en el contexto del paradigma emergente: una nueva forma de pensar y percibir el mundo para la formación de ciudadanía. En *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*. Vol. 5, n.º 1. Colombia.
5. Blázquez Entonado, Florentino y otros. (2002). *Didáctica general*. Madrid: Editorial ANAYA.
6. Bolaños Bolaños Guillermo y Molina Bogantes Zaida. (2007). *Introducción al currículo*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
7. Campos Campos, Yolanda. (2003). *Elementos generales para el diseño curricular*. México.
8. Catalano, Ana y otras. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral*. Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires.
9. CFI, Centro de Formación Integral. (2011). *Pensamiento complejo: pedagogía de la complejidad*. Recuperado en:
http://www.formacion-integral.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=191:pensamiento-complejo-pedagogia#de-la-complejidad-b-&catid=21:pedagogia-#psicologia&Itemid=3
10. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. (2000). *Competencias profesionales: enfoques y modelos a debate. Formación, empleo y cualificación*. Cuadernos de trabajo. Gobierno Vasco. Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.
11. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Formación para el trabajo docente. (2004). *Objetivos de la formación por competencias*. Uruguay.
12. Corpoeducación. (2003). *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Convenio con el Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
13. Correa, C. (2010). *Currículo, inclusividad y cultura de la certificación. Una mirada desde la otra orilla*. Barranquilla: Editorial la Marcha del Quijote.
14. Díaz Barriga y otros. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: McGraw Hill.
15. Díaz Barriga, Ángel. (1992). *Procesos curriculares, institucionales y organizacionales*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa. México.

16. Díaz Barriga, F.; Lule, M.; Rojas S. y Saad, S. (1990). *Metodología de diseño curricular para la educación superior*. México: Trillas.
17. Díaz, R. y otros. (2005). *Consejos escolares. Un espacio para la participación, el desarrollo y la expresión de todos los actores educativos*. Santiago de Chile: FIDE.
18. Escuela Judicial. (2011). *Enfoque pedagógico de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación*. Escuela Judicial, Poder Judicial. Costa Rica.
19. Facultad de Ciencias de la Educación. (2010). *Material de apoyo al curso de postgrado Diseño Curricular y Calidad Educativa*. Universidad Pedagógica "Enrique José Varona". La Habana, Cuba.
20. Fernández, Ana Graciela. (2012). *El diseño curricular. La práctica curricular y la evaluación curricular*. Madrid, España.
21. Fletcher, Shirley. (2000). *Diseño de capacitación basada en competencias laborales*. México, D.F: Panorama Editorial.
22. Garay, Luis Ernesto. (2003). *Didáctica y currículo*. Conferencia n.º 2: El diseño curricular: sus tareas, componentes y niveles. La práctica curricular y la evaluación.
23. García Gómez, Isabel; Moreno Pérez, Francisco Javier; Rodríguez Ortiz, Isabel; Reyes Saldaña, Sage David. (2003). *Introducción a las dificultades del aprendizaje*. MC Graw-Hill. ISBN 84-481-4016-8.
24. Gómez, Carlos. (2013). *Diseño curricular por competencias*. Atlantic International University. Honolulu, Hawaii. Estados Unidos.
25. Gvirtz, Silvina y otros. (2000). *El ABC de la tarea docente: curriculum y enseñanza*. Buenos Aires, Argentina: Aique.
26. Jacinto, Gloria y otros. (2010). *Memoria académica: Elementos para el diseño curricular*. Primer Congreso Latinoamericano de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Baja California. Facultad de Ciencias Humanas. California, EEUU.
27. Kemmis, Sthephen. (1993). *El curriculum: más allá de la teoría de la reproducción*. 2.^{da} edición. Madrid, España: Ediciones Morata, S. L.
28. Le Boterf, G. (2000). *La ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión.
29. Lira Valdivia, Rosa Inés. (2012). *Fundamentos del currículo*. Instituto Tecnológico de Costa Rica. Centro de Desarrollo Académico (CEDA)
30. Meza, Jorge Luis. (2012). *Diseño y desarrollo curricular*. Red Tercer Milenio S. C. Estado de México.
31. Ministerio de Educación Nacional, Colombia. (2012). *Articulación de la educación con el mundo laboral: competencias laborales*. Serie guías n.º 21. Bogotá, Colombia.
32. Monzó Arévalo, Rosa María. (2006). *Concepto de competencia en la evaluación educativa*. México: Publicaciones Cruz O. S. A.
33. Picado Godínez, Flor. (2006). *Didáctica general. Una perspectiva integradora*. Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.
34. Posada Álvarez, Rodolfo. (Abril de 2005). Formación superior basada en competencias: interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. *Revista Iberoamericana de Educación*. N.º 34(6). Recuperado de http://www.campus-oei.org/revista/edu_sup22.htm
35. Quesada Solano, Marta Eugenia y otros. (2001) *El diseño curricular en los planes de estudio: aspectos teóricos y guía metodológica*. Costa Rica: Editorial Universidad Nacional.

36. Rial Sánchez Antonio. (2005). *Diseño curricular por competencias: el reto de la evaluación*. Universidad de Santiago de Compostela. España.
37. Robles Vélchez, M.^a Carmen. (2016). *Elementos del curriculum escolar*. Dpto. Didáctica y Organización Escolar. Universidad de Granada. Facultad de Educación y Humanidades. España.
38. Santamaría Vizcaíno, Marco Antonio. (2005). *¿Cómo evaluar aprendizajes en el aula?* San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
39. Segura, Jorge. (2004). *Planeamiento curricular*. Costa Rica. Universidad Estatal a Distancia.
40. Unesco-OIC. *Herramientas de capacitación para el desarrollo curricular*. Recuperado el miércoles 15 de abril de <http://www.ibe.unesco.or>
41. Universidad del Norte. (2005). Currículo universitario basado en competencias. Memorias del Seminario Internacional. Barranquilla, Colombia.