



MÓDULO DE
**TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN
ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA**

UNIDAD I

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

El presente módulo de capacitación en técnicas de investigación administrativa y preventiva para la Supervisión General de Tribunales (SGT) es un instrumento formativo de carácter operativo y normativamente anclado, basado en buenas prácticas, diseñado para fortalecer la función preventiva e investigativa del Organismo Judicial de Guatemala con estándares de calidad probatoria, motivación suficiente y trazabilidad institucional. Su propósito es dotar al personal de la SGT y a los equipos técnicos vinculados de una arquitectura metodológica clara, desde la planeación del caso hasta el cierre motivado del informe, que permita diagnosticar, documentar y remitir con rigor aquellos hallazgos que, por su naturaleza, deban sustanciarse ante los órganos disciplinarios competentes. En términos funcionales, el módulo persigue elevar la consistencia técnica de las actuaciones y consolidar una cultura de evaluación y mejora continua alineada con la independencia judicial y el debido proceso.

El contexto institucional que enmarca esta propuesta exige coherencia con la distribución constitucional y legal de competencias en Guatemala. La Ley del Organismo Judicial (LOJ) afirma la independencia funcional y la separación entre funciones jurisdiccionales y administrativas del Organismo Judicial, reforzando que su actuación se somete únicamente a la Constitución y a la ley, asegurando la publicidad de los actos y diligencias, con las excepciones y reservas legalmente tasadas. Estas coordenadas de independencia, legalidad y publicidad constituyen las bases de cualquier intervención

de supervisión e investigación en sedes judiciales y administrativas y orientan el diseño pedagógico del módulo tanto en su parte teórica como en sus componentes prácticos y de simulación.



A su vez, la Ley de la Carrera Judicial (LCJ) y su reglamento, proporcionan el contenido sustancial de principios, garantías y procedimientos de la carrera, incluyendo la evaluación del desempeño, la capacitación, el régimen disciplinario y la activa participación de órganos especializados. Dentro de esa arquitectura, la SGT cumple funciones preventivas e investigativas y actúa como parte ante las Juntas de Disciplina cuando corresponde, de modo que el presente módulo está diseñado para fortalecer las siguientes capacidades institucionales: planeación metodológica del caso, técnicas de levantamiento de información, cadena de custodia física y digital, criterios de admisibilidad y valoración integral de la prueba y motivación reforzada de informes e intervenciones orales. La orientación a mérito, transparencia y especialidad, propia de la LCJ, se traduce aquí en protocolos y hojas de ruta replicables, sustentados en una epistemología de la prueba compatible con la sana crítica y con estándares de motivación que permitan el control posterior por parte de órganos decisores y de revisión.

Todo lo anterior debe armonizarse con dos ámbitos transversales. Primero, el deontológico: las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial fijan deberes de imparcialidad, integridad, transparencia, disciplina y respeto al debido proceso, así como reglas para gestionar conflictos de interés y prevenir cualquier influencia indebida. Por ello, el módulo integra criterios de actuación que inhiben sesgos, ordenan la interacción con partes y abogados y estandarizan el manejo de información sensible, tanto en entrevistas como en visitas y en la elaboración de actas, matrices de hallazgos y conclusiones.

Segundo, sobre la transparencia y acceso a la información: la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) impone el principio de máxima publicidad, define categorías de información pública, reservada y confidencial, exige prueba de daño y resolución formal para clasificar contenidos, con plazos y procedimientos específicos para la atención de solicitudes. El módulo, por tanto, incluye pautas de publicidad y reserva acordes con las obligaciones del Organismo Judicial y con los límites necesarios para proteger investigaciones, datos personales y evidencias en curso, incorporando criterios de clasificación, trazabilidad y archivo que resisten escrutinio externo.

Un rasgo distintivo de esta propuesta es su vocación de integralidad. No se limita a la teoría del derecho disciplinario sino que engarza el ciclo completo de gestión de casos: definición de hechos jurídicamente relevantes; formulación de hipótesis (general, específicas, descriptivas y causales) y teoría del caso; programación de tareas investigativas con responsables, cronograma y recursos; estrategias de recolección de evidencia, incorporación de medios técnicos y preservación de cadena de custodia;

valoración de suficiencia probatoria con criterios de lógica, ciencia y experiencia; y, finalmente, redacción de informes técnicos y sustentación oral con lenguaje claro y motivación verificable. El resultado esperado es doble: de un lado, una reducción de asimetrías técnicas entre dependencias; de otro, un incremento en la confiabilidad y auditabilidad de los productos de la SGT, lo que favorece decisiones disciplinarias más robustas y menos vulnerables a nulidades o revocatorias.



En términos de alcance, el módulo atiende la diversidad de rutas procedimentales según el sujeto disciplinable y la naturaleza de la falta. Se explicitan los flujos de remisión a Juntas de Disciplina para jueces y magistrados y a la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial cuando se trate de auxiliares judiciales y personal administrativo o técnico, conforme a la Ley de Servicio Civil del OJ y su reglamento.

El contenido se distribuye en bloques temáticos que progresan desde fundamentos y contexto hasta habilidades de desempeño avanzado. Se inicia con un mapeo institucional y normativo del sistema de justicia guatemalteco, a fin de situar el rol de la SGT en la red de órganos y competencias —Corte Suprema de Justicia, Cortes de Apelaciones, juzgados, Consejo

de la Carrera Judicial, Juntas de Disciplina, Unidad de Evaluación del Desempeño y Escuela de Estudios Judiciales—, y de alinear la práctica de supervisión con los principios de independencia funcional, publicidad de actuaciones y jerarquía normativa. Este encuadre facilita que los ejercicios prácticos se ajusten a la distribución orgánica real, incluyendo la coordinación interinstitucional y el uso de soportes informáticos disponibles a nivel judicial.

Sobre esta base, el módulo aborda la planeación metodológica de la investigación como herramienta de dirección del caso —el “Programa Metodológico”—, con énfasis en la hipótesis, la teoría del caso, la calendarización de tareas y el control de riesgos. Le siguen las técnicas de investigación preventiva de la SGT, que incluyen la planificación de visitas, la elaboración de actas, la generación de alertas tempranas y la articulación de criterios de remisión según competencia. El régimen probatorio ocupa un segmento sustantivo: se desarrollan nociones de evidencia, cadena de custodia (física y digital), admisibilidad mínima, estándares de valoración por sana crítica y cláusulas de exclusión ante vulneración de garantías. Estos componentes se complementan con un capítulo sobre ilícito disciplinario y calificación jurídica, para traducir hechos a supuestos normativos con prudencia y con un apartado de oratoria forense y argumentación escrita que optimiza tanto la redacción de informes como su defensa oral ante las instancias correspondientes.

La propuesta incorpora, además, un eje transversal de ética judicial, independencia e integridad, así como un capítulo de uso responsable de herramientas de inteligencia

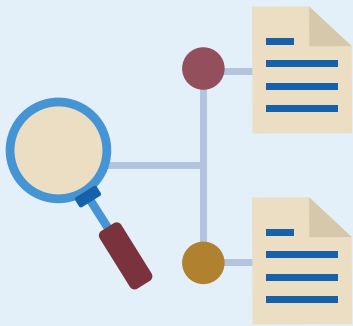
artificial en el ámbito administrativo y preventivo. Este último ofrece criterios de control humano significativo, registro y trazabilidad, tratamiento de datos y validación previa a cualquier uso de sistemas de apoyo, sugiriendo no usar ni delegar a la IA decisiones de fondo en sistemas automatizados ni el cargue de información reservada o sensible en servicios no autorizados. La didáctica se completa con un bloque de evaluación, mejora continua y formación de formadores: indicadores de desempeño, ciclos PDCA: Plan-Do-Check-Act (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), rúbricas, microenseñanza y coevaluación, de manera que la Escuela de Estudios Judiciales pueda escalar y actualizar periódicamente el módulo conforme a resultados de aprendizaje y a los requerimientos de la evaluación del desempeño establecidos en la normativa vigente.

1.2 Contexto país e institucional de Guatemala

Guatemala es un Estado unitario con una arquitectura de justicia que articula funciones jurisdiccionales, administrativas y de control en varias instituciones con competencias diferenciadas. El Organismo Judicial (OJ) ejerce la potestad de juzgar y administrar justicia; lo complementan la Corte de Constitucionalidad en control constitucional, el Ministerio Público (MP) en la dirección de la investigación penal y ejercicio de la acción penal pública, la Procuraduría General de la Nación (PGN) en la representación del Estado, la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH) en tutela del derecho de acceso a la información y derechos fundamentales, el Ministerio de Gobernación —con la Policía Nacional Civil y el sistema penitenciario— y el Instituto de la Defensa

Pública Penal (IDPP) como garante del derecho de defensa gratuita. Este mapa institucional condiciona el diseño de una supervisión judicial: la Supervisión General de Tribunales (SGT) debe prevenir e investigar irregularidades sin invadir la función jurisdiccional, coordinando —cuando proceda— con los órganos disciplinarios y, en su caso, con el MP respecto de hechos con relevancia penal.

En el vértice jurisdiccional, la Corte Suprema de Justicia administra el OJ y conoce, entre otros, recursos de casación y amparo; junto a ella operan Salas especializadas (civil, penal, amparo y antejuicio) y una extensa red de juzgados de primera instancia y de paz. La Carrera Judicial cubre a magistrados y jueces, con ingreso por oposición en los niveles judiciales y elección congressional en magistraturas de alta corte. Su gobierno descansa en el Consejo de la Carrera Judicial (CCJ), responsable —entre otros— de convocatorias, ascensos, traslados y evaluación de desempeño, en un esquema que se apoya organizativamente en la Escuela



En materia disciplinaria, el régimen distingue faltas leves, graves y gravísimas, con sanciones que van desde la amonestación hasta la destitución. La Junta Disciplinaria conoce e impulsa la acción disciplinaria y eleva recomendaciones; existe una instancia de apelación para el doble grado. Este diseño exige que los

informes de la SGT lleguen técnicamente motivados, con matriz probatoria suficiente y cadena de custodia documentada, dado que la SGT actúa como parte en los expedientes disciplinarios.

En el ámbito penal, el Ministerio Público es una institución autónoma que promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública, rol que despliega mediante una red de fiscalías distritales, municipales y de sección. Esta distribución funcional obliga a la SGT a deslindar con claridad entre hechos de naturaleza disciplinaria (competencia de Juntas o, tratándose de auxiliares, de la Unidad de Régimen Disciplinario del OJ) y hechos con apariencia de delito, que deben ser informados o remitidos al MP. La caracterización legal del MP como director de la investigación penal se encuentra expresamente afirmada en Instrucción General 04-2007 e Instrucción General 12-2008 del propio Ministerio Público (Ministerio Público, 2007, 2008).

Asimismo, la Defensa Pública Penal es una institución autónoma con independencia técnica y funcional que presta defensa gratuita a personas en condición de vulnerabilidad, asegurando el derecho a la defensa y la igualdad de armas en el proceso penal (Instituto de la Defensa Pública Penal, s. f.). Esta garantía coadyuva a la integridad del sistema y debe ser tenida en cuenta por la SGT al programar actuaciones que potencialmente se proyecten sobre procesos penales en curso.

El ecosistema de transparencia y acceso a la información es un pilar transversal que condiciona la actuación preventiva y la investigación administrativa. Desde 2008, la

Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) consagra principios de máxima publicidad, transparencia, gratuidad, sencillez y celeridad (arts. 2–3), define información pública, reservada y confidencial, y obliga a cada institución —incluido el OJ— a publicar y actualizar información mínima obligatoria en portales, mantener unidades de información y responder solicitudes en 10 días prorrogables por 10 más, con afirmativa ficta si no hay respuesta (arts. 10, 19–20, 41–45). La LAIP también atribuye a la PDH la vigilancia del derecho (arts. 46–51) y prohíbe clasificar como reservada la información sobre violaciones de derechos humanos (art. 24). Este marco se inserta en una trayectoria institucional que, según los índices CEJA y los propios reportes del OJ, ha venido mejorando la accesibilidad de la información judicial y fiscal, con hitos como el fortalecimiento del CENADOJ y la Unidad de Información Pública del OJ. Para la SGT, ello implica operar bajo un doble estándar: publicar y registrar lo que la LAIP exige y preservar la reserva legal y procesal en actuaciones de supervisión e investigación (p. ej., datos personales, expedientes disciplinarios hasta su publicidad), documentando decisiones de clasificación con prueba de daño y plazos de reserva.

A nivel socioeconómico, los diagnósticos que nutren la planificación pública guatemalteca utilizan series del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de CEPALSTAT para caracterizar distribución poblacional, pobreza, ingreso (índice de Gini), alfabetismo y producto interno bruto, entre otros indicadores. Estos insumos, de uso común en política pública, muestran históricamente brechas territoriales y desigualdad que impactan la demanda de justicia, la conflictividad y la capacidad

institucional para atenderla (INE, s. f.; CEPALstat, s. f.; PNUD, 2007/2008). En clave de supervisión, tales desequilibrios justifican priorización por riesgo en las visitas preventivas, atención especial a órganos de alta carga, coordinación con otros actores del sector justicia y protección social en distritos con peores indicadores de pobreza o alfabetismo.

Este contexto institucional y socioeconómico obliga a traducir el rol preventivo e investigativo de la SGT en metodologías replicables y estándares probatorios compatibles con el derecho guatemalteco. Primero, la planeación metodológica de casos debe partir de hechos disciplinariamente relevantes, hipótesis y tareas investigativas explícitas, con matrices de control y cronogramas, dando cuenta de elementos de cargo y de descargo. Segundo, la prueba en sede administrativa/disciplinaria exige asegurar licitud, autenticidad y pertinencia y valoración integral bajo criterios de sana crítica, de modo que el expediente sea auditado por las Juntas y, en su caso, defendible ante una instancia de apelación. Tercero, debe existir una trazabilidad documental compatible con la LAIP: registro de actuaciones, bitácoras, actas y clasificación de información con fundamento legal y proporcionalidad. Todo ello debe sincronizarse con la URD del OJ cuando se trate de auxiliares judiciales y con las Juntas de Disciplina cuando se trate de jueces o magistrados.

La coordinación interinstitucional es otro elemento estructural. En prevención, la SGT puede requerir información a tribunales, secretarías y unidades administrativas del OJ y debe hacerlo por canales formales, respetando los plazos de respuesta y evitando interferencias con la función jurisdiccional. En investigación, cuando surjan indicios de delito, la SGT debe articular con el MP, que dirige la investigación penal, y cuidar que la evidencia levantada en sede administrativa – documental, testimonial, digital– se preserve sin comprometer futuras diligencias penales; la Defensa Pública Penal y los mecanismos de atención a víctimas del MP son actores cuya agenda operativa puede condicionar calendarios y formas de actuación. (Ministerio Público, 2007, 2008; Instituto de la Defensa Pública Penal, s. f.).

Por último, el enfoque de transparencia y datos personales es transversal en el módulo. La LAIP impone publicar información de oficio, mantener un registro de archivos, clasificar con motivación y prueba de daño las reservas, y aplicar medidas de seguridad y protección de datos personales (arts. 10, 24–33, 36–37, 46–51). Para la SGT esto se podría traducir en buenas prácticas hacia: (i) protocolos de reserva para entrevistas, actas y anexos probatorios; (ii) resguardos técnicos para evidencia digital (p. ej., en temas de registro de acceso); (iii) respuestas a solicitudes de información que no vulneren expedientes en curso; y (iv) capacitación del personal en criterios de clasificación y recurso de revisión ante la máxima autoridad, así como la intervención de la PDH como garante externo del derecho (Congreso de la República de Guatemala, 2008).

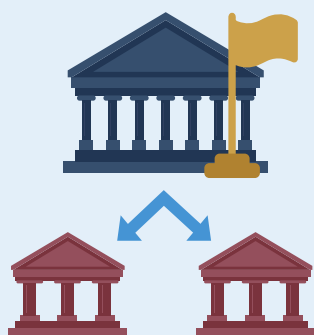
El contexto guatemalteco ofrece un andamiaje normativo e institucional para anclar un módulo práctico de investigación administrativa y preventiva: una red judicial diversificada; un régimen de carrera y disciplina con instancias; un MP con mandato legal expreso de dirección de la investigación penal; una defensa pública; y un régimen de acceso a la información que demanda profesionalización en gestión documental, reserva y datos personales. El desafío no reside en crear nuevas categorías, sino en operacionalizar lo existente: planeación metodológica, cadena de custodia, motivación reforzada, coordinación con instancias competentes y transparencia responsable, todo ello con indicadores que permitan a la SGT medir el impacto preventivo y mejorar de manera continua.

1.3 Contexto institucional y marco normativo aplicable

Este módulo se concibe para fortalecer, con enfoque práctico y estándares verificables, las capacidades de la Supervisión General de Tribunales (SGT) en investigación preventiva y administrativa dentro del Organismo Judicial de Guatemala. La arquitectura institucional y el marco normativo vigente constituyen el punto de partida ineludible: determinan competencias, fijan límites y ordenan procedimientos. A partir de ellos se definen los criterios operativos para planificar, ejecutar y documentar visitas, indagaciones, análisis probatorios y remisiones a los órganos disciplinarios competentes, así como para articular estas funciones con los sistemas de evaluación del desempeño y de formación judicial continua. En consecuencia, la presente introducción despliega, primero, un mapa sintético del sistema de justicia con énfasis en el Organismo Judicial y sus órganos jurisdiccionales; segundo, una delimitación

funcional de los órganos de carrera, disciplina, evaluación y formación; tercero, las normas troncales que rigen ingreso, permanencia, movilidad, evaluación y responsabilidad disciplinaria de magistrados, jueces y auxiliares judiciales; y, cuarto, la intersección entre transparencia, acceso a la información y reserva aplicable a las actuaciones preventivas y a los expedientes administrativos y disciplinarios.

En términos de jerarquía normativa, el ordenamiento guatemalteco reconoce la supremacía de la Constitución y el principio de jerarquía normativa, con una regla específica de prevalencia de los tratados de derechos humanos sobre el derecho interno. La Ley del Organismo Judicial (LOJ) lo expresa de manera explícita al establecer la preeminencia constitucional y la jerarquía entre Constitución, tratados y leyes, así como la invalidez de las disposiciones inferiores que contradigan una norma superior. Esta pauta de validez condiciona todo ejercicio de función administrativa y jurisdiccional y, por extensión, toda actuación preventiva y de investigación en sede administrativa y disciplinaria en el Organismo Judicial.



La LOJ, además, delimita las funciones del Organismo Judicial y salvaguarda su independencia funcional. En lo sustantivo, establece que el Organismo Judicial no está sujeto a subordinación de ningún

organismo o autoridad y que el desempeño de sus funciones —jurisdiccionales y administrativas— debe realizarse con total independencia. Esta cláusula de independencia es la que permite entender la separación operativa entre los órganos que juzgan y los órganos que administran, evalúan, supervisan y, en su caso, investigan irregularidades para canalizarlas a los entes disciplinarios.

A partir de ese marco, el sistema jurisdiccional se organiza en instancias y órganos definidos por la LOJ. La jurisdicción es única, y para su ejercicio se distribuye, entre otros, en la Corte Suprema de Justicia (con sus Cámaras), la Corte de Apelaciones y los juzgados de primera instancia y de paz. La regla de dos instancias, la publicidad de los actos procesales con excepciones tasadas y las garantías de independencia en la función judicial enmarcan el contexto operativo en el que la SGT realiza sus visitas y levantamiento de información, pues aun tratándose de actuaciones administrativas, deben respetar el estatuto de publicidad-reserva propio del proceso.

Dentro de esta organización, la Corte Suprema de Justicia es el tribunal de superior jerarquía, con responsabilidades tanto jurisdiccionales como administrativas del Organismo Judicial, conforme a sus atribuciones. Estas referencias no son meramente descriptivas: ayudan a ubicar los puntos de contacto institucionales para oficios, requerimientos de información, coordinación de visitas y remisiones de informes y para comprender la gobernanza interna que incide en la carrera judicial, la disciplina y la capacitación.

El primer componente del módulo es situar a la SGT en el mapa institucional con base legal propia. La Ley de la Carrera Judicial (LCJ) identifica a la SGT como órgano con funciones de prevención e investigación administrativa en relación con magistrados y jueces, en coordinación con los órganos disciplinarios competentes. Este anclaje legal define que la SGT no es un órgano sancionador: levanta hallazgos, recolecta y preserva evidencia, formula recomendaciones y remite lo actuado para que los órganos con potestad disciplinaria decidan.

Junto a la SGT, como segundo componente, la LCJ diseña una gobernanza de carrera que descansa en el Consejo de la Carrera Judicial (CCJ) y su Secretaría Ejecutiva. El CCJ es el órgano rector de la carrera, con atribuciones que van desde dirigir concursos por oposición hasta decidir aspectos clave de la evaluación del desempeño y adoptar decisiones en materia disciplinaria en los términos legalmente previstos. La Secretaría Ejecutiva ejecuta los acuerdos del Consejo y garantiza su efectividad. Este núcleo directivo se coordina con los órganos de evaluación, disciplina, capacitación y supervisión, formando un sistema en el que la SGT es órgano auxiliar estratégico.

En materia disciplinaria, la LCJ integra Juntas de Disciplina Judicial como órganos permanentes y colegiados de carácter administrativo disciplinario, con independencia e imparcialidad, y prevé una Junta de Apelación. El procedimiento disciplinario responde a principios de legalidad, presunción de inocencia, debido proceso, proporcionalidad, publicidad y libertad probatoria, entre otros, con reglas de prescripción para la acción y la sanción. La Junta de Disciplina conoce la queja, sustancia la audiencia, valora la prueba conforme

a sana crítica y emite resolución; cuando la sanción procedente sea la destitución, formula recomendación que eleva, por las vías legales, para la decisión motivada de la autoridad nominadora. Este diseño legal fija el estándar de motivación que debe perseguir el informe técnico de la SGT, de manera que sus hallazgos sean útiles, pertinentes y suficientes para sostener decisiones disciplinarias.



En el campo de la evaluación del desempeño, como tercer componente, la Unidad de Evaluación del Desempeño (UNED) constituye el soporte técnico de un sistema anual que opera con factores ponderados y escalas, vinculado normativamente por la LCJ y su reglamento. Se establecen lineamientos, periodicidades, instrumentos y procedimientos de reconsideración y revisión. La SGT, sin invadir competencias, puede articular sus matrices de riesgo con los resultados y hallazgos del sistema de evaluación, a fin de orientar la planeación de visitas preventivas y la priorización de casos, así como para identificar patrones de gestión, calidad y ética profesional que requieran intervención temprana o remisión.

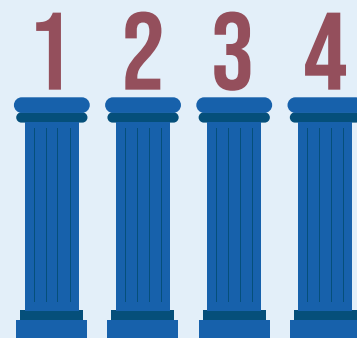
La Escuela de Estudios Judiciales (EEJ) cierra este triángulo al encargarse de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces,

magistrados, funcionarios y empleados del Organismo Judicial. La LCJ, con reformas posteriores, precisa su función y la exigencia de procesos de oposición para su dirección, con criterios de mérito, capacidad e idoneidad. Esta función es decisiva para la sostenibilidad del módulo: la EEJ permite convertir las herramientas metodológicas de investigación preventiva y administrativa en capacidades institucionalizadas, replicables y evaluables a través de programas de formación de formadores y de actualización periódica.

La disciplina de los auxiliares judiciales –secretarios, oficiales, notificadores, comisarios, entre otros– se rige por la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial (LSC-OJ) y su Reglamento General. Esta ley crea la carrera para el personal auxiliar, técnico y administrativo, organiza el sistema de recursos humanos y establece que la autoridad nominadora es la Corte Suprema de Justicia para la carrera de auxiliares y el Presidente del Organismo Judicial para la carrera administrativa y técnica. Sobre la base de esta ley, opera la Unidad de Régimen Disciplinario (URD) del Organismo Judicial, que sustancia los procedimientos disciplinarios de auxiliares, con tipos infraccionales, sanciones, prescripción y vías de impugnación propias.

Sobre esto se proyecta la normativa troncal que guía el trabajo cotidiano de prevención e investigación. La LOJ fija las bases de la organización jurisdiccional, los principios procesales de publicidad con excepciones, la independencia judicial y la separación de funciones administrativas y jurisdiccionales; también reconoce –en sus antecedentes normativos– el rol de la SGT en la investigación administrativa y la

posibilidad de reglamentar su funcionamiento, lo que justifica la elaboración y actualización de manuales y procedimientos internos. La LCJ dispone el objeto de la carrera –con garantías de independencia, idoneidad y ética–, la composición y atribuciones del CCJ, la integración y competencia de las Juntas de Disciplina y de Apelación, la función preventiva e investigativa de la SGT, la UNED y la EEJ, así como el régimen disciplinario de jueces y magistrados con sus principios y prescripción. El Reglamento de la LCJ desarrolla, entre otros aspectos, el sistema de evaluación del desempeño, las Juntas disciplinarias, los concursos por oposición y la gestión de carrera (ingresos, reingresos, ascensos, traslados, licencias, suplencias). Finalmente, la LSC-OJ y su reglamento ordenan la carrera, oposición, evaluación, movilidad y disciplina de auxiliares judiciales.



A ese conjunto se añaden instrumentos de integridad y conducta que deben permear tanto la investigación preventiva como la administrativa, así: 1) Las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial determinan su ámbito de aplicación general, consagran principios como independencia, integridad, transparencia, responsabilidad y prudencia, regulan conflictos de interés y prohibiciones específicas y establecen un sistema de consecuencias que enlaza con el mérito

(vinculado a evaluación de desempeño) y con la censura por infracciones, con remisión a los regímenes disciplinarios y penales cuando corresponda. Incorporar estas normas a los checklists de visitas y a los criterios de análisis probatorio permite alinear los hallazgos con el estándar valórico y de conducta exigido al personal judicial y auxiliar.

En materia de evaluación, 2) el Manual de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces y Magistrados —con fundamento en la LCJ y su reglamento— detalla sujetos, periodicidades, factores y escalas, así como el trámite de notificación, reconsideración y revisión. Para la SGT este manual es un insumo de gestión por riesgos: los resultados de desempeño, debidamente leídos, ayudan a detectar tendencias, rezagos de gestión o señales de alerta temprana que justifican priorizar visitas o abrir indagaciones administrativas, siempre dentro del respeto de competencias y de la reserva aplicable.

3) La transparencia y 4) el derecho de acceso a la información pública constituyen un cuarto componente imprescindible del entorno jurídico de la SGT. La Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) define principios de máxima publicidad, transparencia, gratuidad, sencillez y celeridad, y fija obligaciones de publicidad de oficio específicas para el Organismo Judicial. Establece procedimientos y plazos perentorios para la atención de solicitudes, con afirmativa ficta por falta de respuesta, y regula con precisión los límites al acceso: información confidencial, información reservada, imposibilidad de reservar

información relativa a violaciones de derechos humanos o de lesa humanidad, requisitos formales de clasificación con prueba de daño y plazos máximos de reserva con posibilidad de ampliación motivada. También asigna la tutela y supervisión del derecho al Procurador de los Derechos Humanos e instituye un régimen sancionatorio, complementario al disciplinario, frente a conductas como la destrucción de archivos públicos, la comercialización indebida de datos sensibles y la revelación de información reservada o confidencial.

La intersección entre LAIP y la LOJ requiere énfasis particular. La LOJ consagra la publicidad de los actos y diligencias judiciales, con excepciones por mandato legal, razones de moral o seguridad pública, bajo calificación estricta y responsabilidad del juez; a la vez, garantiza el derecho de los sujetos procesales a conocer y participar en las actuaciones. Esta regla convive con los límites de la LAIP y con las exigencias de reserva legal y procesal del módulo (por ejemplo, durante una visita preventiva o una indagación administrativa en curso, o frente a evidencias que contienen datos personales o sensibles).

En la práctica, el equilibrio operativo se logra mediante tres decisiones de diseño. La primera consiste en distinguir con precisión la naturaleza del documento o registro: si es información pública de oficio, si contiene datos confidenciales o si reúne condiciones para la clasificación como reservada, con la debida resolución y prueba de daño que exige la LAIP. La segunda es establecer procedimientos de respuesta y remisión que respeten plazos, formalidades y competencias, así como un repositorio de versiones testadas

para uso institucional. La tercera es anclar toda clasificación y toda limitación a parámetros legales, evitando restricciones genéricas o excesivas que pudieran acarrear responsabilidades administrativas o penales bajo la propia LAIP. Estos criterios, traducidos en guías y listas de verificación, protegerán la integridad de las actuaciones de la SGT y la credibilidad institucional del Organismo Judicial ante usuarios y órganos de control.

El contexto institucional actual exige comprender la evolución reciente de la gobernanza judicial. La LCJ prevé —y su texto lo evidencia— reformas que han impactado órganos como la EEJ, y la jurisprudencia constitucional ha conocido impugnaciones relativas a atribuciones del CCJ en materias de integración de Salas y otras competencias. En términos de diseño del módulo, esta dinámica normativa y jurisprudencial es un llamado a reforzar los principios de legalidad, motivación y trazabilidad en todas las actuaciones preventivas e investigativas, asegurando que los productos de la SGT puedan sostenerse ante auditorías internas, controles de legalidad y eventuales revisiones judiciales.

En suma, el “ecosistema” regulatorio que enmarca el trabajo de la SGT está constituido por: la LOJ (organización, independencia, publicidad/ reserva y funciones), la LCJ y su reglamento (carrera, evaluaciones, disciplina, SGT, Juntas, UNED, EEJ), la LSC-OJ y su reglamento (régimen de auxiliares y disciplina), las Normas de Comportamiento Ético (estándares de conducta e integridad), el Manual de Evaluación del Desempeño (instrumentaliza factores, escalas y procedimientos), y la LAIP (transparencia, procedimientos de acceso, límites,

clasificación, tutela y sanciones). A partir de estos textos, el módulo desplegará instrumentos operativos que traduzcan reglas y principios en prácticas verificables: planeación metodológica de casos, protocolos de entrevistas y visitas, matrices de suficiencia probatoria, formatos de cadena de custodia (física y digital), reglas de clasificación y testado de información y rutas de remisión a Juntas de Disciplina o a la URD según la calidad del sujeto y la conducta investigada. Este anclaje normativo no es accesorio; es la garantía de que la función preventiva e investigativa de la SGT se ejerza con independencia, legalidad y respeto estricto por el debido proceso, fortaleciendo la integridad institucional y la confianza ciudadana.

Con este marco, se desarrollarán los fundamentos metodológicos y probatorios de la investigación administrativa y preventiva, la planeación del Programa Metodológico de Investigación Disciplinaria, el uso de medios técnicos, la valoración integral y la sana crítica, así como los estándares éticos de independencia e integridad que rigen toda actuación. La pretensión es eminentemente práctica: dotar a la SGT de herramientas alineadas con la LOJ, la LCJ, la LSC-OJ, su reglamentación y la LAIP, para que cada visita, cada informe y cada remisión se sostengan en evidencia lícita y auténtica, en motivación sólida y en trazabilidad documental completa. Sobre esa base la SGT podrá cumplir su rol de prevención e investigación con eficacia, al tiempo que salvaguarda derechos, garantías y la independencia judicial que el propio ordenamiento protege.