

1. Perfil del Juez y Jueza

Iberoamericanos acorde a la

Oralidad Procesal

2. Modelo de Formación por

Competencias del Juez y Jueza

Iberoamericanos frente a la Oralidad

Procesal

ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE.....	2
Introducción	5
Capítulo I: Generalidades.....	5
1.1 Antecedentes	5
1.2 Justificación	8
1.3 Objetivo General:	9
1.4 Objetivos específicos:.....	10
1.5 Productos esperados:.....	10
1.6 Impactos esperados	10
1.6.1 Resultados directos	10
1.6.2 Resultados indirectos	11
1.7 Cronograma.....	11
1.8 Hoja de Ruta	13
1.9 Marco Referencial	14
1.9.1 El Sistema Judicial Iberoamericano	14
1.9.2 La Oralidad Procesal en Iberoamérica.....	14
1.9.3 Gestión de Competencias en el Sistema de Oralidad Procesal	14
1.9.4 Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos por competencias	14
1.9.5 La formación por competencias	14
Capitulo II: Desarrollo técnico para la construcción del Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad Procesal	15
2.1 Conceptos Técnicos	15
2.1.1 Perfil:	15
Datos de Identificación del puesto:.....	15
Misión del Puesto:	15
Descripción del Puesto:	15
Principios del Puesto:	16

Actividades del puesto:	16
2.1.2 Competencias	16
Efectividad:	16
Competencias generales o universales:	16
Competencias técnicas:.....	16
Competencias conductuales:	16
Conocimientos:.....	16
Habilidad:	17
Actitud:	17
2.1.3 Diccionario de competencias:	17
2.2 Metodología de construcción de Perfiles.....	17
Observación Directa:	17
Método del cuestionario:.....	17
Métodos de entrevista:	17
2.3 Levantamiento de información técnica del perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos para el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes	18
2.3.1. Fase 1.....	18
Datos de identificación del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal	18
Misión del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal.....	19
Descripción del perfil del Juez y Jueza en la Oralidad Procesal.....	19
Principios del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal.....	20
Actividades del Juez y jueza frente a la Oralidad Procesal.....	21
Conocimientos requeridos acorde a las actividades del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal.....	21
2.3.2 Fase 2.....	23
Jerarquización de actividades esenciales del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal	23
Diccionario de competencias del Juez y Jueza Iberoamericano en la Oralidad Procesal.....	25
Fig. 2: Diccionario de Competencias	29
Distribución de competencias por actividad.....	29
2.4 Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes en el sistema de oralidad procesal	30

Capítulo III: Desarrollo técnico de un Modelo de Formación por Competencias frente a la Oralidad	
Procesal	32
3.1. Conceptos Técnicos	32
3.1.1 Modelo de Formación.- Es el proceso que se fundamenta en identificar conocimientos, habilidades y actitudes necesarias, presentes y futuras, que buscan siempre mejorar continuamente las competencias	32
3.1.2 Formación profesional.-	32
3.1.3 Formación del saber.-	32
3.1.4 Formación del saber hacer.-	32
3.1.5 Formación del saber ser.-	32
3.1.6 Malla curricular por competencias.-	32
3.2 Diagnóstico de necesidades de formación por competencias del juez y jueza en el sistema de oralidad procesal	33
3.2.1. Metodología para levantar necesidades de Formación	33
Observación Directa:	33
Encuestas de Autodetección:	33
Entrevistas por competencias:	33
Evaluación al Desempeño:	33
3.2.2. Levantamiento de Necesidades (Encuesta de Autodetección)	33
3.2.3. Modelo de Formación por competencias (Mallas curriculares)	36
4. Conclusiones.....	47
El Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad Procesal	47
El Modelo de Formación por competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal	47
Bibliografía.....	47

Introducción

Dentro del sistema jurídico de los países participantes en la Cumbre Judicial Iberoamericana, se ha incrementado el número de juicios tramitados a través de procesos orales, lo que ha implicado una transformación intensa de todos los operadores y operadoras de los sistemas judiciales y, de manera destacada, ha impuesto retos a los juzgadores y juzgadoras que se han visto en la necesidad de transitar de procedimientos escritos a orales.

Este proceso de transición de juicios escritos a juicios orales tiene diversos matices en las jurisdicciones nacionales, pero también existen coincidencias importantes, sobre todo en los retos que enfrentan a diario los jueces y juezas y que se traducen en experiencias que deben y pueden ser compartidas con otros.

De ahí la importancia de buscar puntos de encuentro entre los países iberoamericanos relacionados con el sistema de justicia oral, pues debe aprovecharse al máximo la experiencia adquirida y sentar las bases para la integración y homogenización de los sistemas judiciales en dos vertientes, la primera con el propósito de definir el perfil del juez y jueza iberoamericanos acorde a la oralidad procesal; y, el modelo de formación por competencias para proporcionarles herramientas para el mejor desempeño de sus funciones.

Capítulo I: Generalidades

1.1 Antecedentes

La modernización de la justicia ha sido un ejercicio permanente a nivel regional del sistema judicial con constantes transformaciones y fortalecimientos de una justicia nueva, moderna, rápida y eficaz, esto ha generado cambios en sus modelos de gestión llevando consigo una mayor responsabilidad de calidad y mejoramiento continuo.

Uno de estos cambios ha sido el modelo de oralidad procesal en Iberoamérica el mismo que facilita a las partes procesales ser sujetos activos del proceso, conllevando que jueces y juezas utilicen un lenguaje simple que permita dar una mayor comprensión de su actuación y su resolución tomada en un proceso judicial, evidenciándose de esta forma una mayor transparencia en la administración de la justicia.

En el contexto histórico, la oralidad en los juicios es tan antigua como el derecho romano, donde el pretor ejercía la dirección del proceso, realizando sus actuaciones de forma oral ante los tribunos, a fin de sentenciar a quien estaba fuera de la ley. En la antigua Roma existieron diversas etapas a través del tiempo en las cuales se conformaron las instituciones jurídicas que conocemos hasta la actualidad, es decir el derecho romano estableció principios

procesales que se aplicaron en todo el territorio bajo su dominio de poder, hacia el ejercicio jurisprudencial e imperial romano, el cual se nutrió del sincretismo cultural heredado de la antigua Grecia.

Con la desaparición del imperio romano de occidente, en los territorios donde se continuaba el uso del derecho romano se constituyeron reinos germánicos que a su vez trasladaron el derecho romano en materia procesal a sus costumbres, lo que significaba un sistema de aplicación de las leyes con gran rigor formalista que hasta hoy en el sistema escritural de justicia causa lentitud en los procesos.

Así también, en el derecho canónico, el santo oficio desarrollaba sus juicios inquisitivos oralmente; por lo tanto la sustanciación oral de los procesos judiciales no es una novedad en el campo de la administración de justicia. Inclusive hasta nuestros tiempos el derecho anglosajón o common law continúa manteniendo el sistema oral en audiencias sin discriminar que se trate de justicia penal o civil.

En el sistema procesal que provino del derecho romano, a su vez influenciado por el formalismo del sistema germánico y luego el derecho canónico, determinaron los principios que conformaron al derecho procesal en casi la totalidad de los países de Europa y constituyen las características generales del proceso moderno¹. Para América latina, dimanaron del derecho procesal español que es la reproducción del derecho romano canónico del siglo XII². Cabe señalar en este punto que las normas del derecho español procesal, en su época estuvieron ya atrasadas respecto a otras más modernas como el régimen francés, basado en el Código de Procedimientos de 1806.

El sistema procesal escrito con sus características de excesivo formalismo, burocracia, secretismo y lentitud, era el que imperaba en los países iberoamericanos, por lo que el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal empezó a discutir el proyecto sobre el Código Procesal Civil Modelo, desde las jornadas realizadas en 1967, hasta que se culminó su redacción y aprobación en las jornadas de mayo de 1988, modelo que desde esa fecha con ciertas modificaciones fue tomado por diversos países tales como Uruguay en noviembre de 1989, más tarde el Perú en abril de 1993 y Colombia en julio de 2012.

1 (Couture, 1997) (Iberoamericana, 2001) Chiovenda, José (1922) Principios del Derecho Procesal, Madrid, Editorial Reus, 1922

2 Couture, Eduardo J., (1997) Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires: Depalma, 1997

Ya en el ámbito de la historia de la Cumbre Judicial Iberoamericana se ha trabajado por estandarizar y regular las actuaciones judiciales, fortaleciendo a quienes forman parte de la administración de justicia, es así que a la luz de la VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, hoy Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada en Santa Cruz de Tenerife, Canarias, España, los días 23, 24 y 25 de mayo de 2001, se aprueba y se promulga “El Estatuto del Juez Iberoamericano”, en el que se determinan los lineamientos generales sobre los cuales los jueces de los países miembros de la región han de desempeñar sus funciones, bajo la premisa “de poner la justicia en manos de jueces de clara idoneidad técnica, profesional y ética, de quienes depende, en último término, la calidad de la justicia”³.

Posteriormente la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia del 27 al 29 de noviembre del 2002 en Cancún, México, concluyó con la declaración de la Carta de los Derechos de las Personas ante la Justicia en el Ámbito Judicial Iberoamericano.

Finalmente en el marco de la XIII Cumbre Judicial Iberoamericana, III Reunión Preparatoria, Lisboa, Portugal, mayo, 2006, se aprobó el proyecto del Código Modelo Iberoamericano de Ética Judicial 2006, con el objetivo de “reiterar como principios éticos básicos para los juzgadores iberoamericanos los ya establecidos en la Segunda Cumbre Iberoamericana de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia, que tiene su reflejo en el Estatuto del Juez Iberoamericano y en la Carta de Derechos del Ciudadano frente a la justicia... a efecto de promover que las normas que rigen la ética de los jueces se acoplen al principio de independencia respecto a cualquier otra autoridad”⁴.

Como vemos, hay varios documentos con los que la Cumbre Judicial respalda y garantiza el ejercicio de la función de los jueces y juezas sobre todo frente a la transición que se ha tenido en los últimos tiempos de la oralidad procesal en Iberoamérica, en tal virtud es importante implementar un modelo del perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos construido con las competencias, habilidades y actitudes exigidas a estos frente al sistema de oralidad procesal.

Los esfuerzos y desafíos en la administración de la justicia no solamente deben enfocarse en una metódica enseñanza jurídica de conocimientos sino debe estar involucrada necesariamente con competencias que generen adecuadamente habilidades y actitudes que

3 Estatuto del Juez Iberoamericano, VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, pág. 1

4 Código Iberoamericano de Ética Judicial.

permitan enfrentar a una correcta aplicación del sistema de oralidad procesal, fomentando progresivamente la profesionalización de los actores y operadores de la administración de justicia.

Es importante el desarrollo de la formación para quienes conforman la administración de justicia (juezas, jueces, fiscales, defensoras y defensores públicos y servidores judiciales) fortaleciendo un modelo del perfil del juez en Iberoamérica con una adecuada aplicación de la enseñanza jurídica y normas dentro de la oralidad procesal que necesariamente deben estar acompañadas de un desarrollo formativo por competencias.

1.2 Justificación

Con el presente proyecto se propone diseñar y desarrollar el perfil del juez y jueza iberoamericanos basados en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes que sea considerado para una formación estándar frente al sistema de oralidad procesal, con el fin de que los centros de formación judicial de Iberoamérica cuenten con un modelo que servirá de base para acompañar eficazmente a la transición hacia un sistema oral desde la arista de la formación judicial, así como a fortalecer en aquellos casos en los que la oralidad se encuentra implementada.

Si se considera la transición que se ha tenido de un sistema escrito a un sistema oral se debe buscar un modelo de perfil y formación del juez y jueza iberoamericanos identificando la brechas que se deben superar entre el perfil tradicional al perfil actual basado en competencias, habilidades y actitudes frente al sistema de oralidad procesal.

En la actualidad se cuenta con el Estatuto del Juez Iberoamericano que se aprobó y promulgó en mayo del 2001, por lo que, conforme a una evolución de cambios en mejora, modernización que ha venido suscitándose en el transcurso del tiempo especialmente en el ámbito de la oralidad procesal en Iberoamérica, es necesario establecer un modelo de perfil ideal para un juez o jueza, que en la descripción de sus facultades y funciones frente al sistema oral, tenga las competencias adecuadas que les permita ser el director o directora del proceso y resolver de forma más rápida optimizando sus actuaciones judiciales.

En un operador u operadora de justicia una competencia es más que un conocimiento aprendido, involucra las habilidades y actitudes para enfrentar demandas complejas a cambios y desafíos en el sistema judicial como es el caso de la oralidad procesal en Iberoamérica. Para que un juez o jueza tengan herramientas en actividades jurisdiccionales deben reunir características adecuadas de competencias, que debe ser entendido adjetivamente al ser “competente” es decir ser apto para generar una capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción en las tareas jurisdiccionales.

Se debe entender como perfil basado en competencias al que se forma por habilidades y conocimientos que se necesitan para desempeñar un puesto de trabajo, el cual debe ir paralelo con una formación jurídica es decir como combinación de conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones determinadas que habilitarán al juzgador y juzgadora a seleccionar y aplicar correctamente aprendizajes adquiridos a situaciones nuevas.

A partir del perfil del juez y jueza iberoamericanos, acorde a una formación en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes frente al sistema de oralidad procesal, el aprendizaje en este proyecto surge con experiencias en cuyo campo de conocimiento se integrarán tres tipos de saberes: el conceptual que viene a estar determinado en el “SABER”: conocimientos jurídicos aprendidos o por conocer; el procedimental que viene a estar determinado en el “SABER HACER”: la habilidad que se manifiesta de forma objetiva con la capacidad del individuo cuyo nivel de destreza produce eficiencia en una actividad jurídica; y la actitudinal que viene a estar determinado por el “SABER SER”: la conducta postural ante los desafíos en el sistema judicial.

Si se habla de la calidad de la actuación judicial del juez y jueza en el sistema de juicios orales y públicos no solo debe tener un soporte normativo sino que debe contar con bases en el desarrollo de competencias generales y específicas, que ayudarán a la calidad y transición eficiente a la oralidad. Por ejemplo, si se refiere a una resolución oral del juez o jueza, con un pronunciamiento que cumple con la normativa pero en la que no se utilizó un lenguaje apropiado para la comprensión de las partes, su competencia se orientaría a fomentar sus habilidades de expresión oral.

Por los puntos considerados, es de gran importancia el desarrollo de un modelo de perfil del juez y jueza iberoamericanos, frente a un sistema de oralidad que vaya acorde a una formación en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes, el mismo les permitirá cumplir los grandes desafíos del sistema oral desvaneciendo paulatinamente los problemas de ineficiencia y lentitud del sistema escrito.

Adicionalmente, es indispensable que la administración de justicia en Iberoamérica, a partir del modelo del perfil del juez y jueza frente a la oralidad, busque consolidar un modelo de formación que incluya un diseño curricular teórico, práctico y polivalente del que se obtenga mallas curriculares con acciones formativas en competencias que fortalezcan las actuaciones del juez en la implementación de la oralidad procesal.

1.3 Objetivo General:

Consolidar un modelo de perfil en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes del juez y jueza iberoamericanos y de formación en el nuevo contexto del sistema de oralidad procesal, que permita fortalecer la efectividad en las actuaciones procesales en audiencias.

1.4 Objetivos específicos:

- *Elaborar el perfil del juez y jueza iberoamericanos basado en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes.*
- *Elaborar un modelo de formación en competencias para el juzgador y juzgadora en un sistema de justicia por audiencias que incluya una malla curricular por competencias.*

1.5 Productos esperados:

- *Perfil del juez y jueza iberoamericanos acorde a la oralidad procesal.*
- *Modelo de formación por competencias del juez y jueza iberoamericanos frente a la oralidad procesal.*

1.6 Impactos esperados

- *Contar con un perfil actualizado de un juez y jueza modernos, dinámicos, ágiles, claros, oportunos y eficientes basado en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes, acorde al nuevo sistema procesal oral.*
- *Dejar atrás el perfil tradicional del juez y jueza en el sistema procesal escrito caracterizado por el excesivo formalismo, burocracia, secretismo, pasividad e ineficiencia y lentitud.*

1.6.1 Resultados directos

Los impactos del proyecto conceptualmente así identificados, se proyectarán en la práctica con resultados directos, así:

- ✚ *Con una oportuna y ágil respuesta del juez y jueza dentro de los procedimientos orales.*
- ✚ *Mayor transparencia en la administración de justicia, a través de un mejor manejo y desenvolvimiento del juez y jueza en las audiencias, impactando directamente en el nivel de confianza de los ciudadanos. Este resultado directo se vincula estrechamente con el objetivo 16, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, el cual se refiere a “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas” y que señala: “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, *facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles*”; ya que al contar con jueces y juezas con un alto perfil profesional basado en competencias, se garantiza que su actuación sea efectiva, proba y oportuna, lo cual incide directamente en elevar los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración de justicia.*

1.6.2 Resultados indirectos

- ✚ *Institucionalizar nuevos modelos de formación en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes alineados hacia la transición de la oralidad en cada uno de los centros de formación y capacitación judicial de Iberoamérica.*
- ✚ *Fomentar intercambios o visitas de aprendizaje, retroalimentación y/o consolidación de conocimientos y técnicas frente al sistema oral, entre docentes formadores y jueces y juezas de los diferentes centros de formación o poderes judiciales de Iberoamérica.*
- ✚ *Generar programas internacionales de formación y capacitación para jueces y juezas de los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana.*

1.7 Cronograma

Para efectos del proyecto se presenta el siguiente cronograma:

FECHA	RONDA	DESARROLLO TÉCNICO	ACTIVIDADES
2016			
Diciembre	I Ronda de Talleres	Levantamiento de Información Técnica del Perfil Fase 1	Estructurar los datos de identificación del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
			Desarrollar la misión del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
			Desarrollar la descripción del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
2017			
Enero	Preparación para la II Ronda de Talleres	Levantamiento de Información Técnica del Perfil Fase 1	Levantar los principios del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
Febrero			Levantar las actividades que tiene un juez o jueza frente a la Oralidad Procesal
Marzo			Levantar los conocimientos requeridos que debe tener un juez o jueza frente a la Oralidad Procesal en relación a las actividades levantadas y definidas
Abril			Consolidar y revisar la información levantada de los principios, actividades y conocimientos

Mayo	II Ronda de Talleres	Validación (principios, actividades y conocimientos) Fase 1	Validar los principios del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
			Validar las actividades del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
			Validar los conocimientos requeridos que debe tener un juez o jueza frente a la Oralidad Procesal en relación a las actividades levantadas y definidas
		Análisis de Información Fase 2	Socializar la metodología para la jerarquización de actividades esenciales del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
			Socializar y validar diccionario de competencias del Juez Iberoamericano frente a la Oralidad Procesal
			Socializar la metodología de distribución de competencias por actividad
JUNIO	Preparación III Ronda de Talleres	Análisis de Información Fase 2	Jerarquizar las actividades esenciales del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
			Remitir el diccionario de competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
			Distribuir las competencias por cada una de las actividades validadas (utilizando el diccionario de competencias)
			Remitir el perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a una formación en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes frente al Sistema de Oralidad Procesal
JULIO		Modelo de Formación	Levantar las necesidades de formación del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal (competencias identificadas del perfil y temas propuestos de formación)
AGOSTO			Consolidar la información del diagnóstico de necesidades de formación del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
SEPTIEMBRE	III Ronda de Talleres	Modelo de Formación	Presentar el perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad Procesal
			Diseños y mallas curriculares por competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal

Tabla 1: Cronograma

1.8 Hoja de Ruta

Para efectos del proyecto se presenta la siguiente hoja de ruta:

El Perfil del Juez Iberoamericano acorde a una formación en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes frente al Sistema de Oralidad Procesal.				HOJA DE RUTA																																					
				2016				2017																																	
				DICIEMBRE		ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
				3° SEM	4° SEM	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM	1° SEM	2° SEM	3° SEM	4° SEM								
Nº	RONDA	DESARROLLO TÉCNICO	ACTIVIDADES																																						
1	I Ronda de Talleres	Levantamiento de Información Técnica del Perfil Fase 1	Estructurar los datos de identificación del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Desarrollar la misión del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Desarrollar la descripción del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
2	Preparación para la II Ronda de Talleres	Levantamiento de Información Técnica del Perfil Fase 1	Levantar los principios del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Levantar las actividades que tiene un juez o jueza frente a la Oralidad Procesal																																						
			Levantar los conocimientos requeridos que debe tener un juez o jueza frente a la Oralidad Procesal en relación a las actividades levantadas y definidas																																						
			Consolidar y revisar la información levantada de los principios, actividades y conocimientos																																						
3	II Ronda de Talleres	Validación (principios, actividades y conocimientos) Fase 1	Validar los principios del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Validar las actividades del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Validar los conocimientos requeridos que debe tener un juez o jueza frente a la Oralidad Procesal en relación a las actividades levantadas y definidas																																						
		Análisis de Información Fase 2	Socializar la metodología para la jerarquización de actividades esenciales del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Socializar y validar diccionario de competencias del Juez Iberoamericano frente a la Oralidad Procesal																																						
			Socializar la metodología de distribución de competencias por actividad																																						
4	Preparación III Ronda de Talleres	Análisis de Información Fase 2	Jerarquizar las actividades esenciales del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Remitir el diccionario de competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
			Distribuir las competencias por cada una de las actividades validadas (utilizando el diccionario de competencias)																																						
			Remitir el perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a una formación en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes frente al Sistema de Oralidad Procesal																																						
		Modelo de Formación	Levantar las necesidades de formación del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal (competencias identificadas del perfil y temas propuestos de formación)																																						
			Consolidar la información del diagnóstico de necesidades de formación del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						
5	III Ronda de Talleres	Modelo de Formación	Presentar el perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad Procesal																																						
			Diseños y mallas curriculares por competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal																																						

Fig. 1: Hoja de Ruta

1.9 Marco Referencial

1.9.1 El Sistema Judicial Iberoamericano

El Sistema Judicial Iberoamericano se ha ido fortaleciendo a través del tiempo mediante innovaciones procesales en la administración de la justicia, siendo una de éstas la implementación de la oralidad procesal en el sistema judicial, el cual convierte a las partes procesales en sujetos activos dentro de los procesos judiciales.

1.9.2 La Oralidad Procesal en Iberoamérica

La Oralidad Procesal en Iberoamérica ha constituido una herramienta importante en la tarea jurisdiccional, entendida como el desarrollo verbal de los trámites sin perjuicio del uso de documentos inherentes al mismo, caracterizada por la producción de audiencias y una celeridad en los procesos, constituyendo un eje principal de las estrategias de reforma y modernización de la justicia en toda la región. La implementación de la Oralidad Procesal ha permitido resultados efectivos que conllevan a fortalecer las actuaciones de los jueces y juezas con la aplicación de principios de inmediación y contradicción.

1.9.3 Gestión de Competencias en el Sistema de Oralidad Procesal

La gestión de competencias en el sistema judicial se vincula a una descripción de comportamientos, habilidades y actitudes acordes con las demandas y exigencias que lleva a cabo el Sistema de Oralidad Procesal en Iberoamérica, es decir desafíos de una formación necesaria para un desempeño de alto valor que habilite las capacidades del operador de justicia frente a procesos de oralidad.

1.9.4 Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos por competencias

El perfil por competencias del juez y jueza iberoamericanos reúne los rasgos que deben caracterizar al operador de justicia expresada en términos de competencias en los diferentes dominios de la acción profesional frente al sistema de Oralidad Procesal.

1.9.5 La formación por competencias

La formación por competencias para los jueces y juezas fortalecen el modelo del perfil del juez en Iberoamérica con una adecuada aplicación en la formación de la enseñanza jurídica y normas dentro de la oralidad procesal, que necesariamente deben estar acompañadas de un desarrollo formativo en elementos teóricos y prácticos en habilidades y destrezas necesarios para poder desempeñar un trabajo.

Capítulo II: Desarrollo técnico para la construcción del Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad Procesal

En este capítulo se realizará el desarrollo técnico que permitan la construcción del primer producto referente al perfil por competencias del Juez Iberoamericano en el Sistema de Oralidad Procesal por el cual se revisará los conceptos generales que se aplicarán y la metodología para ser utilizados.

2.1 Conceptos Técnicos

Para efectos de inicio del desarrollo del perfil por competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos en el Sistema de Oralidad Procesal constan términos que se utilizarán, debiendo ser comprendidos de forma clara ya que se referirán durante todo el desarrollo, son conceptos técnicos definidos por el ámbito de la Teoría y de las técnicas de la Organización Científica del Trabajo y Gestión del Talento Humano:

2.1.1 Perfil: Al hablarse del “perfil” se debe de entender su referencia al “perfil profesional” de una persona frente a un puesto de trabajo; por lo tanto se debe comprender como el “perfil de un puesto” a la descripción clara de un conjunto de capacidades y competencias que un trabajador debe poseer en su formación para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

El perfil de un puesto está conformado generalmente por un conjunto de estándares ideales que describen al puesto de trabajo como son: **datos de identificación del puesto, misión, descripción, principios, actividades, competencias y conocimientos** que van a ser requeridos para el desempeño eficiente del puesto.

Datos de Identificación del puesto: es la descripción clara que identifica a un puesto dentro de la entidad o institución a la que pertenece (Ejemplo: Entidad.- Escuela Judicial;

Nombre de puesto.-Director/a; Nivel.- Profesional).

Misión del Puesto: es la descripción clara de la razón de ser del puesto o su finalidad, indicándose su propósito, principios que orienta su actividad, y a qué o quiénes beneficia su labor y su impacto social (Ejemplo: Dirigir los procesos académicos de formación, capacitación, investigación y aquellos desarrollados para la vinculación con la comunidad jurídica; así como los procesos administrativos, económicos y técnicos de la Escuela de la Función Judicial).

Descripción del Puesto: son las características más importantes del puesto. (Ejemplo: El perfil del Director de Escuela Judicial se lo describe como un eficiente administrador de la Gestión Organizacional de la Escuela Judicial y las políticas, normas, reglamentos, manuales, instructivos y resoluciones emitidas).

Principios del Puesto: son reglas, normas que guían el pensamiento o la conducta de un trabajador, así como su régimen disciplinario con el fin de garantizar la confianza de los usuarios (Ejemplo: Integridad, Humanidad, Excelencia, Responsabilidad).

Actividades del puesto: es la descripción que hace referencia a las actividades diferentes entre sí, pero similares por el objetivo común que persiguen. Describen lo que se debe realizar para cumplir la misión del puesto (Ejemplo: Formular, coordinar y ejecutar la programación anual de la política pública y de gestión de la Escuela Judicial para garantizar la optimización de recursos; Coordinar los procesos de evaluación integral para la gestión de la Escuela Judicial).

2.1.2 Competencias: al hablar de “competencias” se refiere a las “competencias profesionales” de una persona frente al puesto de trabajo; definiéndola como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer una persona, que le llevará a lograr una capacidad efectiva en una función y/o actividad plenamente identificada. Las competencias se presentan mediante comportamientos y se clasifican en competencias generales o universales, competencias específicas o técnicas, y competencias conductuales.

Efectividad: es el equilibrio entre eficacia y eficiencia. La eficacia es lograr un resultado o efecto. En cambio, eficiencia es la capacidad de lograr ese resultado o efecto con el mínimo de recursos posibles.

Competencias generales o universales: Se refieren a la adquisición de las diferentes habilidades o actitudes comunes de una organización o lugar donde se va a desempeñar las actividades. Son llamadas también competencias transversales, transferibles (Ejemplos: Orientación al servicio, Orientación a los resultados).

Competencias técnicas: Se refieren a la adquisición de los diferentes conocimientos, habilidades, o actitudes específicas de un puesto necesarias para desempeñar una actividad o tarea concreta. Son llamadas también habilidades duras (Ejemplos: Solución de conflictos, Toma de decisiones).

Competencias conductuales: Se refieren a un atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede conceptualizarse como características de su comportamiento; y, bajo las cuales, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable. Son llamadas también habilidades blandas. (Ejemplos: Integridad, Ética).

Conocimientos: es el saber teórico exigido para cumplir los resultados esperados en las diferentes actividades del puesto.

Habilidad: es la capacidad o destreza que una persona tiene para aplicar y manejar los conocimientos, se manifiestan de forma objetiva, es una capacidad individual cuyo nivel de destreza produce eficiencia en una tarea.

Actitud: es la conducta que toma un individuo frente al entorno del puesto de trabajo y que se puede evidenciar en sus valores y voluntad.

2.1.3 Diccionario de competencias: Es el conjunto de competencias identificadas y priorizadas por una organización, en un documento original que los contiene.

2.2 Metodología de construcción de Perfiles

Las organizaciones se han visto envueltas en constantes cambios y transformaciones de mejoramiento continuo que conllevan a adaptar estructuras rígidas y anticuadas a sistemas avanzados y flexibles, enfatizándose su estudio en el recurso humano, pasando a ser una función eminentemente estratégica y dinámica que se proyecta en el factor humano como su principal clave de éxito.

La procedencia de la descripción y análisis de puestos surge y se desarrolla en el ámbito de la Teoría y de las técnicas de la Organización Científica del Trabajo, esta persigue la racionalización del centro de trabajo como vía principal para la maximización del rendimiento de los trabajadores.

De ahí surge la “Descripción y análisis de puestos” como una metodología para el levantamiento de información de un puesto que para efectos de este proyecto la llevaremos a cabo mediante actividades metodológicas como:

Observación Directa: Consiste en la observación directa de la persona mientras realiza las tareas y funciones propias de su puesto.

Método del cuestionario: Registro mediante el que se pretende recoger información de todos los aspectos relacionados con el puesto. Se aplican cuestionarios para preguntar información específica respecto al cargo. (misión, actividades competencias)

Métodos de entrevista: Consiste en recabar información del puesto mediante una entrevista realizada por el técnico al titular del puesto.

2.3 Levantamiento de información técnica del perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos para el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes

Para el desarrollo técnico del Perfil del juez y jueza Iberoamericanos en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes en el sistema de oralidad procesal se establece dos fases:

La Fase 1, que comprenderá el levantamiento de información para definir:

- Datos de Identificación del puesto
- Misión del puesto
- Descripción del perfil
- Principios
- Actividades
- Conocimientos requeridos acorde a las actividades

La Fase 2 que comprenderá el análisis de información para definir:

- La jerarquización de actividades esenciales del Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal
- Diccionario de competencias
- Distribución de competencias por actividad

2.3.1. Fase 1

Datos de identificación del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal

Para identificar los datos del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal se utilizó para su estudio la organización donde se ejecutó el proyecto.

Para esta actividad se sugirió como datos principales:

Entidad: Organización que va a levantar y analizar la información.

Nombre del Puesto: Nombre del puesto

Nivel: Nivel profesional o no profesional que requiere el puesto.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Entidad:	Cumbre Judicial Iberoamericana
Puesto:	Juez y Jueza Iberoamericanos
Nivel:	Profesional

Tabla 2: Datos de Identificación del Puesto

Misión del puesto del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal

Para construir la misión se redactó conforme a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la principal razón de ser del juez y jueza frente a la oralidad procesal?
- ¿Cuál es el propósito (s) del puesto de juez y jueza frente a la oralidad procesal?
- ¿A quién beneficiará el buen desempeño del puesto de juez y jueza frente a la oralidad procesal?
- ¿Cuál será el impacto social?

La redacción se iniciará con verbos que son utilizados para describir objetivos (disponer, modificar, garantizar, ordenar, planear, planificar, producir, proponer, relacionar, relatar, reseñar, resumir, sintetizar, concluir, confirmar, considerar, contrastar, controlar, criticar, decidir.

MISIÓN DEL PUESTO
Garantizar la eficiencia en la administración de justicia con conocimientos teórico prácticos en el desempeño de las actividades jurisdiccionales, que permitan sustanciar y resolver las causas sometidas a su conocimiento en base a principios fundamentales y en tiempo real, sometidas siempre a los principios de oralidad, independencia, imparcialidad y responsabilidad frente a la sociedad cumpliendo para el efecto con la Constitución de cada país, Convenios Internacionales y leyes internas.

Tabla 3: Misión del Puesto

Descripción del perfil del Juez y Jueza en la Oralidad Procesal

Para levantar la información en este acápite, la descripción fue de manera general o resumida. Se efectuó la pregunta básica: ¿Cómo describe usted el perfil de un Juez y Jueza Iberoamericanos frente a la Oralidad Procesal?, y a través de una mecánica de lluvia de ideas de características del perfil, se pueda generar una descripción general.

Esta descripción general es solo una base a partir de la cual se profundizará y se llegará a la descripción esencial que permitirá obtener el perfil del juez iberoamericano frente a la oralidad procesal.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO
El perfil del juez y jueza iberoamericanos como operadores de justicia implica un alto nivel técnico jurídico y responsabilidad en el ejercicio de su actividad con la capacidad de resolver los conflictos sociales apegado a las normas constitucionales, los tratados internacionales y la leyes internas, haciendo efectivo un control de garantías de forma ágil, oportuna, coherente y congruente frente a todos los casos que se ponen a su consideración jurisdiccional.

Tabla 4: Descripción del Puesto

Principios del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal

Los principios constituyen el valor y conductas que debe poseer un Juez y Jueza Iberoamericanos en el desarrollo de actividad, se debe tomar en consideración las normas o reglas que rigen a la entidad u organización que pertenece.

Nombre del Principio	Descripción de Principios
Independencia	Los Jueces y Juezas son independientes en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, ninguna función, órgano o autoridad del Estado podrá interferir en sus deberes y atribuciones; encontrándose solo sometidos a la Constitución de cada país, Convenios Internacionales y leyes internas.
Imparcialidad	La imparcialidad del juez y juezas es condición indispensable para el ejercicio de la función jurisdiccional. En todos los procesos se deberá resolver solo sobre la base de las pretensiones, excepciones y los elementos probatorios aportados por las partes.
Responsabilidad	El Juez y jueza en sus funciones aplicará el principio de la debida diligencia de los procesos bajo su conocimiento, siendo civil y penalmente responsable por las acciones u omisiones en el ejercicio de su cargo.
Ética y Transparencia	La transparencia de las actuaciones del Juez y jueza es una garantía de la justicia de sus decisiones y ha de procurar ofrecer, sin infringir el derecho vigente, información útil, pertinente, comprensible y fiable para las partes y sus apoderados legales.
Idoneidad y Excelencia	Esmero en lograr niveles óptimos de desempeño sobre la base de los estándares de calidad establecidos.
Lealtad	Fidelidad a los principios, valores y objetivos del Poder Judicial dentro de los límites de la ley, la ética y la moral.

Tabla 5: Descripción de Principios

Actividades del Juez y jueza frente a la Oralidad Procesal

Para describir las actividades del puesto se debe realizar conforme a los siguientes tres elementos:

- ❖ Un verbo participio conjugado en tercera persona que indique la acción por ejemplo: Abastece, Actualiza, Conoce, Ordena
- ❖ La explicación de lo que se hace en relación a la actividad
- ❖ Para qué se hace dicha actividad

No.	Descripción de Funciones y/o Actividades
1	Dirige en forma eficiente el proceso en todas sus instancias, aplicando sus facultades jurisdiccionales, correctivas y coercitivas.
2	Ejerce adecuadamente su rol de director o directora de audiencia, a fin de garantizar el principio de inmediación, evitando dilaciones innecesarias y lograr una resolución justa y expedita.
3	Cumple con los plazos y términos establecidos en la legislación para la emisión de autos y sentencias.
4	Promueve la conciliación, como mecanismo de solución alternativa de conflictos y terminación anticipada de los procesos.
5	Admite la prueba que sea útil, pertinente y conducente, con la finalidad de que se prueben los hechos alegados y contradichos.
6	Dispone la práctica de la prueba dentro de la audiencia para garantizar los principios: dispositivo, de contradicción y oportunidad.
7	Valora la prueba presentada por las partes a fin de emitir un fallo justo garantizando el derecho al debido proceso y acceso a la justicia.
8	Conoce y resuelve en audiencia de manera motivada las causas sometidas a su conocimiento.
9	Expide autos y sentencias en forma adecuada con el fin de garantizar la seguridad jurídica.

Tabla 6: Descripción de Actividades

Conocimientos requeridos acorde a las actividades del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal

Para describir los conocimientos fue necesario tener consolidadas y validadas las actividades por los miembros de grupo de trabajo, los conocimientos se redactan planteándose la siguiente pregunta:

¿Qué conocimientos se necesita para cumplir de una manera eficiente las funciones y/o actividades del puesto?

No.	Actividades	Conocimientos
1	Dirige en forma eficiente el proceso en todas sus instancias, aplicando sus facultades jurisdiccionales, correctivas y coercitivas.	Dirección del proceso, técnicas de litigación oral, derecho sustantivo y adjetivo, deberes y obligaciones del funcionario judicial, manejo de despachos judiciales, Deontología Jurídica.
2	Ejerce adecuadamente su rol de director y directora de audiencia, a fin de garantizar el principio de inmediación, evitando dilaciones innecesarias y lograr una resolución justa y expedita.	Dirección del proceso, técnicas de litigación oral, derecho sustantivo y adjetivo, programación neurolingüística (PNL), Deontología Jurídica.
3	Cumple con los plazos y términos establecidos en la legislación para la emisión de autos y sentencias.	Derecho Procesal, derecho sustantivo de acuerdo a la materia, Deontología Jurídica.
4	Promueve la conciliación, como mecanismo de solución alternativa de conflictos y terminación anticipada de los procesos.	Teoría del Conflicto, Métodos alternativos de solución de conflictos, Materias transigibles, efectos de su aplicación, técnicas de generación de diálogo, capacidad conciliadora, Deontología Jurídica.
5	Admite la prueba que sea útil, pertinente y conducente, con la finalidad de que se prueben los hechos alegados y contradichos.	Derecho sustantivo y adjetivo en relación a la prueba, Deontología Jurídica.
6	Dispone la práctica de la prueba dentro de la audiencia para garantizar los principios: dispositivo, de contradicción y oportunidad.	Derecho sustantivo y adjetivo en relación a la prueba, Deontología Jurídica.
7	Valora la prueba presentada por las partes a fin de emitir un fallo justo garantizando el derecho al debido proceso y acceso a la justicia.	Derecho sustantivo y adjetivo en relación a la prueba, programación neurolingüística (PNL), teoría general de la prueba, Deontología Jurídica.
8	Conoce y resuelve en audiencia de manera motivada las causas sometidas a su conocimiento.	Interpretación y argumentación jurídica, valoración y dinámica de la prueba, dirección del proceso, técnicas de litigación oral, derecho sustantivo y adjetivo, Deontología Jurídica.
9	Expide autos y sentencias en forma adecuada con el fin de garantizar la seguridad jurídica.	Interpretación y argumentación jurídica, valoración y dinámica de la prueba, derecho sustantivo y adjetivo, estructura y redacción de sentencias, Deontología Jurídica.

Tabla 7: Descripción de Conocimientos

2.3.2 Fase 2

Jerarquización de actividades esenciales del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal

Una vez que se obtuvo las actividades validadas, correspondió jerarquizar cada actividad utilizando la matriz “Técnica de Construcción de Perfiles”, a fin de identificar las actividades esenciales que tienen mayor incidencia o impacto en el sistema oral, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- ✓ Cada actividad será revisada con el cuadro de análisis ocupacional que se encuentra en la parte derecha de la matriz.
- ✓ Para otorgar los puntajes a cada campo de frecuencia, consecuencia de errores y dificultad se debe considerar cada uno de los puntajes que oscilan entre 1 a 5 puntos
- ✓ Cada uno de los puntajes ubicados en los campos de frecuencia, consecuencia de errores y dificultad serán previamente analizados con el cuadro de análisis ocupacional.
- ✓ Finalmente se obtendrá puntajes altos que determinarán las actividades más esenciales del puesto.

CUADRO DE ANÁLISIS OCUPACIONAL DE ACTIVIDADES			
F= FRECUENCIA: o periodicidad con que se ejecuta una tarea			
C= CONSECUENCIA DE LOS ERRORES: implica qué consecuencia tiene un mal desempeño de la actividad para la organización y las personas			
D= DIFICULTAD: o comparación del grado de dificultad de una actividad respecto a otra			
Puntaje	Frecuencia	Consecuencia de Error	Dificultad
5	todos los días	Muy graves: que afectan a toda la organización	Muy difícil
4	al menos una vez por semana	Graves: que afectan a todo un proceso o gran parte de la organización	Difícil
3	al menos una vez cada 15 días	Severa: que afecta al trabajo de otros y partes importantes del proceso	Media o moderada
2	una vez al mes	Leve: Que afecta a su propio trabajo y es corregible	Fácil
1	otra	Mínima: Fácilmente superable	Muy fácil

Tabla 8: Análisis Ocupacional de Actividades

Fórmula	TOTAL = F + (C*D)
---------	--------------------------

JERARQUIZACIÓN DE ACTIVIDADES					
N°	ACTIVIDADES	FRECUENCIA	CONSECUENCIA DE ERRORES	DIFICULTAD	PONDERACIÓN
1	Dirige en forma eficiente el proceso en todas sus instancias, aplicando sus facultades jurisdiccionales, correctivas y coercitivas.	5	5	4	25
2	Ejerce adecuadamente su rol de director de audiencia, a fin de garantizar el principio de inmediación, evitando dilaciones innecesarias y lograr una resolución justa y expedita.	4	5	4	24
3	Cumple con los plazos y términos establecidos en la legislación para la emisión de autos y sentencias.	5	4	4	21
4	Admite la prueba que sea útil, pertinente y conducente, con la finalidad de que se prueben los hechos alegados y contradichos.	4	4	4	20
5	Valora la prueba presentada por las partes a fin de emitir un fallo justo garantizando el derecho al debido proceso y acceso a la justicia.	5	4	3	17
6	Promueve la conciliación, como mecanismo de solución alternativa de conflictos y terminación anticipada de los procesos.	3	4	3	15
7	Dispone la práctica de la prueba dentro de la audiencia para garantizar los principios: dispositivo, de contradicción y oportunidad.	4	3	3	13
8	Conoce y resuelve en audiencia de manera motivada las causas sometidas a su conocimiento.	4	3	3	13
9	Expide autos y sentencias en forma adecuada con el fin de garantizar la seguridad jurídica.	4	3	3	13

Tabla 9: Jerarquización de Actividades

Diccionario de competencias del Juez y Jueza Iberoamericano en la Oralidad Procesal

En la construcción de un perfil por competencias es necesario contar con el “Diccionario por competencias”, para lo cual cabe recordar el concepto de competencias: “al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer una persona, que le llevará a lograr una capacidad efectiva en una función y/o actividad plenamente identificada”.

El diccionario de competencias que se elaboró para el perfil del juez y jueza iberoamericanos frente a la oralidad procesal comprende:

- Grupos de Competencias
- Denominación de la Competencia
- Definición de la Competencia
- Niveles de la Competencia
- Comportamientos observables de la competencia

Grupo de Competencias

Se refiere a un conjunto de competencias que son englobados por grupos de acuerdo a una adecuada clasificación de una organización.

Para generar una mejor descripción detallada de competencias de un juez o jueza frente a la oralidad procesal se ha clasificado en tres grupos: Grupo de Competencias Generales o Universales, Grupo de Competencias Técnicas y Grupo de Competencias Conductuales.

Denominación de la Competencia

Se refiere al nombre que tendrá la competencia en el diccionario y en el perfil. Ejemplo: Orientación a los resultados, Pensamiento Conceptual etc.

Definición de la Competencia

Se refiere a la descripción clara y comprensiva de una competencia. Ejemplo: Orientación a los resultados = Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente, tendiendo al reconocimiento de los derechos de los ciudadanos de manera oportuna.

Nivel de la Competencia

Se refiere al grado de exigencia que la competencia requiere en el perfil y está determinado por comportamientos o conductas observables. Ejemplo: Alto, Medio y Bajo Cargo Juez; Competencia Orientación a los resultados; Nivel de comportamiento observable requerido Alto. Por lo general para el cargo de juez los niveles de competencias requeridas van a ser altos.

Comportamiento Observable

Se refiere al conjunto de conductas que una persona tiene ante situaciones determinadas. Ejemplo.- Denominación de la competencia: Orientación al servicio; Comportamiento observable: Crea un ambiente que estimula la mejora continua. Actúa a partir de los requerimientos de los ciudadanos ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas.

Metodología utilizada para la construcción del Diccionario de Competencias

- **Análisis de la Situación Actual:** Se realizó un análisis de la situación actual de un juez frente a la oralidad procesal.
- **Identificación y definición de las competencias:** Se identificaron y se definieron detalladamente cada una de las competencias que serán incluidas en el diccionario.
- **Determinación de los niveles:** Se definió en cada competencia los niveles (alto, medio y bajo) con cada comportamiento requerido por el juez frente a la oralidad.

Para la construcción del diccionario se fundamentó en el "Diccionario por Competencias de Martha Alles. ALLES, Martha. "Dirección Estratégica de Recursos Humanos - Gestión por competencias", Segunda edición, Granica S.A. Buenos Aires, Argentina, 2010; y la Norma e Instrumentos de Aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos, Resolución SENRES RH-2005-000042 de 2 de agosto de 2005 del Ministerio de Relaciones Laborales.

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES

GRUPO DE COMPETENCIAS GENERALES O UNIVERSALES (TRANSVERSALES, TRANSFERIBLES)

No.	DENOMINACIÓN DE LA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
1	Orientación al servicio	Es el que implica la actitud de servicio a las personas, garantizando sus derechos de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. Significa focalizar los esfuerzos en la atención efectiva de los requerimientos de justicia.	Alto	Demuestra interés en atender a las personas con rapidez, diagnóstica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas. Escucha con respeto a las personas.
			Medio	Identifica las necesidades de las personas; en ocasiones se anticipa a ellas aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.
			Bajo	Actúa a partir de los requerimientos de las personas, ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas.
2	Orientación a los resultados	Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente, tendiendo al reconocimiento de los derechos de las personas de manera oportuna.	Alto	Creación de un ambiente que estimula la mejora continua. Actúa a partir de los requerimientos de las personas ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas.
			Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.
			Bajo	Realiza bien o correctamente su trabajo.
3	Conocimiento del entorno organizacional	Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones entre los diferentes intervinientes en el proceso judicial. Incluye la capacidad de coordinación para prever soluciones de las diferentes situaciones que eventualmente afectarían a las partes o al proceso.	Alto	Identifica la manera en cómo un cambio de leyes o de situaciones distintas afectará o beneficiará a procesos.
			Medio	Identifica situaciones que pueden alterar el desenvolvimiento normal de los colaboradores de una unidad o proceso organizacional. Implica la habilidad de observar y aprovechar los comportamientos de las distintas partes procesales.
			Bajo	Utiliza ciertas normas y procedimiento establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.
4	Calidad del Trabajo	Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica poseer los conocimientos necesarios para emitir resoluciones correctamente motivadas dentro del sistema oral. Incluye la capacidad para aplicar soluciones alternativas de conflictos, así como la ejecución efectiva de las resoluciones judiciales.	Alto	Entiende y conoce todos los temas relacionados a su trabajo, su contenido y esencia aun en los aspectos más complejos. Comparte con los demás su conocimiento y expertise.
			Medio	Conoce adecuadamente todos los temas relacionados a su trabajo como para cumplir su función.
			Bajo	Conoce temas relacionados con su trabajo sin alcanzar el nivel requerido o aunque éstos sean adecuados, no demuestra interés por aprender.
5	Adaptabilidad al cambio	Es la capacidad para adaptarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad y actitud para enfrentar adecuadamente: situaciones imprevistas o conflictivas dentro de las audiencias o del proceso oral en general, o en la utilización de nuevas tecnologías o Reformas Normativas. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a modificaciones respecto del territorio, materias, grados e instancias judiciales, en virtud de la necesidad institucional enfocada a la atención de las personas.	Alto	Se adapta a situaciones cambiantes, medios y personas en forma adecuada y consigue controlar situaciones imprevistas o conflictivas. Revisa críticamente su accionar y puede instrumentar cambios.
			Medio	Puede poner en marcha cambios en situaciones variables cuando los mismos le son sugeridos.
			Bajo	Tiene escasa capacidad para instrumentar cambios y revisar críticamente su accionar.

GRUPO DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS O TÉCNICAS (HABILIDADES DURAS)

No.	DENOMINACIÓN DE LA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
1	Orientación	Es la capacidad de ejercer la dirección del proceso y promover la salida alternativa de conflictos.	Alto	Orienta a las partes procesales en materia de su competencia, generando estrategias que permitan tomar decisiones acertadas.
			Medio	Orienta y guía a las partes procesales para el desarrollo del proceso.
			Bajo	Orienta ciertas veces a las partes procesales en la forma de realizar actividades de complejidad baja.
2	Pensamiento Conceptual	Es la capacidad de interpretar y aplicar lógicamente la norma jurídica para la solución de problemas. Incluye la utilización del razonamiento pragmático.	Alto	Desarrolla conceptos nuevos para solucionar problemas complejos y otros. Hace que las situaciones o ideas complejas estén claras, sean simples y comprensibles. Integra ideas, datos y observaciones, presentándolos en forma clara y útil.
			Medio	Analiza situaciones presentes utilizando los conocimientos teóricos o adquiridos con la experiencia. Utiliza y adapta los conceptos o principios adquiridos para solucionar problemas.
			Bajo	Utiliza conceptos básicos, sentido común y la experiencias vividas en la solución de problemas inherentes al desarrollo de las actividades del puesto.
3	Valoración de la Información	Es la capacidad de conocer cómo aplicar las reglas de valoración probatoria para identificar información esencial que permitan construir una decisión de calidad.	Alto	Pone en marcha personalmente sistemas o prácticas que permiten recoger información esencial para la toma de decisiones. Analiza la información recopilada.
			Medio	Realiza un trabajo sistemático en un determinado lapso de tiempo para obtener la mejor información posible de todas las fuentes disponibles.
			Bajo	Busca información con un objetivo concreto a través de preguntas rutinarias.
4	Pensamiento Crítico	Es la capacidad de utilizar la lógica y el análisis para identificar la corrección de las proposiciones o planteamientos expuestos por las partes procesales.	Alto	Analiza, determina y cuestiona la viabilidad de la aplicación del marco jurídico utilizando la lógica.
			Medio	Elabora reportes jurídicos, técnicos o administrativos aplicando el análisis y la lógica.
			Bajo	Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas aplicando la lógica.
5	Pensamiento Analítico	Es la capacidad de analizar los planteamientos o peticiones de las partes procesales.	Alto	Analiza organizando y secuenciando un problema o situación, estableciendo causas de hecho, o varias consecuencias de acción. Anticipa los obstáculos y planifica los siguientes pasos.
			Medio	Establece relaciones causales sencillas para descomponer los problemas o situaciones en partes. Identifica los pros y los contras de las decisiones. Analiza información sencilla.
			Bajo	Realiza una lista de asuntos a tratar asignando un orden o prioridad determinados. Establece prioridades en las actividades que realiza.
6	Identificación de Problemas	Identifica el problema jurídico a resolver, el objeto de la controversia y el objeto de prueba	Alto	Identifica los estados iniciales de una situación, seleccionando y organizando la información, utilizando acciones concretas para resolver los problemas jurídicos, el objeto de la controversia y el objeto de prueba.
			Medio	Identifica cierta información que generan los problemas jurídicos; determina posibles soluciones.
			Bajo	Compara información sencilla para identificar problemas.
7	Comprensión Oral	Es la capacidad de escuchar y comprender la información ofrecida por las partes procesales.	Alto	Escucha y comprende las ideas presentadas en forma oral en las reuniones de audiencia y desarrolla propuestas en base a los requerimientos.
			Medio	Comprende los requerimientos de las partes procesales.
			Bajo	Escucha la información o disposiciones que se le provee y realiza las acciones pertinentes para el cumplimiento.
8	Comprensión Escrita	La capacidad de leer y entender información e ideas presentadas de manera escrita.	Alto	Lee y comprende documentos de alta complejidad. Elabora propuestas de solución o mejoramiento sobre la base del nivel de comprensión
			Medio	Lee y comprende documentos de complejidad media, y posteriormente presenta propuestas.
			Bajo	Lee y comprende la información sencilla que se le presenta en forma escrita y realiza las acciones pertinentes que indican el nivel de comprensión.
9	Expresión Oral	Es la capacidad de comunicar las decisiones judiciales de forma oral de manera clara y comprensible.	Alto	Comunica información relevante. Organiza la información para que sea comprensible a los receptores. Cuida la imagen propia, los gestos y todos aquellos signos que forman el discurso.
			Medio	Comunica todo tipo de información. Organiza la información para que sea comprensible a los receptores.
			Bajo	Comunica en forma clara y oportuna información sencilla.
10	Expresión Escrita	Es la capacidad de comunicar por escrito de modo claro y comprensible las actuaciones judiciales.	Alto	Escribir documentos de complejidad alta, donde se establezcan parámetros que tengan impacto directo sobre las actividades de un proceso.
			Medio	Escribir documentos de mediana complejidad.
			Bajo	Escribir documentos sencillos en forma clara y concisa.
11	Toma de Decisiones	Es la capacidad de resolver sobre los planteamientos, alegatos y pruebas durante todo el proceso.	Alto	Toma decisiones de complejidad alta. Utiliza información de fuentes primarias y secundaria para la toma de decisiones de largo plazo. Analiza información relevante para la maximización de los recursos. Interactúa con otros a fin de analizar situaciones que requieran una decisión. Escucha diferentes puntos de vista para generar la decisión más acertada.
			Medio	Toma decisiones de complejidad media. Se basa en información de fuentes primarias para toma de decisiones. Comprende la dinámica del proceso antes de tomar una decisión.
			Bajo	Toma decisiones de complejidad baja. Revisa y consulta información que sirva de base para la toma de decisiones, las situaciones que se presentan permiten comparar patrones de hechos ocurridos con anterioridad.
12	Solución de Conflictos	La capacidad para dirimir diferencias antagónicas entre individuos o grupos de individuos.	Alto	Actúa como garante ante conflictos no resueltos en instancias anteriores, busca estrategias de negociación para producir resultados efectivos ante situaciones conflictivas no resueltas. Establece y emplea parámetros para ser aplicados en situaciones de conflictos complejos. Busca, dentro de los argumentos que le son favorables, ventajas que beneficien a la contraparte para propiciar acuerdos.
			Medio	Implementa ciertos mecanismos para construir acuerdos entre posiciones enfrentadas pero cercanas Formula cada aspecto de la situación como una búsqueda común de criterios objetivos.
			Bajo	Aplica procedimientos para superar conflictos de intereses, en su grupo de trabajo

GRUPO DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES (HABILIDADES BLANDAS)				
No.	DENOMINACIÓN DE LA	DEFINICIÓN	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
1	Flexibilidad	Es la capacidad para adaptarse y trabajar en variadas situaciones con personas, dentro del proceso judicial oral.	Alto	Modifica las acciones para responder a los cambios de situaciones y/o con personas o grupos diversos. Propone mejoras para la organización.
			Medio	Modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas. Decide qué hacer en función de la situación.
			Bajo	Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos, para cumplir con sus responsabilidades.
2	Iniciativa	Es la predisposición para actuar proactivamente en la solución de los posibles problemas que enfrente, tanto el despacho judicial o determinado proceso.	Alto	Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras.
			Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.
			Bajo	Reconoce las oportunidades o problemas del momento. Cuestiona las formas convencionales de trabajar.
3	Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción del equipo del despacho judicial en la atención del servicio de administración de justicia.	Alto	Orienta la acción de su grupo en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios. Fija objetivos, realiza su seguimiento y da feedback sobre su avance integrando las opiniones de los diferentes integrantes. Tiene energía y la transmite a otros en pos de un objetivo común fijado por él mismo.
			Medio	Fija objetivos y realiza un adecuado seguimiento brindando feedback a los distintos integrantes. Escucha a los demás y es escuchado.
			Bajo	Puede fijar objetivos que el grupo acepta realizando un adecuado seguimiento de lo encomendado.
4	Comunicación	Es la capacidad para escuchar, preguntar a los intervinientes en el proceso judicial; y, expresar las decisiones en forma efectiva.	Alto	Identifica los momentos y la forma adecuada para exponer diferentes situaciones, de forma eficiente.
			Medio	Puede ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones.
			Bajo	Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas
5	Credibilidad Técnica	Es la capacidad necesaria para generar confianza en las partes que intervienen en un proceso.	Alto	Referente técnico clave en los diferentes medios donde actúa y para la toma de decisiones del proceso.
			Medio	Resuelve problemas de las personas relacionados con los aspectos jurídicos, sobre la base del conocimiento de sus aspectos positivos y negativos.
			Bajo	Comprende adecuadamente los requisitos de las personas demostrando conocimiento de los procesos.
6	Dinamismo	Es la disposición al trabajo en cualquier situación que se presente.	Alto	Presenta buena capacidad para adaptarse a los cambios y para trabajar energicamente. Anticipa y responde positivamente a las variaciones del entorno.
			Medio	Demuestra usualmente capacidad para adaptarse a los cambios y trabajar energicamente. Responde positivamente a las variaciones del entorno.
			Bajo	Posee baja predisposición para ser enérgico en situaciones en las que el trabajo sea duro. Su rendimiento puede verse seriamente afectado en situaciones de cambio.
7	Autocontrol	Es la capacidad para controlar las emociones y evitar las reacciones ante provocaciones, oposición u hostilidad o cuando se trabaja en condiciones.	Alto	Maneja efectivamente sus emociones. Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés sostenido. Responde constructivamente a pesar del estrés. Puede utilizar técnicas o planificar actividades para controlar el estrés y las emociones.
			Medio	Actúa con calma. Siente emociones fuertes tales como el enfado y frustración extrema, pero continúa hablando, actuando o trabajando con calma. Ignora las acciones que le producen desagrado y continúa su actividad o conversación.
			Bajo	Siente la presión de la situación y se mantiene al margen de la discusión. No se involucra.
8	Integridad	Hace referencia a la capacidad de obrar con rectitud, probidad y honestidad.	Alto	Trabaja según sus valores, aunque ello implique un importante costo o riesgo. Asume la responsabilidad de sus propios errores y actúa en consecuencia. Sus acciones y actitudes son coherentes con su discurso. Demuestra estar comprometido con la honestidad y la confianza en cada faceta de su conducta. No está dispuesto a cumplir órdenes que impliquen acciones que él considera que no son éticas.
			Medio	Desafía a otros a actuar con valores y creencias. Admite públicamente que ha cometido un error. Existe una correlación entre su discurso y su accionar. Con sus actitudes demuestra franqueza y establece relaciones basadas en el respeto y la confianza.
			Bajo	Está orgulloso de ser honrado. Entre quienes interactúan con él, tiene imagen de confianza ya que no se contradice en su accionar. Da a todos un trato equitativo.
9	Empatía	Es la capacidad para entender y asumir la situación de las partes procesales.	Alto	Comprende los puntos de vista de los demás en el sentido en que entiende la complejidad de las razones y motivaciones además de actuar para ayudar.
			Medio	Escucha y observa a los demás para predecir comportamientos futuros, pronostica otras respuestas. Escucha y responde a lo que ha escuchado.
			Bajo	Percibe los estados de ánimo y sentimientos de las otras personas, sin embargo, su conducta no aporta indicios de que se pone en el lugar del otro para entender sus emociones e pensamientos.

Fig. 2: Diccionario de Competencias

Distribución de competencias por actividad

Una vez realizada la jerarquización de actividades esenciales, finalmente para concluir con la obtención del producto del “Perfil del juez Iberoamericano en el desarrollo de competencias,

habilidades y actitudes en el sistema de oralidad procesal.” se genera la distribución de competencias de acuerdo a la metodología de análisis y descripción de puestos.

Para esta distribución se contó con el diccionario de competencias, en el que se analizó **“¿Qué competencias necesitan poseer el juez y jueza iberoamericanos para cumplir con cada actividad en el sistema oral?”**

DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS (DICCIONARIO)			
ACTIVIDADES	COMPETENCIAS		
	GENERALES	ESPECÍFICAS	CONDUCTUALES
Dirige en forma eficiente el proceso en todas sus instancias, aplicando sus facultades jurisdiccionales, correctivas y coercitivas.	Orientación al servicio	Orientación	Iniciativa
Ejerce adecuadamente su rol de director de audiencia, a fin de garantizar el principio de inmediación, evitando dilaciones innecesarias y lograr una resolución justa y expedita.		Pensamiento Conceptual	
Cumple con los plazos y términos establecidos en la legislación para la emisión de autos, sentencias y resoluciones.		Valoración de la Información	Liderazgo
Admite la prueba que sea útil, pertinente y conducente, con la finalidad de que se prueben los hechos alegados y contradecidos.	Orientación a los resultados	Pensamiento Analítico	Comunicación
Valora la prueba presentada por las partes a fin de emitir un fallo justo garantizando el derecho al debido proceso y acceso a la justicia.		Identificación de Problemas	
Promueve la conciliación, como mecanismo de solución alternativa de conflictos y terminación anticipada de los procesos.	Calidad del Trabajo	Comprensión Oral	Credibilidad Técnica
Dispone la práctica de la prueba dentro de la audiencia para garantizar los principios: dispositivo, de contradicción y oportunidad.		Comprensión Escrita	Autocontrol
		Expresión Oral	
Conoce y resuelve en audiencia de manera motivada las causas sometidas a su conocimiento.	Conocimiento del entorno organizacional	Expresión Escrita	Integridad
		Toma de Decisiones	
Estructura autos, sentencias y resoluciones en forma adecuada con el fin de garantizar la seguridad jurídica.		Solución de Conflictos	Empatía

Fig. 3: Distribución de Competencias

2.4 Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes en el sistema de oralidad procesal

Una vez desarrollado técnicamente el perfil de acuerdo a la “Matriz Técnica de Construcción de Perfiles” que ha sido elaborada en base a la Metodología de Análisis y Descripción de Puestos “se presenta “El Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad Procesal”.

PERFIL DEL JUEZ Y JUEZA IBEROAMERICANOS ACORDE A UNA FORMACIÓN EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, HABILIDADES Y ACTITUDES FRENTE AL SISTEMA DE ORALIDAD PROCESAL									
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		MISIÓN				PRINCIPIOS			
Entidad	Cumbre Judicial Iberoamericana	Garantizar la eficiencia en la administración de justicia con conocimientos teórico prácticos en el desempeño de las actividades jurisdiccionales, que permitan sustanciar y resolver las causas sometidas a su conocimiento con base en principios fundamentales y en tiempo real, sometidas siempre a los principios de oralidad, inmediación, independencia, imparcialidad y responsabilidad frente a la sociedad cumpliendo para el efecto con la Constitución de cada país, convenios e instrumentos internacionales y leyes internas.				Independencia Imparcialidad Responsabilidad Ética y Transparencia Idoneidad y Excelencia Lealtad			
Denominación del Puesto	Juez y Jueza Iberoamericanos en Oralidad Procesal	DESCRIPCIÓN							
Nivel	Profesional	El perfil del juez y jueza iberoamericanos como operadores de justicia implica un alto nivel técnico jurídico y responsabilidad en el ejercicio de su actividad con la capacidad de resolver los conflictos sociales apegados a las normas constitucionales, los convenios e instrumentos internacionales y la leyes internas, haciendo efectivo un control de garantías de forma ágil, oportuna, coherente y congruente frente a todos los casos que se ponen a su consideración jurisdiccional.							
ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS	COMPETENCIAS							
		GENERALES		ESPECÍFICAS		CONDUCTUALES			
		Nombre	Descripción	Nombre	Descripción	Nombre	Descripción		
Dirige en forma eficiente el proceso en todas sus instancias, aplicando sus facultades jurisdiccionales, correctivas y coercitivas.	Dirección del proceso, técnicas de litigación oral, derecho sustantivo y adjetivo, deberes y obligaciones del funcionario judicial, manejo de despachos judiciales y deontología jurídica.	Orientación al servicio	Implica la actitud de servicio a las personas, garantizando sus derechos de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. Significa focalizar los esfuerzos en la atención efectiva de los requerimientos de justicia.	Orientación	Capacidad de ejercer la dirección del proceso y promover la salida alternativa de conflictos.	Iniciativa	Predisposición para actuar proactivamente en la solución de los posibles problemas que enfrente, tanto el despacho judicial o determinado proceso.		
Ejerce adecuadamente su rol de director de audiencia, a fin de garantizar el principio de inmediación, evitando dilaciones innecesarias y logrando una resolución justa y expedita.	Dirección del proceso, técnicas de litigación oral, derecho sustantivo y adjetivo, programación neurolingüística y deontología jurídica.			Pensamiento Conceptual	Capacidad de interpretar y aplicar lógicamente la norma jurídica para la solución de problemas. Incluye la utilización del razonamiento pragmático.				
Cumple con los plazos y términos establecidos en la legislación para la emisión de autos y sentencias.	Derecho Procesal, derecho sustantivo de acuerdo a la materia y deontología jurídica.			Valoración de la Información	Es la capacidad de conocer cómo aplicar las reglas de valoración probatoria para identificar información esencial que permitan construir una decisión de calidad.			Liderazgo	Habilidad necesaria para orientar la acción del equipo del despacho judicial en la atención del servicio de administración de justicia.
Admite la prueba que sea útil, pertinente y conducente, con la finalidad de que se prueben los hechos alegados y contradictorios.	Derecho sustantivo y adjetivo en relación a la prueba, Deontología Jurídica	Orientación a los resultados	Esfuerzo por trabajar adecuadamente, respetando los derechos de las personas de manera oportuna.	Pensamiento Analítico	Capacidad de analizar los planteamientos o peticiones de las partes procesales.	Comunicación	Capacidad para escuchar a los intervinientes en el proceso judicial; y, expresar las decisiones en forma efectiva.		
Valora la prueba presentada por las partes a fin de emitir un fallo justo garantizando el derecho al debido proceso y acceso a la justicia.	Derecho sustantivo y adjetivo en relación a la prueba, programación neurolingüística, teoría general de la prueba y deontología jurídica.			Identificación de Problemas	Identifica el problema jurídico a resolver, el objeto de la controversia y el objeto de prueba.				
Promueve la conciliación, como mecanismo de solución alternativa de conflictos y terminación anticipada de los procesos.	Teoría del Conflicto, Métodos alternativos de solución de conflictos, Materias transigibles, efectos de su aplicación, técnicas de generación de diálogo, capacidad conciliadora, Deontología Jurídica	Calidad del Trabajo	Excelencia en el trabajo a realizar. Poseer los conocimientos necesarios para emitir resoluciones motivadas dentro del sistema oral. Capacidad para aplicar soluciones alternativas de conflictos, así como la ejecución de las resoluciones judiciales.	Comprensión Oral	Capacidad de escuchar y comprender la información ofrecida por las partes procesales.	Credibilidad Técnica	Capacidad para generar confianza en las partes que intervienen en un proceso.		
Dispone la práctica de la prueba dentro de la audiencia para garantizar los principios: dispositivo, de contradicción y oportunidad.	Derecho sustantivo y adjetivo en relación a la prueba, Deontología Jurídica.			Comprensión Escrita	Capacidad de leer y entender información e ideas presentadas de manera escrita.			Autocontrol	Capacidad para controlar las emociones y evitar las reacciones ante provocaciones, oposición u hostilidad o cuando se trabaja en condiciones adversas.
Conoce y resuelve en audiencia de manera motivada las causas sometidas a su conocimiento.	Interpretación y argumentación jurídica, valoración y dinámica de la prueba, dirección del proceso, técnicas de litigación oral, derecho sustantivo y adjetivo, Deontología Jurídica			Expresión Oral	Capacidad de comunicar las decisiones judiciales de forma oral de manera clara y comprensible.				
Expide autos y sentencias motivados con el fin de garantizar seguridad Jurídica.	Interpretación y argumentación jurídica, valoración y dinámica de la prueba, derecho sustantivo y adjetivo, estructura y redacción de sentencias, Deontología Jurídica.	Conocimiento del entorno organizacional	Capacidad para comprender e interpretar las relaciones entre los diferentes intervinientes en el proceso judicial. Capacidad de coordinación para prever situaciones de las diferentes situaciones que eventualmente afectarían a las partes o al proceso.	Expresión Escrita	Capacidad de comunicar por escrito de modo claro y comprensible las actuaciones judiciales.	Integridad	Capacidad de obrar con rectitud, probidad y honestidad.		
				Toma de Decisiones	Capacidad de resolver sobre los planteamientos, alegatos y pruebas durante todo el proceso.				
				Solución de Conflictos	Capacidad para dirimir diferencias entre personas.			Empatía	Capacidad para entender y asumir la situación de las partes procesales.

Fig. 4 Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos

Capítulo III: Desarrollo técnico de un Modelo de Formación por Competencias frente a la Oralidad Procesal

Una vez que se ha obtenido el Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes en el sistema de oralidad procesal, resultado del proceso de sistematización de la información remitida por todos los países, y producto base para seguir con el Modelo de Formación por competencias del juez y jueza en el sistema de oralidad procesal.

En este capítulo se desarrollará la parte técnica del segundo producto referente al Modelo de Formación por Competencias del Juez y Jueza en el Sistema de Oralidad Procesal, construyendo mallas curriculares por competencias.

3.1. Conceptos Técnicos

Para efectos de inicio del desarrollo del Modelo de Formación por competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos en el Sistema de Oralidad Procesal constan conceptos de términos que se utilizarán, debiendo ser comprendidos de forma clara ya que se referirán durante todo el desarrollo.

3.1.1 Modelo de Formación.- Es el proceso que se fundamenta en identificar conocimientos, habilidades y actitudes necesarias, presentes y futuras, que buscan siempre mejorar continuamente las competencias

3.1.2 Formación profesional.- Es el nivel educativo que prepara al alumno para una actividad profesional.

3.1.3 Formación del saber.- Conocimientos jurídicos aprendidos o por conocer.

3.1.4 Formación del saber hacer.- Es la habilidad que se manifiesta de forma objetiva con la capacidad del individuo cuyo nivel de destreza produce eficiencia en una actividad jurídica.

3.1.5 Formación del saber ser.- Es la conducta postural ante los desafíos en la actividad laboral.

3.1.6 Malla curricular por competencias.- Es una herramienta que contiene una estructura del diseño en el cual el docente aborda conocimientos desarrollados acorde a las competencias requeridas, y que serán utilizadas de forma articulada e integrada.

3.2 Diagnóstico de necesidades de formación por competencias del juez y jueza en el sistema de oralidad procesal

En este apartado se identificará las brechas de formación detectadas a partir de la metodología que se va a aplicar. El diagnóstico de necesidades responde al procedimiento para detectar y levantar necesidades de formación que surge de la comparación entre la competencia actual que posee el individuo al requerido conforme al perfil.

3.2.1. Metodología para levantar necesidades de Formación

Existen diferentes actividades metodológicas de detección de necesidades, como las que se indica a continuación:

Observación Directa: Consiste en detectar necesidades de formación mediante la observación directa de la persona mientras realiza las tareas y actividades propias de su puesto.

Encuestas de Autodetección: Consiste en detectar necesidades de formación mediante encuestas en unidades o áreas de una organización.

Entrevistas por competencias: Consiste en detectar necesidades de formación mediante entrevistas realizada con preguntas que se refieren a situaciones o experiencias reales suscitadas en el pasado.

Evaluación al Desempeño: Consiste en detectar necesidades de formación mediante evaluación al desempeño cualitativa aplicadas en cada poder judicial.

3.2.2. Levantamiento de Necesidades (Encuesta de Autodetección)

Para efectos del proyecto en el levantamiento de necesidades se utilizó la metodología de “Encuestas de Autodetección.

Para la encuesta de Autodetección se utilizó el Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad y en el método de encuestas se consideró:

Unidad.- Se detallará el nombre de la unidad judicial (de los poderes judiciales) a la que pertenece el encuestado. (Juez) (Ejemplo: Unidad Judicial de lo Laboral)

Materia.- Se especificará la materia o asignatura sobre la que se trabajara la encuesta. (Ejemplo: Laboral)*Se recuerda que cada encuestado puede realizar uno o más encuestas según las materias que considere que deba requerirse en la formación.

Objetivo General.- Identificar la meta principal que se quiere alcanzar en la materia de formación a ser tratada. (Ejemplo: Fortalecer el desarrollo de la actividad jurisdiccional en materia laboral, que facilite un pensamiento crítico, analítico y de síntesis en la sustanciación de las causas y motivación en las resoluciones judiciales.)

Objetivos Específicos.- Identificar los logros específicos que surgen del objetivo general. Ejemplo: 1. Analizar los estándares de protección en materia de administración de justicia para que en su futuro rol de Jueza o Juez los puedan interpretar y aplicar. 2. Describir el enfoque integral interdisciplinario que deberá adoptar la o el Juez para manejar adecuadamente la resolución de conflictos que se generen en los casos de Violencia contra la Mujer y la familia. *Pueden identificarse más de dos objetivos específicos*

Temario.- Identificar los temas que desarrollarán la materia de estudio antes determinada. Para el efecto se deberá incorporar un tema mínimo por cada uno de los siguientes tres aspectos: el saber, el saber hacer y el saber ser. El temario busca desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes del juez y jueza. Ejemplo: Temas (Para el Saber) 1. Reconocimiento y Protección de los Derechos del Trabajador; Temas (Para el Saber Hacer) 2. Acciones judiciales para las reclamaciones de los derechos del trabajador; Temas (Para el Saber Ser) 3. Ejecución de las Sentencias Laborales.

Subtemario.- Identificar los subtemas que permitirán el desarrollo de cada uno de los temas antes planteados. (Ejemplo: 1.1 Principios del derecho laboral, ámbito y perspectiva legal; 2.1 El juez en la dirección de procesos laborales; 3.1 Decisiones en audiencia de ejecución y de calificación de postura.

Competencias a ser desarrolladas: Identificar a los conocimientos, habilidades y actitudes que se desarrollarán en la formación (Está determinado por el saber, saber hacer y el saber ser) se recomienda revisar el perfil ya que el campo del saber hacer se refieren a las competencias generales y específicas; y las del campo del saber ser se refieren a las competencias conductuales.

Formación del saber.- Conocimientos jurídicos aprendidos o por conocer. (Ejemplo: Código del Trabajo, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar)

Formación del saber hacer.- Habilidad que produce eficiencia en una actividad jurídica.(Ejemplo: Pensamiento Analítico, Toma de Decisiones y Comprensión Oral).

Formación del saber ser.- Conducta postural ante los desafíos en la actividad laboral. (Ejemplo: Liderazgo, Credibilidad técnica e Integridad).

Recomendaciones.- Recomendaciones adicionales que se puede sugerir en el programa de Formación frente a la Oralidad.

LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL JUEZ Y JUEZA IBEROAMERICANOS EN EL SISTEMA ORAL			
ENCUESTA			
*Para desarrollar la encuesta considerar el Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos *Leer el instructivo			
Unidad:	Unidad Judicial de lo Laboral		
Materia:	Laboral		
1. Señale el objetivo general de estudio en la materia:			
Objetivo General	Fortalecer el desarrollo de la actividad jurisdiccional en materia laboral, que facilite un pensamiento crítico, analítico y de síntesis en la sustanciación de las causas y motivación en las resoluciones judiciales.		
2. Señale los objetivos específicos de estudio en la materia:			
Objetivo Específicos	<p>Conocer y aplicar los principios constitucionales, instrumentos internacionales y legales respecto del derecho laboral.</p> <p>Determinar los elementos de la relación laboral, a través del estudio y análisis y comprensión clara y precisa de casos concretos en las relaciones y conflictos laborales.</p> <p>Desarrollar actitudes que le permitan desempeñarse en su rol de juzgador con la finalidad de administrar justicia con equidad dentro de los principios de celeridad y certeza.</p>		
3. Señale un tema de formación:			
Temario:	Temas (Para el Saber) 1. Reconocimiento y Protección de los Derechos del Trabajador		
	Temas (Para el Saber Hacer) 2. Acciones judiciales para las reclamaciones de los derechos del trabajador		
	Temas (Para el Saber Ser) 3. Ejecución de las Sentencias Laborales		
2. Señale los subtemas de formación:			
Subtemario:	1.1 Principios del derecho laboral, ámbito y perspectiva legal.		
	2.1 El juez en la dirección de procesos laborales.		
	3.1 Decisiones en audiencia de ejecución y de calificación de postura		
5. Señale las competencias a ser desarrolladas:			
Competencias a ser desarrolladas	Saber (Conocimientos)	Saber Hacer (Habilidades)	Saber Ser (Actitudes)
	Constitución, Código del Trabajo, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Convenios Internacionales en relación del trabajo.	Pensamiento Analítico, Toma de Decisiones y Comprensión Oral	Liderazgo, Credibilidad técnica e Integridad
6. ¿Qué recomendaciones sugiere en el programa de Formación por competencias en la Oralidad?			

Tabla 10: Encuesta de levantamiento de Necesidades de Formación

3.2.3. Modelo de Formación por competencias (Mallas curriculares)

Para efectos de la sistematización de información se analizó cada una de las necesidades de formación levantada de cada país miembro, para el cual se unificó en una malla curricular, que referirá a una propuesta de competencias asociadas a un perfil en el que se convierte en un grupo de orientaciones claras y precisas en un proceso de formación por competencias.

En este modelo de Formación se consideró las materias Penal, No Penal y General.

PENAL					
No.	MATERIA	OBJETIVO		TEMAS	COMPETENCIA
		GENERAL	ESPECÍFICOS		
1	EL ROL DEL JUEZ Y JUEZA EN LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL PENAL	Consolidar el desarrollo de la actividad jurisdiccional penal, a través de una metodología práctica, que permita fortalecer la capacidad analítica y resolutoria de los jueces y juezas.	Aplicar los conocimientos a la sustanciación de los procesos, que permitan la aplicación de lo sustantivo y lo procesal, dosimetrar la pena y la reparación integral a la víctima.	1. Práctica jurisdiccional en el procedimiento ordinario	Saber (Conocimientos)
				2. Práctica jurisdiccional en los procedimientos especiales.	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)
			3. El rol del juez en la Ejecución Penal	Saber Ser (Actitudes y Valores)	
			Generar conciencia del rol que juega el juzgador y juzgadora penal, considerando su responsabilidad respecto de la libertad de una persona o el detrimento de su patrimonio		Iniciativa Liderazgo Credibilidad Técnica Ética y Transparencia Imparcialidad

2	EL ROL DEL JUEZ Y JUEZA EN LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL DE TRÁNSITO	Fortalecer la actividad jurisdiccional en el procesamiento de infracciones de tránsito, a través de una metodología práctica, que permita fortalecer la capacidad analítica y resolutive.	Aplicar los principios fundamentales y conocer todos los procedimientos empleados en la legislación vigente en el marco de la actividad jurisdiccional.	1. Práctica jurisdiccional en las infracciones de Tránsito	Saber (Conocimientos) Ordenamiento Jurídico Interno de la materia Correcta relación de doctrina, jurisprudencia
			Sustanciar y resolver los diferentes procedimientos establecidos en la normativa, garantizando los derechos de los sujetos procesales en las diferentes actuaciones jurisdiccionales, en virtud del sistema dispositivo a fin de tutelar la seguridad jurídica.	2. Sustanciación y Resolución de Infracciones de Tránsito	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Pensamiento Analítico Toma de Decisiones Valoración de la Información Solución de Conflictos Expresión Oral Expresión Escrita
			Generar conciencia del rol del juzgador y juzgadora, con la finalidad de que su actividad jurisdiccional se enmarque en el ámbito de la ética, los valores y la responsabilidad social, frente a las acciones que sean de su conocimiento.	3. El rol del juez y jueza en la aplicación de medidas cautelares, y de la ejecución de lo resuelto	Saber Ser (Actitudes y Valores) Comunicación Liderazgo Credibilidad Técnica Ética y Transparencia Imparcialidad

3	EL ROL DEL JUEZ Y JUEZA EN LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL EN EL TRATAMIENTO DE ADOLESCENTES EN CONFLICTO CON LA LEY	Fortalecer la actividad jurisdiccional en el procesamiento de infracciones cometidas por adolescentes, a través de una metodología práctica, que permita fortalecer la capacidad analítica y resolutive.	Conocer y resolver situaciones problemáticas, dentro de la sustanciación de las causas que inciden en el comportamiento de las relaciones del adolescente en familia y sus principios fundamentales y regulaciones jurídicas internas y Tratados Internacionales.	1. Práctica jurisdiccional en el tratamiento de adolescentes en conflicto con la ley, en consideración a la clase de infracción	Saber (Conocimientos) Ordenamiento Jurídico Constitucional y Penal Especial Tratados y Convenios Internacionales, Doctrina Resoluciones de entes máximos jurisdiccionales propias de cada país
			Identificar los procedimientos especiales que la norma dispone cuando un adolescente se encuentra en conflicto con la ley penal; y que puedan definirlas, categorizarlas y someterlas a evaluación para la aplicación de medidas socioeducativas que garanticen sus derechos constitucionales.	2. Protección penal estatal respecto de las garantías y derechos de los adolescentes, por su consideración de grupo y atención prioritaria	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Pensamiento Analítico Toma de Decisiones Valoración de la Información Solución de Conflictos Comprensión Oral Comprensión Escrita Expresión Oral Expresión Escrita
			Analizar los estándares de protección en materia de administración de justicia para que sean aplicados garantizando los derechos de los Adolescentes.	3. Aplicación de las penas en el juzgamiento a los adolescentes en conflicto con la ley	Saber Ser (Actitudes y Valores) Idoneidad y Excelencia Responsabilidad Ética y Transparencia

NO PENAL

No.	MATERIA	OBJETIVO		TEMAS	COMPETENCIA
		GENERAL	ESPECÍFICOS		
1	ACTUACIÓN JURISDICCIONAL EN MATERIA CIVIL	Fortalecer el desarrollo de la actividad jurisdiccional en materia civil, que facilite un pensamiento crítico, analítico y de síntesis en la sustanciación de las causas y motivación en las resoluciones judiciales.	Desarrolla conceptos nuevos para solucionar conflictos en materia civil	1. Reconocimiento y protección jurisdiccional a instancia particular de los derechos patrimoniales.	Saber (Conocimientos) Conocimiento y aplicabilidad de Normativa Constitucional Jurisprudencial, Doctrinario Dominio de lo Sustantivo y Adjetivo en materia civil; Diferenciar lo de interés público y privado
			Realiza análisis extremadamente complejos, organizando y secuenciando un problema o situación, estableciendo causas de hecho, o varias consecuencias de acción	2. Actuaciones jurisdiccionales frente a los derechos patrimoniales.	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Solución de Conflictos Toma de Decisiones Pensamiento Analítico Identificación de Problemas
			Analiza y fundamenta la resolución aplicando la legislación que garantiza los derechos de las dos partes en conflicto, utilizando los diversos procedimientos y mecanismos para la solución de controversias en materia civil	3. Reconocimiento y valoración de los derechos personales, con resolución justa e imparcial.	Saber Ser (Actitudes y Valores) Comunicación Credibilidad Técnica Integridad Legalidad

2	ACTUACIÓN JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL	Fortalecer el desarrollo de la actividad jurisdiccional en materia laboral, que facilite un pensamiento crítico, analítico y de síntesis en la sustanciación de las causas y motivación en las resoluciones judiciales	Conocer aplicación de principios constitucionales y sociales, así como los contenidos en los instrumentos internacionales ratificados por cada país, la normativa legal y su aplicación dentro de los procesos judiciales tanto en la sustanciación como en la decisión oral y escrita.	1. Reconocimiento y protección de los derechos del trabajador y trabajadora	Saber (Conocimientos)
					Normativa constitucional, Tratados Internacionales, Normativa de la materia, Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, Derechos disponibles e indisponibles, Principios sociales
			Desarrollar las destrezas en cuanto a la aplicación de las normas sustantivas como adjetivas en audiencia, que permitirán no sólo sustanciarla de acuerdo a la Constitución y a la ley sino también realizar el cálculo de los rubros de las indemnizaciones laborales.	2. Acciones judiciales para las reclamaciones de los derechos del trabajador y trabajadora	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)
					Orientación a los resultados Pensamiento Analítico Identificación de Problemas Expresión Oral Expresión Escrita Comprensión Oral Comprensión Escrita Solución de Conflictos
			Aplicar los principios constitucionales y sociales, así como y la naturaleza intrínseca del Derecho Laboral como régimen autónomo tutelar.	3. Ejecución de las Sentencias Laborales	Saber Ser (Actitudes y Valores)
					Independencia Ética y Transparencia Comunicación

3	EL JUEZ COMO GARANTE DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS EN MATERIA DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	Reforzar conocimientos y fortalecer las habilidades y destrezas para garantizar en el ejercicio de la actividad jurisdiccional, la protección de los derechos y garantías en materia de familia, mujer, niñez y adolescencia	Motivar la resolución de casos relacionados en materia de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	1. Procesos de conocimiento en las acciones en materia de familia, mujer, niñez y adolescencia.	Saber (Conocimientos) Derecho Constitucional, Tratados Internacionales de Protección de derechos de los niños, niñas, adolescentes mujeres y materia de familia, Derecho Sustantivo Civil y de la materia y Derecho Adjetivo. Medidas alternativas de resolución de conflictos.
			Desarrollar la aplicación del procedimiento establecido en la normativa de la materia. Emplea protocolos que permitan garantizar el cumplimiento de la tutela judicial efectiva y el debido proceso de los derechos consagrados en la Constitución.	2. Dirección de audiencias, observancia de garantías, derechos e intereses superiores de los niños, niñas y adolescentes; y, aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos.	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Calidad del Trabajo Orientación al servicio Orientación a los resultados Orientación Identificación de Problemas Toma de Decisiones Solución de Conflictos Expresión Oral Expresión Escrita
			Garantiza los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	3. Medidas de protección a favor de niñas, niños y adolescentes.	Saber Ser (Actitudes y Valores) Independencia Imparcialidad Responsabilidad Ética y Transparencia Iniciativa Empatía

GENERAL					
No.	MATERIA	OBJETIVO		TEMAS	COMPETENCIA
		GENERAL	ESPECÍFICOS		
1	LA ACTUACIÓN DEL JUEZ EN LA APLICACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES	Lograr la aplicación de los principios constitucionales en el desarrollo de la actividad jurisdiccional para garantizar la tutela judicial efectiva.	Aplicar el derecho constitucional, sus principios y precedentes obligatorios.	1. Principios, deberes, derechos y garantías constitucionales que rigen la actuación del juez.	Saber (Conocimientos) Constitución de cada país y Tratados, Convenios Internacionales sobre derechos humanos, Derechos y garantías de los ciudadanos reconocidos constitucionalmente.
			Dirigir las audiencias y la sustanciación de los procesos en materia constitucional de forma correcta y adecuada aplicando los principios constitucionales, que permitan una efectiva tutela judicial que asegure el debido proceso de las partes y se logre una verdadera justicia	2. El rol del juez en el tratamiento de las garantías jurisdiccionales	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Orientación Toma de Decisiones Expresión Oral Expresión Escrita Comprensión Oral Comprensión Escrita
			Desarrollar en el juez la asertividad en la motivación de sus decisiones jurisdiccionales en normas y principios constitucionales.	3. La efectiva ejecución de resoluciones respecto de garantías constitucionales	Saber Ser (Actitudes y Valores) Responsabilidad Ética Idoneidad y Excelencia Iniciativa Liderazgo Comunicación

2	LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS DECISIONES JUDICIALES	Fortalecer los conocimientos de derechos humanos para la garantía de estos en las decisiones judiciales.	Garantizar los derechos humanos a través de decisiones judiciales motivadas.	1. Resoluciones judiciales con enfoque en Derechos Humanos.	Saber (Conocimientos) Constitución de cada país y Tratados, Convenios Internacionales sobre derechos humanos, Derechos y garantías de las personas, Jurisprudencia constitucional
			Demostrar la validez de la teoría de los derechos humanos en la instrumentación de las sentencias. Utiliza e identifica los estándares que se derivan de las fuentes del derecho internacional de derechos humanos para resolver casos sometidos a decisión judicial.	2. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, y aplicación obligatoria de sus resoluciones.	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Orientación Toma de Decisiones Expresión Oral Expresión Escrita Comprensión Oral Comprensión Escrita
			Generar conciencia del rol que juegan los derechos humanos en la dimensión ética y legal. Valora los derechos humanos como consustanciales a la dignidad humana.	3. Los derechos humanos, importancia, estudio y aplicación con efectiva ejecución, protección de los derechos humanos, erradicación de la discriminación.	Saber Ser (Actitudes y Valores) Responsabilidad Ética Idoneidad y Excelencia Iniciativa Liderazgo Comunicación

3	ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Identificar situaciones jurídicas con perspectiva de género que le permitan al juez y jueza decidir con equidad e igualdad en el ejercicio jurisdiccional.	Conocer y analizar la fundamentación teórica para reconceptualizar la igualdad desde la perspectiva de género.	1. Género y Justicia Conceptos Fundamentales	Saber (Conocimientos) Constitución, Ley Penal y de la materia, Tratados Internacionales y Convenciones que aborden la perspectiva de género, Principios, garantías y derechos
			Actuar y tomar decisiones con visión de género en los casos sometidos a decisión judicial.	2. Aplicación de los derechos a la igualdad y no discriminación en la tramitación y las decisiones judiciales.	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Orientación a los resultados Calidad del Trabajo Pensamiento Conceptual Pensamiento Analítico Comprensión Escrita Expresión Escrita Toma de Decisiones Solución de Conflictos
			Tomar conciencia de la igualdad de género en la tramitación y las decisiones judiciales. Desarrollar actitudes abiertas y empáticas basadas en la igualdad de género.		Saber Ser (Actitudes y Valores) Independencia Imparcialidad Ética y Transparencia Comunicación Integridad Empatía

4	DEONTOLOGÍA Y ÉTICA DEL JUEZ Y JUEZA	Fortalecer en los jueces y juezas los principios y valores que rigen las buenas prácticas del servidor judicial, con el fin de generar confianza de las personas frente al sistema de administración de justicia	Conocer los Códigos de Ética relativos a los administradores de justicia y aplicar sus conceptos.	1. Deberes, derechos y obligaciones del juez y jueza	Saber (Conocimientos)
			Identificar las inconductas y malas prácticas del ejercicio de la función pública y social, lograr su erradicación y formular soluciones.		Saber Hacer (Habilidades y Destrezas)
			Ejemplificar las buenas conductas y prácticas del ejercicio de la función judicial y su comportamiento en bien de la sociedad.	2. Aplicación del Régimen Disciplinario al Juez	Saber Ser (Actitudes y Valores)
					Deontología, Comportamiento Actitudinal, Normativa existente en cada país de régimen interno del los servidores judiciales
					Conocimiento del entorno organizacional Calidad del Trabajo Pensamiento Analítico Comprensión Oral Toma de Decisiones
					Independencia Responsabilidad Ética y Transparencia Idoneidad y Excelencia Legalidad Integridad Autocontrol

5	TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS PARA DIRIGIR LAS AUDIENCIAS	Desarrollar habilidades para el direccionamiento de audiencias, que permitan una eficiente toma de decisiones.	Conocer los protocolos de preinstalación e instalación y conducción de audiencias.	1. Práctica jurisdiccional en dirección de audiencias	Saber (Conocimientos) Normativa de la materia que corresponda, Técnica de litigación Oral, Objeciones, Pertinencias y clasificación de las preguntas
			Dirigir las audiencias y la sustanciación de los procesos aplicando los principios constitucionales, que permitan una tutela judicial efectiva, asegure el debido proceso y logre una verdadera oralidad procesal en las diferentes materias.	2. Sistematización de información judicial en audiencias	Saber Hacer (Habilidades y Destrezas) Orientación Valoración de la Información Pensamiento Analítico Comprensión Oral Expresión Oral Toma de Decisiones Solución de Conflictos
			Desarrollar en el Juez y jueza la habilidad y seguridad de solventar incidentes, respetando tiempos de las partes, valoración total de las pruebas y adoptar decisiones jurisdiccionales en la misma audiencia.	3. Toma de decisiones en audiencia	Saber Ser (Actitudes y Valores) Independencia Imparcialidad Responsabilidad Ética y Transparencia Idoneidad y Excelencia Iniciativa Liderazgo Autocontrol Empatía

Tabla 11: Modelo de Formación por competencias (Mallas Curriculares)

4. Conclusiones

El Perfil del Juez y Jueza Iberoamericanos acorde a la Oralidad Procesal

El Juez y la Jueza Iberoamericanos frente a la oralidad procesal son guardianes de la libertad individual y de la igualdad de todos ante la ley, para ello desarrollarán un perfil que les permita ejercer sus funciones con excelencia en sus conocimientos, humanidad en su comportamiento, rigor y ética en sus decisiones, con capacidad de escucha y análisis, expresión oral y escrita claras y que en la solución de los conflictos puestos a su consideración promuevan la conciliación. Su conducta, actitud y decisión estará guiada por los principios de independencia, imparcialidad, responsabilidad, ética, transparencia y lealtad.

El Modelo de Formación por competencias del Juez y Jueza Iberoamericanos en la Oralidad Procesal

El Modelo de Formación en la Oralidad Procesal no solamente se enfocó en una metódica enseñanza jurídica de conocimientos sino en desarrollar competencias generales, específicas y conductuales a partir del perfil del juez y jueza iberoamericanos permitiendo generar progresivamente habilidades y destrezas en los actores u operadores de la administración de justicia.

Bibliografía

Alles, M. (2008). *GESTIÓN POR COMPETENCIAS*. Buenos Aires : Granica .

ALLES, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos-Gestión por competencias"*. Bueno Aires, Argentina 2010: Segunda Edición Granica S.A.

Chiovenda, J. (1922). *Principios del Derecho Procesal*. Madrid : Reus.

Couture, E. J. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires : Depalma.

Iberoamericana, C. (2001). Estatuto del Juez Iberoamericano. Canarias: CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL ESPAÑOL.

Laborales, M. d. (2 de Agosto de 2005 Revisado 2013 de Agosto de 2005, Revisado 2013). Aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos. *Norma e Instrumentos de Aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos*. Quito, Pichincha , Ecuador: Resolución .

Souza, A. C. (2012). La Parcialidad Positiva del Juez: Fundamente Ético Material del Código Modelo Iberoamericano. *Revista de Filosofía, Derecho y Política* , 25.