

MÓDULO DE

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA



PARA LA SUPERVISIÓN
GENERAL DE TRIBUNALES



ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES

CRÉDITOS

Autoridades de la República de Guatemala

Harold Estuardo Ortiz Pérez

Director Supervisión General de Tribunales
Organismo Judicial de Guatemala

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Kaitlin Mederith

Representante Regional
Oficina Regional de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para Centroamérica y el Caribe
UNODC - ROPAN

Antonio Valverde

Jefe de País UNODC Guatemala
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Karen Vargas

Coordinadora de Proyecto UNODC Guatemala
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Marisol Ariza Piñeros

Consultora UNODC y autora
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

MÓDULO DE CAPACITACIÓN

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA PARA LA SUPERVISIÓN GENERAL DE TRIBUNALES

Este documento fue realizado en el marco del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades de jueces y magistrados para una justicia independiente” con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

NOTA:

El presente documento fue elaborado con la debida aprobación y el respaldo institucional de la Dirección de Supervisión General de Tribunales del Organismo Judicial de Guatemala, así como la participación activa de los equipos técnicos, quienes proporcionaron aportes sustantivos e insumos técnicos para su estructuración, desarrollo y validación.

Las denominaciones empleadas y la presentación del material en esta publicación, no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, respecto a la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades, ni respecto a la delimitación de sus fronteras o límites.

**Copyright © todos los derechos reservados
Prohibida la reproducción total o parcial.**

CONTENIDO

Unidad 1	
Introducción.	4
Unidad 2	
Planeación metodológica de la investigación: Hacia un Programa Metodológico.	16
Unidad 3	
Técnicas de investigación preventiva para la Supervisión General de Tribunales.	28
Unidad 4	
Ilícito disciplinario: tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad.	52
Unidad 5	
Órganos, competencias y procedimiento disciplinario en Guatemala.	62
Unidad 6	
Ética judicial, independencia e integridad.	74
Unidad 7	
Uso responsable de IA en la investigación administrativa y preventiva.	82
Unidad 8	
Evaluación, mejora continua y formación de formadores.	96
Unidad 9	
Oratoria Forense y Argumentación Escrita en Procesos Disciplinarios.	108
Conclusiones	120
Referencias	124

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- I **OJ:** Organismo Judicial.
- II **CSJ:** Corte Suprema de Justicia.
- III **CCJ:** Consejo de la Carrera Judicial.
- IV **UNED:** Unidad de Evaluación del Desempeño.
- V **EEJ:** Escuela de Estudios Judiciales.
- VI **URD (OJ):** Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial.
- VII **CENADOJ:** Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial.
- VIII **MP:** Ministerio Público.
- IX **PGN:** Procuraduría General de la Nación.
- X **PDH:** Procuraduría de los Derechos Humanos.
- XI **IDPP:** Instituto de la Defensa Pública Penal.
- XII **LOJ:** Ley del Organismo Judicial.
- XIII **LCJ:** Ley de la Carrera Judicial.
- XIV **LSC-OJ:** Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial.
- XV **LAIP:** Ley de Acceso a la Información Pública.
- XVI **CADH:** Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- XVII **CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- XVIII **Corte IDH:** Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- XIX **ONU:** Organización de las Naciones Unidas.
- XX **UNODC:** Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito.
- XXI **CM/Rec (2010)12:** Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre independencia, eficacia y responsabilidades de los jueces.
- XXII **CCJE:** Consejo Consultivo de Jueces Europeos.
- XXIII **CEPEJ:** Comisión Europea para la Eficiencia de la Justicia.
- XIV **CEJA:** Centro de Estudios de Justicia de las Américas.
- XXV **CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- XXVI **CEPALstat:** Portal de datos de la CEPAL. Estadísticas comparadas.
- XXVII **IA:** Inteligencia Artificial.
- XXVIII **PDCA:** Plan-Do-Check-Act (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).





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

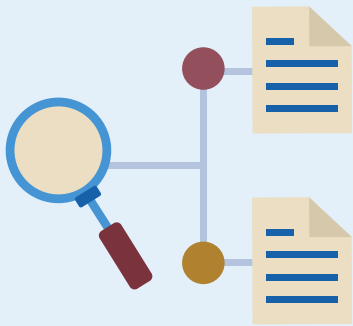
artificial en el ámbito administrativo y preventivo. Este último ofrece criterios de control humano significativo, registro y trazabilidad, tratamiento de datos y validación previa a cualquier uso de sistemas de apoyo, sugiriendo no usar ni delegar a la IA decisiones de fondo en sistemas automatizados 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).

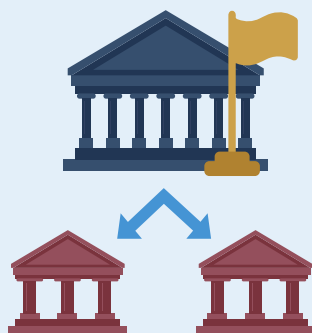
El contexto guatemalteco ofrece un andamiaje normativo e institucional para anclar un módulo práctico de investigación administrativa y preventiva: una red judicial diversificada; un régimen de carrera y disciplina con instancias; un MP con mandato legal expreso de dirección de la investigación penal; 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.

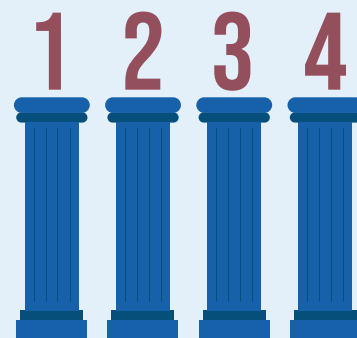
La Escuela de Estudios Judiciales (EEJ) cierra este triángulo al encargarse de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces,

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.

UNIDAD II

PLANEACIÓN METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN



PLANEACIÓN METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Hacia un programa metodológico

La planeación metodológica es el eje que convierte la intuición de una queja o un hallazgo preliminar en una investigación administrativa sustentada en evidencia, con trazabilidad, controles y resultados verificables. En el entorno del Organismo Judicial guatemalteco —donde coexisten funciones de prevención, investigación administrativa disciplinaria y evaluación del desempeño— la planificación no es un anexo burocrático: es el instrumento de dirección del caso que permite alinear objetivos, hipótesis, tareas, plazos, recursos, responsabilidades y estándares de prueba con el marco normativo aplicable, la distribución institucional de competencias y las garantías del debido proceso. La Supervisión General de Tribunales (SGT), como órgano auxiliar con funciones preventivas e investigativas, requiere un método que asegure coherencia, consistencia y calidad decisional, así como coordinación con las Juntas de Disciplina y con las unidades administrativas competentes para auxiliares judiciales, bajo el paraguas de la Ley de la Carrera Judicial, la Ley del Organismo Judicial, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y las Normas de Comportamiento Ético. La planeación, además, debe integrar criterios de publicidad y reserva conforme a la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP), incorporando controles de protección de datos y de gestión documental que permitan la máxima transparencia compatible con la integridad de las actuaciones.

2.2 La planeación como instrumento de dirección del caso

Planear una investigación es decidir por adelantado “qué se persigue y cómo se logrará”, dejando constancia de un itinerario lógico de actuación. Ello implica, un encuadre institucional claro: la SGT investiga para conocer la verdad de los hechos presuntamente irregulares, documentarlos con criterios de suficiencia y licitud, y sustentar ante la autoridad disciplinaria competente la propuesta que corresponda, sin invadir la función jurisdiccional ni las competencias de persecución penal del Ministerio Público. La distinción es fundamental: el MP dirige la investigación de los delitos de acción pública; la SGT conduce investigaciones preventivas y administrativas/disciplinarias orientadas a jueces y magistrados, en coordinación con las unidades competentes, a auxiliares judiciales conforme al régimen del servicio civil; la Junta de Disciplina conoce en primera instancia los procesos disciplinarios de jueces y magistrados y su instancia de apelación resuelve en segunda instancia. Esta arquitectura institucional define puntos de contacto, reglas de remisión y estándares de coordinación que deben estar previstos desde la planeación.

Un Programa Metodológico bien formulado transforma un conjunto heterogéneo de insumos —una queja ciudadana, un oficio de remisión, un hallazgo de visita preventiva y un indicador de desempeño— en un plan de trabajo con sentido: delimita hechos jurídicamente relevantes, declara hipótesis refutables, define la teoría del caso como hipótesis integradora, propone una calificación jurídica preliminar prudente, desagrega tareas investigativas en órdenes de trabajo asignables, fija cronogramas y metas

intermedias, prescribe recursos y asegura mecanismos de seguimiento, control y mejora continua. Ese diseño directivo organiza la actividad investigativa bajo principios de legalidad, imparcialidad, proporcionalidad, razonabilidad y registro íntegro, en armonía con el sistema de integridad institucional y con los estándares éticos del Organismo Judicial.



La planeación es, además, un mecanismo de gestión del riesgo. Identifica tempranamente factores de complejidad (volumen probatorio elevado, evidencia digital delicada, posible afectación de datos personales o sensibles, existencia de sujetos protegidos, conflictos de interés, prescripciones en curso, solapamientos competenciales) y los mitiga asignando salvaguardas: cadena de custodia desde el inicio, matrices de control de plazos, bitácoras de actuaciones, decisiones de reserva motivadas y revisables, reglas de escalamiento y comprobaciones cruzadas de integridad probatoria. Es también un sistema de comunicación: define entregables parciales (actas, informes intermedios, matrices de hallazgos) y su cadencia, articulando el flujo con las autoridades destinatarias dentro de los límites de publicidad y reserva que impone la LAIP, incluida la obligación de justificar cualquier clasificación de información y de probar el daño en caso de reserva.

2.3 Elementos del Programa Metodológico

a. Problema y hechos disciplinariamente relevantes

El punto de partida de un Programa Metodológico puede ser la formulación del problema: una síntesis clara y neutra de qué se indaga, por qué se considera plausible una irregularidad y cuál sería, en abstracto, su posible relevancia disciplinaria. Esta formulación no es un alegato; es un encuadre descriptivo que separa hechos, indicadores y conjeturas. A partir de allí se delimitarían lo que se podría denominar como los “hechos disciplinariamente relevantes”: aquellos con potencial consecuencia jurídica en el régimen aplicable (jueces y magistrados en carrera judicial; auxiliares bajo el servicio civil del OJ) y que, de ser acreditados con prueba suficiente, podrían configurar una falta leve, grave o gravísima, o, en su caso, derivar en remisiones por otras vías (administrativas no disciplinarias, penales o de control fiscal). La Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil del OJ proveen el contexto para esa identificación, pero la planeación debe evitar prejuzgar y limitarse a establecer hechos de interés a verificar, con criterios de pertinencia y materialidad.

Es recomendable describir cada hecho con un patrón homogéneo: qué ocurrió, cuándo, dónde, con intervención de quién, con qué documentos o trazas se sugiere, y cuál sería su relevancia para la función judicial o de apoyo. Una redacción sencilla, fechada y firmada, reduce ambigüedades y facilita el control de calidad posterior; asimismo, acota el universo probatorio, impidiendo exploraciones indiscriminadas que comprometan proporcionalidad y protección de datos.

b. Hipótesis: general, específicas, descriptiva y explicativa

Las hipótesis son conjeturas verificables que orientan la recolección y el análisis. La hipótesis general articula la explicación preliminar del caso; mientras que las específicas desagregan aspectos puntuales que deben confirmarse o refutarse; las descriptivas se limita a constatar cómo son las cosas (sin atribución causal), y la explicativa propone relaciones de causalidad (por ejemplo, si un patrón de retrasos se debe a prácticas de gestión, a sobrecarga o a conducta negligente imputable). Para ser operativas, las hipótesis han de ser refutables, medibles en su alcance y acotadas en sus exigencias probatorias.

Un Programa Metodológico bien construido declara la hipótesis general en una frase clara, formula las específicas numeradas y, cuando procede, explicita alternativas que pudieran exculpar o mitigar la responsabilidad. La utilidad de esta arquitectura es doble: por un lado, evita el sesgo de confirmación propio de la investigación orientada solo a “probar” una premisa inculpatoria; por otro, estructura la búsqueda de elementos de cargo y de descargo desde el diseño, vinculando cada hipótesis con fuentes, medios y tareas. Esta aproximación es consistente con estándares de sana crítica y valoración integral que exigen motivación racional y examen conjunto de la prueba.

c. Teoría del caso

La teoría del caso es la narración plausible y jurídicamente relevante que integra hechos, actores, contextos y soporte probatorio en una explicación coherente. En la etapa de planeación, la teoría del caso es preliminar, condicional y abierta a reforma: no cristaliza una conclusión, sino una ruta de verificación. Su función directiva es alinear la selección de medios de prueba, las prioridades de

captura y el enfoque de las entrevistas con los “puntos de prueba” que habrán de acreditarse o descartarse. Esta teoría inicial debe ser prudente en sus inferencias y mesurada en su lenguaje, evitando cualquier apariencia de prejuicio, especialmente tratándose de jueces y magistrados sujetos a garantías reforzadas de independencia e imparcialidad en su función, y de auxiliares amparados por un régimen de servicio con derechos y prohibiciones delimitados.

d. Calificación jurídica preliminar

La calificación preliminar asigna, con carácter orientativo, un encuadre jurídico a los hechos que se pretenden acreditar: posibles faltas leves, graves o gravísimas, supuestas infracciones a obligaciones éticas, o incumplimientos de deberes propios del cargo. Esta calificación no fija la decisión; funciona como brújula para determinar el estándar y la amplitud de la prueba necesaria, los umbrales de gravedad, la eventual urgencia de medidas preventivas, y llegado el caso, la ruta de remisión competente. El Programa debe registrar la calificación con citas normativas pertinentes y dejar constancia de que podrá actualizarse según lo revelen los avances probatorios y, eventualmente, la evaluación de desempeño cuando esta provea señales relevantes para el caso.

e. Tareas investigativas, responsables, tiempos y recursos

Planear es desagregar la investigación en “tareas” concretas, cada una con un responsable nominal, un plazo, un entregable y los recursos habilitados. Las tareas más frecuentes incluyen: revisión documental de expedientes y libros; levantamiento de actas de visita o inspección; entrevistas con personal y usuarios; acopio de trazas en sistemas informáticos institucionales; obtención de evidencia digital (correos, metadatos,

registros de acceso) con preservación y hash; requerimientos de información a unidades del OJ y, cuando proceda, a otras instituciones; contrastes con indicadores de gestión y desempeño; elaboración de matrices de hallazgos y de suficiencia probatoria.

Los recursos comprenden tanto medios materiales (transporte, viáticos, equipos, depósitos seguros para evidencia) como permisos de acceso, claves o cuentas de servicio y asistencia técnica (por ejemplo, peritos informáticos internos o externos). La planificación debe incluir un “mapa de dependencias”: qué tarea no puede ejecutarse sin otra previa, qué riesgos de demora existen y cuáles son los planes de contingencia. Se recomienda fijar hitos semanales de control y un cronograma global con fecha de corte para informe preliminar y para informe final, atendiendo las cargas de trabajo y los límites de jornada y licencias del personal implicado.

f. Mecanismos de seguimiento y control

Un programa sin seguimiento se convierte en un listado de intenciones. Por ello, deben incorporarse mecanismos explícitos de control: reuniones de coordinación con acta sucinta; listados de cumplimiento por tarea; semáforos de estado (pendiente, en curso, bloqueada, completada); revisiones de integridad y autenticidad de la evidencia; verificación del cumplimiento de protocolos de cadena de custodia; y cuando corresponda, auditorías internas de muestreo sobre actas y matrices. La dirección del caso debe documentar decisiones de priorización y justificaciones de cambios de plan, asegurando trazabilidad entre hipótesis, tareas y piezas probatorias. Estas prácticas fortalecen la motivación del informe final y facilitan la defensa de las actuaciones ante instancias de control, recursos internos o solicitudes de acceso a información.

g. Evaluación y mejora continua

La planeación es cíclica. Tras cada cierre, corresponde evaluar la eficacia (hipótesis resueltas, tareas cumplidas, decisiones informadas), la eficiencia (tiempos y costos frente a lo previsto), la calidad probatoria (suficiencia, licitud, pertinencia), el respeto de garantías (debido proceso, reserva, protección de datos) y la satisfacción de los usuarios institucionales. Los hallazgos de esta evaluación deben traducirse en ajustes de plantillas, listas de verificación y rutinas de control para el siguiente ciclo, y en recomendaciones operativas a la Escuela de Estudios Judiciales, al Consejo de la Carrera Judicial o a las unidades de gestión, cuando el caso revela cuellos de botella recurrentes. La lógica de mejora continua, articulada con la cultura de integridad, reduce la variabilidad y refuerza la profesionalidad de la SGT.

h. Investigación integral: el deber de explorar elementos de cargo y de descargo

La imparcialidad se demuestra, ante todo, en el diseño de la investigación. La obligación de indagar tanto elementos incriminatorios como exculpatorios no es retórica: es un mandato metodológico que debe aparecer en el Programa. Por ello, cada hipótesis específica debe tener asignadas desde el inicio, fuentes y métodos que puedan corroborar o refutar lo planteado: testigos con versiones divergentes, documentos que desvirtúen supuestos de hecho, patrones de gestión que expliquen demoras sin atribución culposa, evidencia digital de respaldos oportunos, constancias de cargas extraordinarias, cumplimiento de protocolos invisibles a simple vista. Esta simetría investigativa reduce el riesgo de sesgo de confirmación y confiere solidez a la motivación final.

La investigación integral también exige moderación en la obtención de datos y en el tratamiento de información personal. De acuerdo con la LAIP, los límites a la publicidad deben estar previstos por ley, toda clasificación de información como reservada o confidencial exige resolución motivada, y la reserva solo es válida por plazos determinados y ante prueba de daño. Ello obliga a diseñar, en el Programa Metodológico, procedimientos de anonimización o seudonimización cuando sea viable, segregación de expedientes, salvaguardas en entrevistas, controles de acceso a sistemas y reglas de archivo seguro. Asimismo, impone pautas para la redacción de actas y de informes que expongan lo necesario para la decisión sin divulgar datos sensibles o información que comprometa indebidamente derechos.

La integralidad se proyecta, además, en la coordinación interinstitucional. Si de la indagación emergen indicios de ilícitos penales, resultará obligada la remisión al Ministerio Público en los términos que correspondan, sin abdicar del curso administrativo cuando proceda. De igual modo, si los hallazgos conciernen a auxiliares judiciales sometidos al régimen del servicio civil, el programa debe prever la articulación con la unidad competente, preservando pruebas bajo cadena de custodia y conservando copias certificadas para el expediente disciplinario que se active posteriormente. Estos flujos, al quedar planificados, evitan duplicidades, pérdidas probatorias y nulidades y refuerzan la coherencia sistémica de la función disciplinaria.

2.4 Desarrollo del Programa Metodológico

a. Delimitación del universo fáctico y selección muestral

Una planeación rigurosa delimita el universo de análisis y, si la amplitud lo exige, diseña una muestra que sea representativa de la casuística relevante. En asuntos de gestión de despacho, la muestra puede estratificarse por tipo de acto (providencias simples, autos, sentencias), por ramo (civil, penal, familia, laboral) o por canal (notificación física, electrónica, mixta). Es conveniente documentar el método de selección, conservar la semilla del aleatorizador cuando corresponda y permitir replicabilidad. Este cuidado evita sesgos y permite que una eventual revisión independiente evalúe la firmeza del análisis.

b. Protocolos de recolección probatoria y cadena de custodia

Todo programa debe acoplar protocolos de captura y preservación desde el inicio. La cadena de custodia —física y digital— exige documentar quién adquiere, quién transporta, dónde se deposita, cómo se respalda y quién accede. En evidencia digital, la práctica de hash y sello de tiempo otorga garantías de integridad; en actas físicas y libros, la foliación, el sellado y las copias certificadas reducen riesgos. Los repositorios deben contar con controles de acceso y registros de actividad; los traslados, con actas de entrega-recepción. Estos extremos de licitud, autenticidad y perennidad no son accesorios: condicionan la validez de la prueba y, por tanto, la solidez del informe final.

c. Entrevistas y deber de imparcialidad

Las entrevistas son herramientas poderosas y delicadas. Deben ser planificadas con guías que incluyan preguntas abiertas y de control, que eviten sugestión y que exploren tanto versiones inculpatorias como exculpatorias. Se recomienda agendarlas con antelación, respetar licencias y jornadas, ofrecer confidencialidad dentro de los límites legales, consignar la advertencia de veracidad y permitir al entrevistado la revisión de su declaración antes de firmarla. Siempre que sea posible, se debe corroborar con evidencia documental independiente aquello que se declara. Estas pautas, además de éticas, son consistentes con las Normas de Comportamiento Ético, que exigen imparcialidad, prudencia, respeto y transparencia.

d. Gestión de la información y tratamiento de datos

El programa debe especificar cómo gestionará la información: clasificación por sensibilidad, separación de carpetas públicas y reservadas, técnicas de anonimización en informes, política de datos mínimos y control de versiones. La LAIP demanda publicar información mínima obligatoria y, al mismo tiempo, restringe —con motivación— la difusión de datos personales, sensibles o de expedientes en curso cuando su publicidad cause daño identificable; además, establece plazos de respuesta a solicitudes y canales institucionales a través de las Unidades de Información Pública. La planeación ha de contemplar esta doble exigencia y prever desde el inicio las versiones públicas de actas e informes, con supresiones proporcionadas y notas de redacción que expliquen la medida.

e. Articulación con evaluación del desempeño y con prevención

Los resultados de la investigación administrativa pueden dialogar con el sistema de evaluación del desempeño en lo que este provea señales útiles para identificar patrones de gestión, sin convertir la evaluación en sanción ni contaminar la investigación con criterios ajenos a la prueba de los hechos. El programa puede incorporar, de manera cuidadosa, indicadores de desempeño como contexto y proponer recomendaciones preventivas a la oficina supervisada y a las unidades de gestión, que luego puedan ser monitoreadas por la SGT en visitas de seguimiento. Esta lógica de doble circuito —investigación y prevención— es coherente con el mandato de la SGT y con el enfoque de mejora continua que debe guiar el sistema.

f. Redacción del informe y estándares de motivación

La planeación incluye el esqueleto del informe final. Este debe presentar, con lenguaje claro y orden lógico, el itinerario seguido: problema, hipótesis, metodología, hallazgos por hipótesis, valoración integral, calificación jurídica preliminar actualizada y recomendación. La motivación exige “conectar los puntos”: explicar por qué la evidencia soporta (o no) cada hipótesis, justificar inferencias, reconocer límites y detallar cómo se respetaron garantías. La argumentación debe distinguir hechos de opiniones, evitar afirmaciones categóricas sin soporte y, en su caso, proponer medidas correctivas o de gestión cuando la irregularidad obedezca a fallas organizativas. De igual modo, debe reflejar el esfuerzo por indagar elementos de descargo y explicar por qué no alteran la conclusión cuando así sea.

g. Calendario de comunicación

Un programa completo define a quién, cuándo y cómo se comunican avances y resultados: autoridades internas del OJ, juntas de disciplina, unidades administrativas, oficina supervisada, unidades de información pública. Establece, además, qué se puede compartir y qué no, con base en la LAIP; y determina puntos de control para evitar filtraciones, rumores o presiones indebidas. Esta disciplina comunicativa protege la integridad de la investigación y los derechos de las personas involucradas, refuerza la confianza interna y pública.

2.5 Consideraciones institucionales específicas para Guatemala

La planeación debe observar la estructura del sistema de justicia guatemalteco: Organismo Judicial, Corte de Constitucionalidad, Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación, Procuraduría de los Derechos Humanos, Ministerio de Gobernación y el Instituto de la Defensa Pública Penal. Cada institución tiene un rol definido, y el programa debe establecer, cuando corresponda, puertas de remisión y protocolos de interacción que respeten su autonomía y competencias. En particular, el MP dirige la investigación penal y ejerce la acción penal pública; la SGT, en su función preventiva e investigativa, no sustituye esa atribución, sino que documenta hechos, propone decisiones disciplinarias o administrativas y, de ser el caso, remite información al MP sin vulnerar la reserva.

Las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial imponen un marco axiológico y conductual que la planeación debe incorporar como referencia transversal: independencia, integridad, honorabilidad, credibilidad, responsabilidad, transparencia,

eficiencia, prudencia y respeto. Estas normas, de aplicación a todo el personal del Organismo Judicial, refuerzan la necesidad de diseñar investigaciones libres de injerencias, con adecuada gestión de conflictos de interés, prohibición de dádivas y respeto de la igualdad procesal. El programa debe prever, por ejemplo, cómo se declararán y gestionarán eventuales conflictos del equipo investigador y cómo se documentarán las salvaguardas adoptadas.



Cuando los hechos refieren a auxiliares judiciales y personal administrativo o técnico, la planificación ha de integrar el régimen de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento. Ello incluye reglas de ingreso, oposición, ascensos, deberes y prohibiciones, jornada, licencias, faltas, sanciones y procedimientos, así como competencias de la autoridad nominadora. Estas previsiones impactan la valoración de la conducta, la calificación de faltas y la ruta procedimental. Debe señalar, desde el diseño, con qué unidad administrativa se articulará la investigación, cómo se preservará la prueba para el procedimiento disciplinario y qué indicadores laborales (por ejemplo, licencias y reubicaciones) serán considerados como contexto explicativo o exculpatorio.

La LAIP fija el principio de máxima publicidad, la obligación de publicar información mínima y el régimen de límites por confidencialidad o reserva. Por ello, la planeación debe anticipar: qué información del caso será pública (por ejemplo, estadísticas o datos agregados), qué deberá clasificarse de manera motivada (por ejemplo, datos personales o sensibles, o contenidos cuya publicidad cause un daño grave identificable), qué medidas técnicas se aplicarán (anonimización, supresiones, control de accesos), qué plazos de respuesta rigen ante solicitudes y cómo se documentará la prueba de daño. Esta previsión no solo protege derechos; también evita litigios colaterales y refuerza la legitimidad de la investigación.

2.6 Recomendaciones operativas para la elaboración y uso del Programa Metodológico

a. Estandarizar plantillas y glosarios.

Un lenguaje común reduce ambigüedades. Plantillas de Programa, actas, matrices, bitácoras y listas de verificación, junto con un glosario operativo, elevan la calidad y facilitan la capacitación de nuevos equipos. La Escuela de Estudios Judiciales puede apoyar la difusión y entrenamiento, priorizando la microenseñanza y la observación entre pares.

b. Vincular hipótesis con “puntos de prueba”.

Cada hipótesis debe asociarse a hechos a acreditar, medios probatorios idóneos y criterios de suficiencia. Esta trenza orienta la búsqueda y evita exploraciones inconducentes.

c. Anclar criterios de cierre.

Antes de iniciar, debe definirse qué se considerará “suficiente” para cerrar en uno u otro sentido, qué hallazgos activan medidas preventivas o recomendaciones de gestión y qué umbrales ameritan remisión a otras instancias.

d. Prever control de calidad interno.

Un revisor par no involucrado en la ejecución puede auditar una muestra de actuaciones y verificar consistencia metodológica antes del informe final. Esta práctica disminuye errores y fortalece la defensabilidad.

e. Cuidar la motivación y el lenguaje.

La redacción debe reflejar neutralidad, distinguir hechos de inferencias, reconocer incertidumbres y respetar la presunción de inocencia. En particular, tratándose de jueces y magistrados, la motivación ha de ser reforzada y extremadamente cuidadosa en su tratamiento del desempeño jurisdiccional, diferenciando sin equívocos la esfera disciplinaria de la valoración de decisiones de fondo.

f. Documentar la coordinación interinstitucional.

Todo intercambio con otras entidades — remisiones al MP, coordinación con unidades del OJ, comunicaciones con Juntas de Disciplina— debe dejar rastro escrito, plazos y contenidos exactos, con controles de reserva y de protección de datos bajo la LAIP.

g. Ciclar la mejora continua.

Tras cada investigación, incorporar lecciones a un repositorio institucional: qué funcionó, qué debe cambiar y qué nuevas listas de verificación resultan necesarias. La SGT debería institucionalizar una revisión semestral de plantillas, en coordinación con la Escuela y las Juntas, para mantener el método vivo y pertinente.

2.7 Epílogo: ¿por qué planear? así mejora la justicia

El Programa Metodológico no es un formalismo, es una garantía para todos los involucrados: para la persona investigada, porque delimita el campo de juego, explicita hipótesis refutables y asegura búsqueda leal de descargos; para la institución, porque ordena, documenta y hace auditable la actuación; para los usuarios del sistema, porque anticipa decisiones mejor motivadas, con pruebas suficientes y con control de plazos; y para el sistema en su conjunto, porque promueve aprendizaje institucional y coherencia, reduce arbitrariedades y facilita la rendición de cuentas.

Guatemala cuenta con una arquitectura judicial que, pese a sus desafíos, ofrece los fundamentos para un modelo de supervisión y disciplina robusto: un Organismo Judicial con potestad de juzgar, una carrera judicial con órganos propios, normas éticas exigentes, un régimen de servicio civil que regula con claridad deberes y prohibiciones, y una Ley de Acceso a la Información que equilibra transparencia y protección. La planeación metodológica de la investigación —tal como aquí se propone— es la forma más eficaz de traducir ese marco en prácticas concretas que honren la independencia, la imparcialidad, la integridad y el respeto por los derechos.

2.8 Anexo formativo

Taller guiado: Construcción de un Programa Metodológico para un caso simulado de gestión de despacho.

Con fines formativos, se propone un taller aplicado en el que los participantes construyan —en equipos y bajo tutoría— un Programa Metodológico completo para un caso simulado de gestión de despacho. El objetivo es ejercitar, en un entorno controlado, las destrezas de formulación de problema, diseño de hipótesis, teoría del caso, calificación preliminar, desagregación de tareas, cronogramas, recursos, seguimiento, control, evaluación y redacción de entregables.

Contexto del caso simulado.

El supuesto se ubica en un juzgado de primera instancia con sobrecarga de procesos y quejas recurrentes de usuarios por demoras en notificaciones y elaboración de actas. Un reporte de visita preventiva de la SGT —incluido en el Plan Operativo Anual— detectó inconsistencias entre el libro de control de despachos, los registros del sistema informático institucional y las actas físicas de notificación. Algunos usuarios afirman haber recibido citaciones fuera de plazo; auxiliares señalan falta de personal y problemas con el sistema; el juez titular sostiene que los retrasos obedecen a congestión y a sustituciones temporales por licencias. La SGT debe planificar una investigación administrativa orientada a determinar si existen irregularidades disciplinarias y, en su caso, sustentar propuestas ante la autoridad competente.

FASE 1

Formulación del problema y hechos relevantes

El equipo redacta una síntesis de dos párrafos que capta la posible irregularidad: divergencias entre registros, alegaciones de notificaciones extemporáneas, indicios de fallas de gestión y potencial afectación de usuarios. A partir de ella, identifica hechos relevantes a verificar: fechas de emisión y práctica de notificaciones; integridad de los libros y de las bases de datos; reasignaciones de personal; sustituciones y licencias; cargas de trabajo por tramo temporal; y existencia o ausencia de instrucciones internas sobre priorización de actos procesales. Se deja constancia de que el análisis se concentrará en un periodo de seis meses, seleccionado por densidad de quejas y que no se descarta ampliar el marco temporal si hay señales fundadas.

FASE 2

Hipótesis

El equipo elabora cuatro hipótesis específicas, además de la general. La general plantea que, durante el periodo analizado, se produjeron retrasos sistemáticos en la notificación de providencias debido a deficiencias de gestión de despacho atribuibles a decisiones y omisiones identificables y no justificadas. Las específicas cubren: i) que las divergencias entre libros y sistema obedecen a carga de "reasignaciones de última hora" sin soporte; ii) que existen actos notificados fuera de plazo imputables a negligencia de auxiliares y no a fallas del sistema; iii) que una parte relevante de los

retrasos se explica por licencias y asuetos no cubiertos oportunamente; y iv) que la oficina no cuenta con protocolos escritos de priorización y seguimiento de notificaciones.

Cada hipótesis se formula de modo refutable y se vincula a fuentes y técnicas: revisión documental y cruzada de libros y sistema; entrevistas a auxiliares, al juez y al secretario; verificación de registros de licencias y de reubicaciones; verificación de logs de acceso al sistema; y muestreo de expedientes para comprobar fechas reales de notificación frente a las consignadas.

FASE 3

Teoría del caso y calificación preliminar

Con base en las hipótesis, el equipo articula una teoría del caso preliminar: durante los seis meses, el despacho experimentó una combinación de sobrecarga y ausencia de protocolos de priorización, agravada por gestión deficiente de licencias y por insuficientes controles documentales, lo que generó retrasos no justificados en notificaciones, con potencial impacto en el derecho de defensa y en los plazos procesales. Esta teoría orienta la búsqueda de prueba (logs, actas, libros, entrevistas y muestreo de expedientes). La calificación preliminar —estrictamente orientativa— sugiere que podrían subsumirse conductas en faltas relativas a negligencia u omisión de deberes, por parte de responsables determinados, sin descartar que varios hallazgos sean atribuibles a deficiencias organizativas ajenas a responsabilidad individual. Se deja constancia de que el encuadre podrá variar según acreditaciones.

FASE 4

Tareas, responsables, tiempos y recursos

El programa desagrega tareas con responsable nominal y plazos escalonados: levantamiento de acta de inspección; requerimiento formal a la unidad informática para extraer logs; revisión cruzada de 60 expedientes por muestreo aleatorio estratificado; entrevistas semiestructuradas con guía; solicitud de registros de licencias y reubicaciones; análisis comparativo de tiempos; auditoría ligera del libro; y elaboración de matrices de hallazgos. Se asigna un coordinador de caso, dos investigadores de campo y un analista documental, con apoyo de un técnico informático. Se prevén dos semanas para acopio, una para análisis y una para informe preliminar, con un hito adicional de tres días para atender aclaraciones y producir el informe final. Se detallan recursos: movilización, respaldos cifrados, depósitos seguros y equipo de digitalización con sello de tiempo.

FASE 5

Seguimiento y control

Se establecen reuniones breves cada 72 horas, con acta mínima: tareas cumplidas, bloqueos, decisiones y acuerdos. Se utiliza una matriz de control de plazos con semáforo y se verifica en cada sesión el cumplimiento de cadena de custodia y de controles de acceso a los repositorios digitales. Se decide el uso de identificadores únicos para cada pieza probatoria y se implementa una nomenclatura normalizada de archivos. El coordinador efectúa una revisión de integridad documental antes de remitir el informe preliminar.

FASE 6

Evaluación y mejora continua

Al cierre, el equipo evalúa el ciclo: si las hipótesis quedaron resueltas, si la evidencia fue suficiente y lícita, si los plazos se cumplieron, si las entrevistas y actas mostraron consistencia. Se listan lecciones aprendidas (por ejemplo, redefinir el tamaño de muestra, mejorar la guía de entrevista, reforzar la verificación cruzada con logs), se actualizan plantillas y se elevan recomendaciones operativas a la oficina supervisada y a las unidades de gestión, orientadas a institucionalizar protocolos de priorización y controles documentales.



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

UNIDAD III

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN PREVENTIVA PARA LA SUPERVISIÓN GENERAL DE TRIBUNALES



3.1 Técnicas de Investigación Preventiva para la Supervisión General de Tribunales

La investigación preventiva es el primer anillo de contención del riesgo institucional y disciplinario en la administración de justicia. Su propósito es anticipar y reducir fallas operativas, conductuales y de gestión que, de no ser detectadas oportunamente, escalan a infracciones sancionables o a vulneraciones de garantías fundamentales. En el Organismo Judicial de Guatemala, la función preventiva de la Supervisión General de Tribunales (SGT) tiene anclaje normativo claro: la Ley de la Carrera Judicial identifica a la SGT como órgano con facultades de prevención e investigación en apoyo del régimen disciplinario y de la carrera, garantizando la verificación de la recta, pronta y cumplida administración de justicia, su reglamento desarrolla la organización y operación —incluida la posibilidad de delegaciones territoriales— de esta función. Este encuadre no es retórico: legitima visitas, diagnósticos, actas, alertas y derivaciones y fija la trazabilidad con Juntas de Disciplina, con la Unidad de Evaluación del Desempeño y con la Escuela de Estudios Judiciales. La coordinación procedimental y la imparcialidad en la actuación se proyectan, además, hacia el trámite disciplinario, donde la SGT participa como parte y puede ser objeto de recusación, lo que refuerza el estándar de independencia y la obligación de un registro documental exhaustivo desde la fase preventiva.

En este sentido, la supervisión judicial contemporánea se encuentra en un punto de inflexión: ha dejado de concebirse como una reacción tardía frente a la queja o la denuncia, para consolidarse como un dispositivo institucional de prevención, verificación y mejora continua. En este nuevo paradigma,

la investigación administrativa dentro de la Supervisión General de Tribunales (SGT) no se debería agotar en la eventual sanción, sino que opera como un pilar estratégico de la integridad judicial, en la medida en que permite identificar riesgos, corregir fallas y fortalecer estándares de conducta y desempeño coherentes con los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial. Estos constituyen un nuevo desarrollo de los Principios Básicos relativos a la Independencia de la Judicatura aprobados en 1985 por las Naciones Unidas y los complementan. En términos prácticos, ello exige metodologías técnicas, criterios verificables y una orientación clara a resultados institucionales: legitimidad, confianza pública y servicio de justicia de calidad.

En primer lugar, la investigación preventiva cumple una función esencial de garantía de independencia judicial. Cuando la supervisión se apoya en procedimientos objetivos, fuentes trazables y análisis metodológicamente controlables, reduce sustancialmente el riesgo de que el régimen disciplinario sea instrumentalizado como mecanismo de presión externa, retaliación o captura institucional. Además, este enfoque protege al juez frente a denuncias espurias o estratégicas, porque fuerza a separar la mera alegación del conjunto de hechos verificables y de los patrones de gestión que pueden observarse con evidencia documental y digital. Así, la independencia no se asegura solo evitando interferencias, sino también diseñando controles internos capaces de resistir la manipulación y de sostener decisiones de supervisión con estándares de racionalidad y transparencia.

En segundo lugar, la investigación preventiva permite una detección temprana de riesgos de corrupción y de degradación ética, bajo un enfoque de gestión del riesgo institucional. La lógica es identificar señales débiles —anomalías repetidas, desviaciones atípicas en la gestión de expedientes, incongruencias entre registros y actuaciones— antes de que se consoliden prácticas indebidas o se normalicen rutinas opacas. Importa subrayar que esta detección temprana no equivale a presunción de culpabilidad: se trata de construir hipótesis de verificación con base en indicadores, priorizar esfuerzos de supervisión y activar medidas correctivas proporcionales. En esa medida, el énfasis preventivo no debilita garantías; por el contrario, fortalece el debido proceso al sustentar cualquier actuación posterior en información técnicamente consistente.

En tercer lugar, la investigación preventiva reubica el sentido de la supervisión, en el fortalecimiento del servicio público de justicia. El objetivo institucional último no es “castigar por castigar”, sino mejorar el funcionamiento del sistema: identificar malas prácticas administrativas, fallas de coordinación, deficiencias en la gestión documental o en el uso de plataformas y proponer correcciones que eleven la calidad del servicio al ciudadano. Bajo este enfoque, el producto típico de una investigación puede incluir recomendaciones de rediseño procedimental, estandarización de buenas prácticas, ajustes de control interno y medidas de capacitación. De ese modo, la SGT se afirma como un actor de integridad y calidad institucional, no únicamente como un órgano de reproche disciplinario.

3.2 Visitas de prevención: planificación anual, herramientas de diagnóstico, elaboración de actas y generación de alertas tempranas

Una visita preventiva eficaz comienza antes del desplazamiento al órgano jurisdiccional. La planificación anual debe integrarse al Plan Operativo de la SGT con criterios objetivos de priorización por riesgo, equilibrio territorial y economía de recursos. Este planeamiento debe sustentarse en información previamente disponible: niveles de morosidad y cargas de trabajo, patrones de rotación de personal, quejas previas con cierre preventivo, resultados de evaluaciones de desempeño y hallazgos reiterados en visitas anteriores. La normativa de carrera judicial y su reglamento avalan que la SGT organice su función con arreglo a procedimientos estandarizados y a una distribución funcional que incluya delegaciones, lo que facilita una cobertura progresiva por departamentos y la asignación de equipos con perfiles técnicos diferenciados (revisión documental, entrevistas, verificación de libros, gestión de evidencias y cadena de custodia administrativa).

Las herramientas de diagnóstico deben traducir esas prioridades en instrumentos operativos homogéneos. Conviene trabajar con matrices de verificación por procesos (radicación, registro, agenda, atención al usuario, despacho de resoluciones, uso de sistemas, archivo y custodia), con listas de cotejo que midan la conformidad normativa y con guías de entrevista. Estas piezas deben articularse con una “teoría del caso preventivo” mínima: supuestos de funcionamiento que la visita pretende confirmar o refutar, datos a recolectar y criterios para generar una alerta temprana.



La elaboración de actas es el núcleo probatorio de la visita; por ello, el acta debe describir con precisión el objeto, el método, las fuentes cotejadas, los hechos constatados, las manifestaciones de los entrevistados —identificados en lo estrictamente necesario—, los documentos revisados y las inconsistencias detectadas. Debe cerrarse con fecha, hora, firma y sello, y con una sección de “observaciones de la contraparte” cuando el despacho supervisado requiera dejar constancia. El deber de transparencia y de custodia de registros que consagran las Normas de Comportamiento Ético —junto con la obligación de preservar la reserva legal y la protección de datos personales— exige que toda versión de acta quede incorporada en el expediente de supervisión, con control de versiones y resguardo físico y digital conforme al marco de acceso a la información.

La generación de alertas tempranas cierra el ciclo de la visita. A partir de umbrales previamente definidos, el equipo traduce hallazgos en señales accionables: alerta roja cuando el hallazgo implique riesgo inminente para la continuidad del servicio o para derechos de los usuarios; alerta amarilla cuando plantee incumplimientos formales relevantes o tendencias que, de persistir, podrían constituir falta disciplinaria;

y alerta verde como recomendación de mejora sin afectación disciplinaria. Cada alerta debe asociarse a un responsable institucional, a un plazo de cumplimiento y a un mecanismo de verificación. La remisión de alertas se integra al sistema de gestión documental de la SGT, dejando trazabilidad para eventual uso en investigación administrativa o como insumo de desempeño y formación continua.

3.3 Indicadores de riesgo: morosidad, gestión documental, atención al usuario, clima laboral, rotación de personal y carga de trabajo

El pilar técnico de la prevención es un conjunto acotado de indicadores de riesgo que, con datos y alta fiabilidad, permitan semaforizar órganos jurisdiccionales y orientar visitas. La morosidad debe medirse con indicadores de flujo. El índice de expedientes en trámite por servidor y el tiempo promedio de resolución por materia permiten distinguir congestión estructural de cuellos de botella coyunturales; se sugiere ajustar por composición de cartera y por ramas con cargas intrínsecamente distintas, alineando esta lectura con los criterios de gestión del despacho previstos para la evaluación del desempeño. Ello evita penalizar oficinas con materias complejas y promueve el análisis cualitativo de productividad y de tiempos de ciclo más allá de los simples conteos.

La gestión documental se evalúa mediante tres vectores: integridad de registros (libros, sistemas y expedientes físico digitales consistentes entre sí), oportunidad de asientos (sin rezagos injustificados en radicación

o en registro de actuaciones) y seguridad archivística (cadena de custodia administrativa del expediente, control de préstamos, foliación y resguardo). La atención al usuario se aprecia con indicadores de accesibilidad (señalética, horarios, mecanismos de priorización de grupos vulnerables), de oportunidad (tiempos de respuesta y de entrega de copias certificadas cuando corresponda) y de calidad comunicativa (uso de lenguaje claro en avisos y ventanillas, canales para reclamos y su trazabilidad). La Ley de Acceso a la Información Pública exige además capacidades institucionales de respuesta a solicitudes, sistemas de archivo y obligaciones de publicidad de oficio, lo que vuelve auditable la “cara externa” del despacho y demanda que la SGT verifique el apego a estos deberes.



El clima laboral y la rotación de personal son, por su impacto en la continuidad del servicio y el error operativo, variables de riesgo que deben monitorearse con prudencia. La existencia de conflictos internos no gestionados, ausentismos recurrentes, alta rotación en puestos clave y cambios frecuentes de roles sin inducción adecuada suelen correlacionar con deterioro de la atención al público, rezagos en el trámite y pérdida de estándares éticos. Las Normas de Comportamiento Ético imponen, para todo el personal, deberes

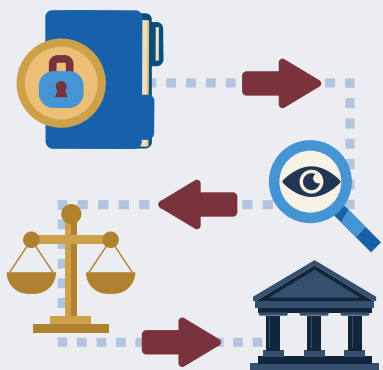
de integridad, responsabilidad, prudencia y respeto, proscriben interferencias indebidas y conflictos de interés.

La carga de trabajo, más allá del volumen neto de ingresos, se mide cruzando casos por funcionario con la complejidad de la materia, con los picos estacionales y con el ecosistema de apoyos administrativos. La SGT podría interpretar estos datos a la luz del sistema de evaluación del desempeño para evitar conclusiones lineales y proponer medidas correctivas factibles: redistribución temporal de cargas, apoyo documental, micro capacitaciones en procesos críticos y, si procede, recomendaciones de recursos.

3.4 Protocolos de remisión y articulación: criterios de competencia y derivación; coordinación interinstitucional y trazabilidad

La piedra angular de la articulación es el respeto estricto de competencias. Cuando de los hallazgos preventivos surjan elementos que, prima facie, configuren infracciones atribuibles a jueces o magistrados, la SGT debe remitir de forma motivada el expediente y su soporte al órgano disciplinario competente — Junta de Disciplina Judicial—, ciñéndose a los criterios de la Ley de la Carrera Judicial sobre categorías de faltas, sanciones y trámite. En esa vía, es esencial documentar los indicios, su relevancia, la licitud de su recolección y la preservación de su cadena de custodia, pues la SGT comparecerá como parte y su actuación quedará sujeta a control de legalidad, incluida la posibilidad de recusación

por las partes. La audiencia disciplinaria es oral, pública y concentrada, con intervención obligatoria de la SGT, y la decisión debe ser motivada, con posibilidad de revisión por la Junta de Apelación. Este cauce exige que la remisión contenga un “extracto probatorio” claro, un índice de anexos y la identificación de eventuales medidas preventivas adoptadas por el órgano supervisado.



Cuando los hechos comprometen a auxiliares judiciales –comisarios, notificadores, oficiales, secretarios–, la competencia corresponde a la Unidad de Régimen Disciplinario (URD) del Organismo Judicial, conforme a la Ley de Servicio Civil del OJ. En ese escenario, la SGT debe certificar y remitir lo conducente a la URD, acompañando los medios de prueba y los documentos generados en la fase preventiva, sin desbordar su ámbito funcional. El régimen aplicable prevé faltas leves, graves y gravísimas y su procedimiento con garantías de defensa, plazos y recursos, por lo que la motivación de la remisión debe ser técnica, neutra y centrada en hechos jurídicamente relevantes. La correcta derivación preserva el debido proceso y evita nulidades ulteriores por incompetencia, al tiempo que refuerza la independencia entre la función jurisdiccional y la disciplinaria.

La coordinación de actuaciones y el intercambio de información requieren reglas de trazabilidad. Toda remisión debe quedar registrada con número de oficio, fecha, autoridad receptora, acuse y detalle de anexos, garantizando además la reserva y la protección de datos personales. La Ley de Acceso a la Información Pública establece límites al acceso, categorías de información confidencial y reservada, y la prueba de daño como requisito para clasificar; por lo tanto, cuando la SGT comparta piezas que contengan datos sensibles –por ejemplo, información médica o perfiles de riesgo–, debe aplicar la técnica de testado y fundamentar por escrito la protección de datos o la clasificación, dejando constancia en el expediente de supervisión y en el de remisión.

3.5 Gestión territorial y logística: cobertura, priorización por riesgo y uso racional de recursos

La escala nacional del Organismo Judicial exige un modelo de despliegue territorial que combine cobertura y profundidad. El Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial habilita la organización funcional de la SGT y la conformación de delegaciones, lo que permite distribuir equipos por regiones judiciales, especialidades y niveles de riesgo. Esta estructura es clave para sostener un ciclo de visitas preventivas en órganos con alta demanda –paz y primera instancia– y asegurar retornos de verificación donde el diagnóstico detectó brechas relevantes. La planificación territorial debe integrar variables de desplazamiento, seguridad en campo, ventanas de atención del órgano y restricciones

operativas derivadas del pacto colectivo (jornadas, licencias, asuetos). La racionalidad logística demanda itinerarios compactos, aprovechamiento de agendas –por ejemplo, consolidando entrevistas de varios casos en una misma sede– y uso de herramientas digitales para precargar matrices y actas, reduciendo tiempos muertos y riesgos de transcripción.

La priorización por riesgo se orienta por los indicadores descritos y por análisis cualitativos de contexto: cambios abruptos de liderazgo, rotaciones encadenadas, picos de litigiosidad o exigencias de servicios a poblaciones vulnerables. Los informes de visita deben reflejar el fundamento de la priorización y dejar recomendaciones escalonadas, de modo que el Consejo de la Carrera Judicial y las Juntas cuenten con insumos verificables para decisiones de política de personal, capacitación o disciplina.

3.6 Régimen probatorio en sede administrativa/disciplinaria

La calidad de una actuación preventiva se prueba por su probática, esto es, por su coherencia epistemológica para acreditar hechos conforme a estándares de licitud, pertinencia, autenticidad y suficiencia. La investigación preventiva no es una “pesca de arrastre”: toda recolección debe estar guiada por hipótesis y por un programa metodológico que anticipe qué elementos podrían, de ser necesario, migrar al escenario disciplinario. El catálogo de medios –documentos, testimonios, inspecciones, indicios, confesiones y peritajes– opera también en la prevención, pero con la cautela de no invadir competencias jurisdiccionales ni vulnerar derechos fundamentales. El documento administrativo –actas, oficios, libros y reportes de sistemas–

exige control formal (fecha, origen, firma, sello, integridad del soporte) y material (coherencia con otras fuentes). El testimonio preventivo se rige por reglas de voluntariedad, ausencia de coacción y lealtad institucional; su valor no reside en “confesiones”, sino en su consistencia y corroboración cruzada. La inspección administrativa verifica condiciones de trabajo, flujo de expediente y observancia de protocolos y debe quedar documentada con descripciones neutrales, fotografías o capturas de pantalla cuando proceda y autorizaciones internas.



La evidencia digital merece un tratamiento específico. En prevención, las fuentes típicas son registros de sistemas de gestión (logs de acceso, bitácoras de movimiento de expedientes, sellos de tiempo), mensajería institucional, correos electrónicos de servicio, archivos ofimáticos (plantillas, bases de datos), imágenes o video de cámaras de seguridad institucionales y metadatos básicos de documentos. Para su autenticidad e integridad, la SGT podría: identificar el sistema fuente y la ruta de acceso; extraer copias forenses lógicas no intrusivas cuando sea posible; generar huellas sobre los archivos preservados; documentar el contexto de captura (quién, cuándo, con qué perfil de usuario); y mantener un repositorio seguro con control de versiones. La Ley de Acceso a la Información Pública

proporciona parámetros de seguridad y protección de datos personales y sensibles, así como obligaciones de archivo y de funcionamiento de sistemas electrónicos y Unidades de Información; estas obligaciones se traducen, en clave probatoria, en exigencias de custodia, clasificación razonada y resguardo de las piezas digitales. Si la evidencia contiene datos sensibles, el acceso debe limitarse a quienes intervienen funcionalmente, y toda reproducción debe testarse para versiones de trabajo o para intercambio interinstitucional.

La admisibilidad mínima de evidencia digital en sede disciplinaria descansa en tres vértices: licitud de la fuente y del método de obtención, autenticidad verificable del contenido y pertinencia respecto de hechos disciplinariamente relevantes. El principio de “sana crítica” exige explicar por qué un correo o una captura de pantalla sostienen un hallazgo, evitando conclusiones automáticas y reconociendo límites propios de los sistemas (posibles errores de hora del servidor, homonimias de usuarios, ausencia de geolocalización). Una metodología explícita —extraída del programa metodológico— fortalece la actuación preventiva y reduce el riesgo de exclusión probatoria por violación de garantías.

3.7 Cadena de custodia (física y digital)

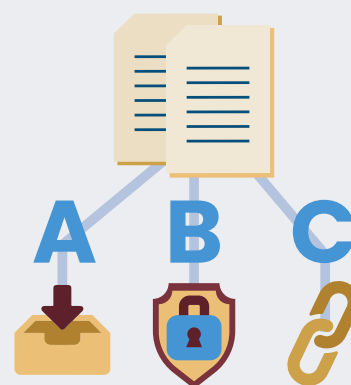
La cadena de custodia es la columna vertebral de la trazabilidad probatoria, también en la fase preventiva. Su objetivo es preservar la identidad y la integridad de los elementos recabados desde su obtención hasta su eventual valoración disciplinaria. En lo físico, la SGT podría emplear sobres o contenedores identificados, rotulados con código único, fecha, lugar, descripción del contenido, responsable de recolección y firma. Toda transferencia entre personas o unidades debe registrarse con hora, estado del elemento y motivo del traslado. En lo digital, el estándar mínimo incluye: obtención de copia exacta del archivo o del conjunto de archivos; almacenamiento en repositorio de evidencia con acceso restringido; y registro de cada acceso o manipulación. Estos pasos son coherentes con el desarrollo metodológico del programa de investigación y con los deberes de archivo y custodia que impone el régimen de acceso a la información.

Los roles deben estar definidos: un responsable de preservación y un custodio del repositorio; un responsable de documentación del traslado; y un responsable de control de calidad. Los errores frecuentes que deben evitarse —físicos y digitales— incluyen: mezclar elementos de casos distintos en un mismo contenedor; no sellar o firmar el embalaje; omitir el registro de una transferencia; “rectificar” un documento sin dejar traza de versión; exportar pantallas sin metadatos ni identificación del sistema; o enviar evidencias por mensajería común sin cifrado. La corrección de estos vicios evita nulidades futuras y fortalece la legitimidad de la SGT como parte técnica ante las Juntas o la URD.

3.8 Aspectos particulares sobre evidencia digital

El nuevo paradigma de supervisión es inseparable de una constatación material, gran parte de los hechos relevantes para la investigación administrativa ocurren hoy en entornos digitales. La justicia “reside” tanto en documentos físicos como en correos institucionales, expedientes electrónicos, sistemas de gestión, plataformas de audiencias y registros automatizados. Esta migración no es opcional, porque la evidencia digital es ubicua y volátil: puede copiarse, alterarse o eliminarse en segundos, muchas veces sin dejar huellas evidentes para quien no conoce los mecanismos de auditoría. En consecuencia, la SGT requiere capacidades para preservar evidencia de manera oportuna, evitando su pérdida, su contaminación o su manipulación y asegurando desde el inicio condiciones de validez y confiabilidad.

A la vez, lo digital ofrece una ventaja decisiva para la supervisión, trazabilidad. A diferencia del papel —donde la autoría, el momento exacto de una intervención y la secuencia de actuaciones pueden ser discutibles— el rastro digital permite reconstruir accesos, usuarios, horarios, eventos del sistema y, según corresponda, terminales o ubicaciones lógicas. Esa trazabilidad mejora la atribución de responsabilidades, ayuda a distinguir entre error, falla técnica, mala práctica o conducta deliberada y habilita un control más eficiente mediante análisis de grandes volúmenes de información. Sin embargo, esa eficiencia solo es legítima si se integra con garantías y protecciones concretas como el control humano significativo, criterios de priorización transparentes y respeto estricto por la legalidad y el debido proceso en toda actuación investigativa.



Para que la evidencia digital sea defendible en un procedimiento administrativo, debe observarse un protocolo técnico de resguardo coherente con la cadena de custodia. En términos operativos, puede formularse como un “ABC”: (A) adquisición lícita y aseguramiento, esto es, obtención conforme al principio de legalidad y mediante técnicas que no alteren el original, privilegiando copias forenses “bit a bit” o capturas lógicas con registros confiables cuando lo relevante son eventos del sistema; (B) blindaje de integridad (hashing), aplicando un algoritmo —por ejemplo SHA-256— que genere una huella digital única del archivo o conjunto de datos, de modo que cualquier modificación posterior resulte detectable; y (C) cadena de custodia detallada, registrando cronológicamente quién extrae, quién traslada, quién almacena y quién accede, con resguardo en medios de solo lectura o repositorios cifrados, controles de acceso y bitácoras de auditoría. Este estándar evita que la evidencia se vuelva cuestionable por defectos de preservación y, al mismo tiempo, protege la credibilidad institucional de la SGT.

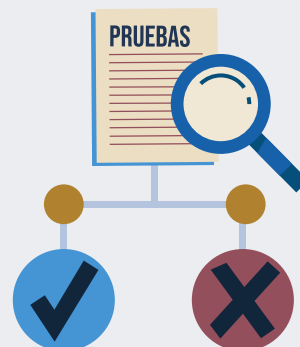
Finalmente, la dimensión probatoria requiere capacidades especializadas y, cuando el caso lo amerite, coordinación técnica interinstitucional. Dado que el

resguardo de evidencia digital puede demandar conocimientos forenses específicos (extracción de eventos del sistema, preservación de metadatos, verificación de integridad, aseguramiento de repositorios), es razonable prever alianzas y planes de capacitación con unidades competentes, como el departamento de delitos informáticos de la Policía Nacional Civil. En la práctica, esta lógica se evidencia en tres escenarios frecuentes: (i) metadatos de sentencias, donde no basta el contenido del texto y deben preservarse propiedades de creación, edición y versiones; (ii) eventos de acceso al sistema, donde la dirección IP, el ID de usuario y los eventos de sesión son cruciales para confirmar secuencias de actuación; y (iii) grabaciones de audiencias, cuyo resguardo debe incorporar elementos de integridad como firmas o sellos del sistema para reducir el riesgo de ediciones. Con ello, la supervisión preventiva se vuelve técnicamente sólida; detecta riesgos, preserva prueba válida y sostiene sus conclusiones en evidencia verificable.

3.9 Estándar y carga de la prueba

En materia preventiva y disciplinaria rige la distribución elemental de la carga de la prueba: quien afirma hechos constitutivos de infracción debe acreditarlos con respaldo suficiente y lícito. La SGT, al activar una derivación, asume el deber de presentar un cuadro probatorio capaz de generar convicción bajo sana crítica, esto es, conforme a reglas de lógica, ciencia y experiencia. La valoración integral obliga a considerar el conjunto de evidencias —y no piezas aisladas—,

ponderando su consistencia mutua, su origen y sus condiciones de recolección. Estas pautas metodológicas, recogidas en el programa, remiten a una motivación transparente de los informes, evitando sesgos de confirmación y proporcionando al órgano disciplinario una base verificable para resolver.



La reserva y la protección de datos atraviesan el proceso probatorio. La Ley de Acceso a la Información Pública define los límites del acceso, las categorías de información confidencial y reservada, las obligaciones de seguridad, exactitud y pertinencia en el tratamiento de datos personales y sensibles. Toda clasificación debe superar una “prueba de daño” —encuadre en un supuesto legal de excepción, amenaza efectiva al interés protegido y prevalencia del daño frente al interés público de conocer— y formalizarse por resolución fundada de la autoridad competente. En prevención, estas reglas se traducen en segmentación de expedientes, testado selectivo, resguardos de identidad para denunciados y terceros, y protocolos de entrega de copias. El incumplimiento de estas salvaguardas expone a nulidades y a responsabilidades por tratamiento indebido, además de socavar la confianza institucional.

La prueba trasladada (piezas obtenidas en la fase preventiva que se incorporan al expediente disciplinario) exige demostrar continuidad de custodia, licitud de origen y pertinencia. Si una evidencia fue obtenida con vulneración de garantías sustantivas o procesales debe activarse la cláusula de exclusión: la SGT no puede sustentar hallazgos en materiales contaminados, ni trasladarlos, pues comprometería la integridad del procedimiento y la validez de la decisión de fondo. Estas cautelas, además de alinear la actuación con las Normas de Comportamiento Ético —que imponen integridad, legalidad y respeto al debido proceso—, refuerzan la imparcialidad de la SGT como auxiliar técnico.

3.10 Herramientas tecnológicas para recolección, análisis y trazabilidad

El ecosistema digital es un multiplicador de capacidades para la SGT. Un sistema de gestión documental único para el ciclo preventivo debe permitir crear expedientes electrónicos con árbol de carpetas estandarizado (planificación, ejecución, entrevistas, actas, evidencias, análisis, informe y remisiones), gestión de versiones, permisos por rol, bitácoras automáticas de acceso y módulos para registrar cadena de custodia digital. La trazabilidad de cada documento y acceso hace auditable la integridad del expediente y respalda la autenticidad de las evidencias. La Ley de Acceso a la Información Pública reconoce y habilita el uso de sistemas electrónicos y establece deberes de archivo y de las Unidades de Información; estos elementos legitiman la adopción de soluciones que automaticen metadatos, calculen hashes y gestionen perfiles, siempre bajo el principio de mínima exposición de datos personales.

Los tableros de control deben integrar en tiempo casi real el tríptico prevención–desempeño–disciplina. De un lado, indicadores de riesgo y de cumplimiento de alertas; de otro, insumos seleccionados de evaluación del desempeño — particularmente, métricas de gestión del despacho que ayudan a contextualizar la morosidad—; y, finalmente, estados de remisiones y resultados disciplinarios, con tiempos de respuesta y causas de archivo o sanción. Este espejo único permite identificar órganos que requieren acompañamiento no punitivo (capacitaciones, ajustes de procesos) y focos de riesgo reiterado que ameritan priorización para visitas o derivaciones.

3.11 Cierre y proyección del tema 3

La función preventiva de la SGT, bien diseñada y ejecutada, reduce la litigiosidad disciplinaria innecesaria, mejora la calidad del servicio judicial y protege derechos de usuarios y de servidores. Para ello, debe operar con cuatro principios transversales.

Primero, planificación por riesgo y evidencia: visitas y alertas no se improvisan; se anticipan con datos, hipótesis y herramientas homogéneas.

Segundo, probática y custodia: todo lo que se afirma puede y debe ser demostrado con piezas lícitas, auténticas y preservadas bajo cadena de custodia verificable.

Tercero, coordinación con respeto de competencias: la SGT no sustituye a Juntas ni a la URD; informa, remite y participa como parte con independencia técnica.

Cuarto, legalidad, transparencia y protección de datos: el estándar ético y la Ley de Acceso a la Información Pública exigen actuar con reserva proporcional, con fundamentación de clasificaciones y con trazabilidad de cada acceso y traslado de información. Este módulo ofrece las pautas conceptuales y los instrumentos operativos para que esos principios se vuelvan prácticas cotidianas y medibles.

Con estos cimientos, la SGT no solo cumple el cometido que la Ley de la Carrera Judicial le asigna —prevenir e investigar—, sino que se convierte en un agente de mejora continua institucional; identifica patrones de riesgo, promueve ajustes de procesos, alimenta la evaluación del desempeño con información de valor y asegura que, cuando deba activarse el régimen disciplinario, lo haga sobre expedientes robustos y respetuosos del debido proceso.

ANEXO FORMATIVO

PLANEACIÓN METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Este anexo está diseñado para que el personal de la Supervisión General de Tribunales pueda realizar, de manera autónoma, ejercicios prácticos vinculados con investigación preventiva, manejo de evidencia y elaboración de informes.

Incluye:

- a. Dos talleres breves (“preventivo” y “probatorio”).
- b. Un caso práctico integral.
- c. Propuestas de formatos básicos reutilizables

Se sugiere que los ejercicios se realicen en grupos pequeños (2–4 personas), pero también pueden desarrollarse de forma individual.

a. Taller aplicado I (preventivo)

Entrevistas iniciales, listas de chequeo y rutas de remisión

1. Objetivo

Brindar los conocimientos necesarios al participante para realizar ejercicios de investigación preventiva, manejo de evidencia y elaboración de informes de forma eficiente y efectiva.

2. Competencias

- a. Conduce una entrevista inicial sencilla.
- b. Registra los hechos sin adjetivos ni juicios de valor.
- c. Utiliza una lista de chequeo básica en una visita preventiva.
- d. Decide si corresponde corrección inmediata, alerta temprana o remisión disciplinaria.

3. Materiales sugeridos

- a. Este anexo impreso o en pantalla.
- b. Hojas en blanco o computador.
- c. Los formatos base incluidos al final del taller
 - **Formato A:** Entrevista inicial.
 - **Formato B:** Lista de chequeo básica.
 - **Formato C:** Párrafo técnico de remisión.

4. Paso a paso

Paso 1. Escenario de práctica (lea y asuma los roles)

Use este supuesto:

Una usuaria manifiesta que en la ventanilla de un juzgado de paz:

- a. La hicieron esperar mucho más que a otras personas.
- b. El personal fue descortés.
- c. No le explicaron con claridad cuánto tardaría la entrega de copias ni qué podía hacer si no se las daban.

Si son varias personas:

- a. Una persona asume el rol de "entrevistador/a SGT".
- b. Otra persona asume el rol de "persona quejosa".
- c. Si hay una tercera persona, actúa como "observadora" (solo toma notas de cómo se hace la entrevista).

Si está solo/a, simplemente responda por escrito las preguntas del formato A como si fuera la persona quejosa.

Paso 2. Conduzca la entrevista usando el formato A

El “entrevistador” debe:

- a. Presentarse y explicar que se trata de una entrevista preliminar de la SGT.
- b. Asegurar que la información se tratará conforme a la normativa (confidencialidad, protección de datos, debido proceso).
- c. Formular preguntas abiertas: “¿Qué ocurrió?”, “¿Cuándo?”, “¿Dónde?”, “¿Quién intervino?”.
- d. Pedir precisión de fechas, horas aproximadas y nombres de funcionarios si se recuerdan.
- e. Evitar comentarios, opiniones o promesas personales.

Use el formato A (Pág. 46) para guiar la conversación y tomar notas.

Paso 3. Redacte el “resumen objetivo de la entrevista”

Terminada la entrevista, el entrevistador redacta el apartado 4 del formato A:

- a. Use fórmulas como “la persona entrevistada manifestó que...”.
- b. Describa hechos, no juicios (“la entrevistada indica que esperó 2 horas sin explicación”, no “la entrevista fue humillada”).
- c. No califique (“grave”, “abusivo”, “escandaloso”, otros).

Revise que el texto pueda leerse sin saber nada del caso y que, aun así, se entienda qué pasó, cuándo, dónde y quiénes estuvieron involucrados.

Paso 4. Complete la lista de chequeo (formato B)

Imagine que usted realiza una visita preventiva al juzgado de paz donde ocurrió el hecho.

- a. Use el formato B para revisar dos áreas: archivo y atención al usuario.
- b. Marque “Sí/No/No aplica” y haga anotaciones breves en la columna de “Observaciones”.

Ejemplo:

- a. “No hay cartelera visible que informe tiempos y requisitos para copias certificadas”.
- b. “En el libro de solicitudes, varias peticiones aparecen sin fecha de entrega”.

Paso 5. Decida la respuesta: corrección, alerta o remisión

Con base en la entrevista (formato A) y la lista de chequeo (formato B), responda:

- a. ¿Hay fallas que se corrigen de inmediato con una recomendación simple (por ejemplo, colocar cartelera, ordenar filas, clarificar procedimiento)?
- b. ¿Existen riesgos que justifican una alerta temprana formal con plazo (por ejemplo, revisar tiempos de atención en todo el juzgado, estructurar un plan de mejora)?
- c. ¿Observa indicios de conducta disciplinariamente relevante de auxiliares (trato desigual, alteración de trámite, retardo injustificado) que deban remitirse a la URD?

Si concluye que hay un posible ilícito disciplinario de auxiliares, use el formato C para redactar un párrafo técnico de remisión breve, con:

- a. Hechos relevantes.
- b. Posible infracción.
- c. Referencia a los documentos que respaldan la remisión (acta, entrevista, lista de chequeo, otros).

FORMATO A

Registro de entrevista inicial

1. Datos generales

Órgano jurisdiccional: _____ Fecha de entrevista: _____

Lugar: _____

Persona entrevistada (nombre o código): _____

Función/condición (usuaria, servidor, otro.): _____

2. Objeto de la entrevista

Motivo principal de la queja o situación: _____

3. Preguntas guía (use preguntas abiertas y registre respuestas)

¿Qué ocurrió?

¿Cuándo ocurrió (fecha y hora aproximada)? _____

¿Dónde ocurrió (ventanilla, archivo, despacho, otro.)? _____

¿Quiénes intervinieron (cargos, si no recuerda nombres)? _____

¿Qué consecuencias tuvo para usted o para otras personas? _____

4. Resumen objetivo de la entrevista (sin adjetivos ni opiniones)

La persona entrevistada manifestó que... _____

6. Firmas (si procede)

Entrevistador/a SGT: _____ Persona entrevistada: _____

FORMATO B

Lista de chequeo básica en visita preventiva

Órgano visitado: _____ Fecha: _____

Área 1: Archivo y gestión documental

Ítem	Pregunta	Si	No	N/A	Observaciones breves
1	¿Los expedientes revisados están foliados en forma correlativa?				
2	¿Los libros de registro (ingreso/salida) están actualizados al menos al último mes?				
3	¿Existe consistencia entre los libros y los expedientes físicos revisados?				
4	¿Se registra el préstamo y devolución de expedientes?				

Área 2: Atención al usuario

Ítem	Pregunta	Si	No	N/A	Observaciones breves
5	¿Hay cartelera visible con horarios y requisitos de trámites (copias, certificaciones, otros.)?				
6	¿Se informa de forma visible el plazo estimado para entrega de copias?				
7	¿Existe información visible sobre canales de queja o sugerencias?				
8	¿La atención observada es ordenada y sin preferencias visibles por personas específicas?				

PROPUESTA FORMATO C

Párrafo técnico de remisión (modelo mínimo)

Con fundamento en la visita preventiva realizada el día _____ de _____ de _____ al Juzgado de _____, en la cual se entrevistó a la persona usuaria identificada como _____ y se aplicó la lista de verificación adjunta, se observaron indicios de posible trato desigual y retardo injustificado en la entrega de copias certificadas, atribuibles a personal auxiliar de ventanilla.

En particular, se constató que solicitudes de copias de casos similares recibieron atención en tiempos sensiblemente distintos sin justificación registral, y que no existe cartelera visible ni registro completo de plazos de entrega. Por tales razones, y con fundamento en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y normas éticas aplicables, se remite el presente expediente a la Unidad de Régimen Disciplinario para lo que en derecho corresponda, adjuntando acta de visita, registro de entrevista, lista de chequeo y demás piezas probatorias identificadas en el índice de anexos.

b. Taller aplicado II (probatorio)

Cronograma probatorio, suficiencia y estructura del informe

1. Objetivo

Brindar los conocimientos necesarios al participante para realizar ejercicios de investigación probatoria de forma eficiente y efectiva.

2. Competencias

- a. Diseña un cronograma probatorio simple.
- b. Analiza la “suficiencia” de la prueba.
- c. Redacta un informe breve y bien estructurado.

3. Materiales sugeridos

- a. Queja o relato breve (puede usar el mismo caso del taller I).
- b. Hojas o computador.
- c. Formatos base:
 - **Formato D:** Cronograma probatorio.
 - **Formato E:** Estructura mínima de informe.
 - **Formato F:** Índice de anexos y cadena de custodia básica.

4. Paso a paso

Paso 1. Defina hipótesis simples

Usando el mismo caso de demoras y trato desigual, anote:

- a. Hipótesis principal:
“Existe una práctica de trato desigual y retrasos injustificados en la entrega de copias en la ventanilla del juzgado X.”
- b. Hipótesis alternativa:
“Las demoras se deben principalmente a falta de personal o problemas técnicos, sin trato preferencial intencional.”

Paso 2. Llene el cronograma probatorio (formato D)

Identifique las diligencias necesarias para confirmar o descartar las hipótesis:

- a. Entrevistas a secretario y dos oficiales.
- b. Revisión de libros de registro de solicitudes y entregas.
- c. Revisión de reporte del sistema de gestión de causas (si existe).
- d. Verificación puntual de algunos expedientes (muestra).

Complete el **formato D** indicando:

- a. Diligencia.
- b. Responsable (puede ser “equipo SGT” si se usa solo para práctica).
- c. Plazo estimado.
- d. Observaciones (si requiere apoyo de otra unidad, otros.).

Paso 3. Evalúe la suficiencia probatoria

Una vez imaginadas todas las diligencias realizadas, conteste por escrito:

- a. ¿Con la información obtenida, se puede explicar de manera razonable qué ocurre?
- b. ¿Hay contradicciones entre fuentes?
- c. ¿Faltaría alguna prueba clave (por ejemplo, revisar un lapso de tiempo más amplio, entrevistar a otra persona)?

La idea es ejercitar la pregunta:

“¿Tengo suficiente evidencia para formular una recomendación responsable, o debo seguir indagando?”

Paso 4. Redacte un informe breve con el formato E

Use la estructura mínima del **formato E** y redacte:

- a. 1–2 párrafos de “Hechos verificados”.
- b. 1–2 párrafos de “Análisis probatorio y valoración”.
- c. 1 párrafo de “Recomendaciones y decisión propuesta” (corrección, alerta, remisión).

Evite adjetivos innecesarios; enfoque el texto en lo que la evidencia muestra y en las consecuencias.

Paso 5. Arme un índice de anexos y registre cadena de custodia (Formato F)

Enumere qué anexos acompañarían el informe (aunque sean hipotéticos en el ejercicio):

- a. Entrevista de la usuaria.
- b. Acta de visita.
- c. Lista de chequeo.
- d. Copias de registro de libros.

Luego, complete una fila del registro de cadena de custodia para un documento digital (por ejemplo, exportación del sistema) y uno físico (por ejemplo, copia de libro).

FORMATO D

Cronograma probatorio simple

Caso: _____

No.	Diligencia probatoria	Responsable	Plazo estimado	Observaciones
1	Entrevista al secretario del juzgado			
2	Entrevista a oficial de ventanilla			
3	Revisión de libro de solicitudes y entregas de copias (últimos 3 meses)			
4	Exportación de reporte del sistema (si existe)			
5	Revisión aleatoria de 5 expedientes con solicitud de copias			

(Agregue o elimine filas según el caso real)

FORMATO E

Registro de entrevista inicial

Encabezado

Órgano: _____ Fecha: _____

Número de expediente interno: _____

1. Antecedentes

Breve referencia a la queja o motivo de la actuación. _____

2. Metodología

Qué se hizo (entrevistas, revisión de libros, sistemas, visitas). _____

3. Hechos verificados

Descripción objetiva, ordenada cronológicamente. _____

4. Análisis probatorio y valoración

Cómo convergen o divergen los medios de prueba. _____

Si se considera suficiente o no la evidencia. _____

5. Riesgos identificados

Riesgos para usuarios, para el servicio y para la integridad del personal. _____

6. Recomendaciones y decisión propuesta

Corrección inmediata / alerta preventiva / remisión disciplinaria. _____

Plazos sugeridos y unidades responsables. _____

FORMATO F

Índice propuesto de anexos y cadena de custodia sencilla

Índice de anexos

No.	Documento / archivo	Fecha	Tipo (físico/digital)	Observaciones
1	Acta de visita preventiva	___/___/___	<input type="checkbox"/> Físico <input type="checkbox"/> Digital	
2	Entrevista usuaria	___/___/___	<input type="checkbox"/> Físico <input type="checkbox"/> Digital	
3	Lista de chequeo	___/___/___	<input type="checkbox"/> Físico <input type="checkbox"/> Digital	
4	Exportación reporte sistema	___/___/___	<input type="checkbox"/> Físico <input type="checkbox"/> Digital	

Registro propuesto de cadena de custodia

No. Anexo	Fecha y hora	De (persona/unidad)	A (persona/unidad)	Medio (sobre, USB, sistema, etc.)	Observaciones
4	___/___/___ :___	SGT – Supervisor/a X	Archivo central / URD	USB / sistema seguro	Ver registro interno

Caso práctico integral (auto aplicable)

De la queja inicial a la propuesta de decisión disciplinaria

Este caso integra lo trabajado en los dos talleres. Se recomienda disponer de 1–2 horas para desarrollarlo con calma.

1. Supuesto de hecho

Lea el siguiente caso y trabaje con los formatos A–F:

En la SGT se recibe una queja escrita de la señora M.R.C., usuaria frecuente del Juzgado de Primera Instancia de _____ . En la queja indica que:

- a. Ha presentado varias solicitudes de copias certificadas en los últimos tres meses.
- b. En dos ocasiones personas que, según ella, “conocen” al personal de ventanilla recibieron sus copias el mismo día, mientras que ella esperó más de diez días sin explicación.
- c. El personal le respondió “si tiene prisa, hable con el juez”, y se rio cuando ella preguntó por un mecanismo de queja.
- d. No encontró cartelera visible que informara plazos ni procedimientos.

La queja adjunta fotocopia de su DPI y número de expediente de dos procesos.

2. Actividades sugeridas (paso a paso)

Puede seguir estas actividades como si fuera un “checklist”:

- a. **Registrar la queja (simulado)**
 - Determine, por escrito, si la queja es admisible (competencia, no prescripción, relevancia).
 - Asigne un número interno (ficticio, solo para el ejercicio).
- b. **Preparar la entrevista inicial**
 - Use el **formato A** para estructurar la entrevista con la señora M.R.C.
 - Complete todos los puntos como si hubiera tenido la conversación.
- c. **Planificar una visita preventiva**
 - Formule por escrito una hipótesis principal y una alternativa.
 - Complete un **formato D** con al menos 4 diligencias probatorias.

d. Simular la visita y la lista de chequeo

- Imagine que realizó la visita al juzgado en día hábil, en horario de atención.
- Complete la **lista de chequeo (formato B)** indicando, por ejemplo:
 - ◆ Ausencia de cartelera de plazos.
 - ◆ Registros incompletos en los libros.
 - ◆ Diferencias en tiempos de atención observados.

e. Construir el expediente probatorio

- Elabore un **índice de anexos (formato F)** con los siguientes documentos:
 - ◆ Queja escrita.
 - ◆ Entrevista a la usuaria.
 - ◆ Acta de visita (puede improvisar un título y breve descripción).
 - ◆ Lista de chequeo.
- Añada una fila de cadena de custodia para una exportación de reporte del sistema (aunque no lo tenga físicamente).

f. Valorar la prueba y decidir la respuesta

- Redacte 1–2 párrafos con su análisis de suficiencia:
 - ◆ ¿La evidencia sugiere un trato desigual y un retardo injustificado?
 - ◆ ¿Puede deberse exclusivamente a sobrecarga o falta de personal?
- Decida si corresponde:
 - ◆ Solo una corrección inmediata y alerta.
 - ◆ Corrección + alerta + remisión a URD por posibles faltas de auxiliares.

g. Redactar el informe y la remisión (si la hay)

- Use el **formato E** para escribir un informe corto (máx. 2 páginas) con:
 - ◆ Antecedentes.
 - ◆ Metodología.
 - ◆ Hechos verificados.
 - ◆ Análisis probatorio.
 - ◆ Recomendaciones.
- Si decide remitir, agregue al final un párrafo tipo **formato C**, adaptado al caso.

h. Reflexión final

Responda por escrito, en pocas líneas:

- ¿Qué parte del ejercicio fue más difícil (entrevistar, valorar, decidir, redactar)?
- ¿Qué información le habría gustado tener para estar más seguro/a de la decisión?
- ¿Qué cambiaría en sus listas de chequeo o cronogramas para futuros casos?



MÓDULO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA

UNIDAD IV

**ILICITO DISCIPLINARIO: TIPICIDAD,
ANTI JURIDICIDAD Y CULPABILIDAD**



ILICITO DISCIPLINARIO

4.1 Tipicidad, Antijuridicidad y culpabilidad

El tratamiento del ilícito disciplinario en el Organismo Judicial de Guatemala exige distinguir con precisión los regímenes aplicables a jueces y magistrados —sujetos a la Ley de la Carrera Judicial (LCJ)— y a auxiliares judiciales y personal administrativo/técnico —sujetos a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial (LSC-OJ) y su reglamento—, articulando, además, las Normas de Comportamiento Ético y los principios de publicidad y reserva derivados de la Ley del Organismo Judicial (LOJ) y la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP). Sobre esa base, el análisis de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad opera como un marco de racionalidad decisonal para la Supervisión General de Tribunales (SGT) en su función de prevención e investigación y para las Juntas de Disciplina en su función decisoria, con respeto estricto del debido proceso y de la independencia judicial. La LCJ tipifica faltas y sanciones para jueces y magistrados (con grados de levedad, gravedad y gravísima gravedad), establece su prescripción y estructura el procedimiento disciplinario ante Juntas de Disciplina y de Apelación; la LSC-OJ, por su parte, define catálogos y sanciones para el personal del servicio civil, con trámite e impugnaciones propias ante la autoridad competente (Unidad de Régimen Disciplinario). La actuación investigativa, por tanto, debe iniciar con un encuadre correcto del sujeto disciplinable y el régimen aplicable, dado que ello determina el tipo infraccional, la autoridad decisoria y los estándares de motivación exigibles.

4.2 Hechos jurídicamente relevantes y supuestos normativos

En sede disciplinaria, un hecho es jurídicamente relevante cuando, conforme al régimen aplicable, tiene aptitud para subsumirse en un supuesto normativo que describe una falta y activa consecuencias sancionatorias. La relevancia no se confunde con la mera ocurrencia fáctica: exige un puente normativo explícito (norma de deber, prohibición o estándar funcional) y su verificabilidad mediante prueba lícita, pertinente y suficiente. De ahí que el primer ejercicio analítico consista en mapear los hechos afirmados (o indiciados) con los supuestos de falta previstos en la LCJ —para jueces y magistrados— o en la LSC-OJ —para auxiliares—, sin anticipar conclusiones sobre antijuridicidad o reproche subjetivo, y cuidando la distinción entre hechos-fuente (lo acaecido), hechos-indicio (circunstancias concomitantes que apuntan a lo acaecido) y medios de prueba.

En la LCJ el Título V (Régimen disciplinario) dispone una estructura escalonada: fija la noción general de falta disciplinaria (art. 38), clasifica las faltas en leves, graves y gravísimas (art. 39), ofrece catálogos de faltas leves (art. 40), graves (art. 41) y gravísimas (art. 42), vincula cada grado con un haz de sanciones (arts. 43 a 46), además de regular la prescripción de la acción y de la sanción (art. 47). Así, por ejemplo, la inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada es falta leve; dar entrevistas a la prensa adelantando criterio, sostener reuniones privadas con una de las partes o no guardar la discreción debida aparecen como faltas graves; y supuestos como ejercer la abogacía o celebrar contratos con personas que litigan ante el funcionario se tipifican como faltas gravísimas. Esta

gradación es el primer anclaje de la tipicidad, pues la calificación preliminar de los hechos debe dialogar con los descriptores normativos —no con intuiciones morales o con reglas extrapoladas de otros ordenamientos—.

Ahora bien, la tipicidad disciplinaria, en tanto subsunción descriptiva, se potencia con el haz de deberes y prohibiciones previas. En la LCJ, los deberes de diligencia, reserva y acatamiento de disposiciones, y las prohibiciones vinculadas a incompatibilidades o conflictos de interés, permiten leer normativamente el comportamiento de jueces y magistrados antes de su calificación como falta. De manera complementaria, las Normas de Comportamiento Ético fijan estándares transversales de independencia, integridad, transparencia, prudencia, respeto y responsabilidad, cuya inobservancia, cuando incide en el servicio, refuerza la tipicidad de conductas tales como adelantar criterio en entrevistas, sostener reuniones privadas con una de las partes, permitir influencias indebidas o administrar indebidamente información. En particular, la prohibición de influencias indebidas (art. 18), el régimen de declaraciones públicas y relación con medios (art. 19), el régimen de conflictos de interés (art. 20) y las obligaciones de transparencia, acceso y manejo de información (art. 10) son parámetros operativos que guían la lectura de hechos como la filtración de información, la manipulación o salida no autorizada de expedientes y la inobservancia de cadenas de custodia.

Para auxiliares judiciales y personal administrativo/técnico, la LSC-OJ establece su propio régimen de faltas y sanciones, con tipologías que, aunque análogas en su finalidad, se aplican de manera diferenciada por la autoridad nominadora y disciplinaria del Organismo Judicial. La LSC-OJ, además, consagra un haz de deberes y prohibiciones laborales y administrativos (competencia, fidelidad al servicio, acatamiento de jornadas, custodia documental, trato digno, uso adecuado de bienes), cuya infracción se reconduce a catálogos de faltas que pueden ser sancionadas con amonestación, suspensión o destitución (art. 59), conforme a sus reglas de procedimiento e impugnación (arts. 65–68). La tipicidad, aquí, reposa en el vínculo funcional entre el puesto y el deber jurídico incumplido, de modo que el mismo hecho material (por ejemplo, extracción indebida de un expediente) puede adquirir contornos típicos distintos según el sujeto disciplinable y el ámbito de competencia afectado.



Superado el juicio de tipicidad, la antijuridicidad disciplinaria se verifica valorando si la conducta, además de describirse en el tipo, efectivamente vulnera el deber jurídico tutelado —esto es, si lesiona la recta, pronta y cumplida administración de justicia, la imparcialidad, la reserva o la confianza pública— sin cobertura por una

causa de justificación institucionalmente relevante. En este punto, la articulación con las normas de transparencia y reserva adquiere un papel técnico. El principio de máxima publicidad convive con categorías de información pública, confidencial y reservada, con actos formales de clasificación, pruebas de daño y plazos de reserva, con límites como la prohibición de clasificar información relativa a violaciones de derechos humanos (LAIP, arts. 6–7, 19, 21–25). Asimismo, la LOJ protege la integridad de los expedientes y prohíbe su salida de las oficinas sin autorización, así como la entrega “en confianza” (arts. 171, 160), con lo cual la custodia y trazabilidad son también presupuestos de antijuridicidad. De ello se sigue que puede existir cobertura justificante cuando el funcionario preserva información debido a una obligación de reserva legal o de protección de datos, y puede existir agravación cuando, a la inversa, se divulgaron datos sensibles o se manipularon archivos contrariando el régimen de acceso y protección.

Este diálogo entre tipicidad y antijuridicidad conduce a una regla operativa esencial: la SGT y las Juntas deben describir con claridad el deber jurídico comprometido, identificar la norma habilitante (deber/prohibición/estándar ético), mostrar por qué la conducta lo vulnera en concreto y, solo entonces, avanzar hacia el juicio de culpabilidad, evitando confundir la mera apariencia de irregularidad con un desvalor jurídico disciplinario. En síntesis, la tipicidad responde a la pregunta “¿qué falta describe la norma para este comportamiento?” y la antijuridicidad, a “¿por qué esta conducta, en su contexto y con sus fines, lesiona el bien jurídico del servicio de justicia?”.

4.3 culpabilidad (dolo/culpa) y graduación (criterios de gravedad/levedad), atenuantes/agravantes; exclusiones de responsabilidad

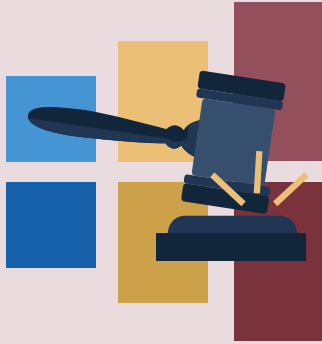
El juicio de culpabilidad en sede disciplinaria no se reduce a la mera constatación de un resultado lesivo; exige valorar la imputación subjetiva –intención o negligencia– en el marco del servicio, así como las circunstancias que agravan o atenúan el desvalor de la conducta y su correspondencia con la sanción. Aunque la LCJ y la LSC-OJ no desarrollan una dogmática detallada de dolo y culpa, contienen puntos de anclaje sólidos: la LCJ tipifica expresamente, entre las faltas graves, supuestos que incluyen un componente intencional (p. ej., causar intencionalmente daño a bienes del Organismo Judicial), y consigna agravaciones por reincidencia (la segunda falta leve sancionada dentro del mismo año integra el elenco de faltas graves; la segunda falta grave en el año en el de las gravísimas). Estos elementos normativos muestran que la intención, la reiteración, la previsibilidad del riesgo y la desatención a deberes claros son vectores relevantes de culpabilidad disciplinaria y de su graduación.



Sobre la base de esos anclajes, la graduación de la sanción se explica por la conjunción de: (i) el grado de la falta (leve, grave, gravísima), (ii) el grado de culpa o dolo e intención, (iii) la magnitud del daño o del riesgo institucional (afectación a derechos de las partes, a la independencia, a la reserva, a la continuidad del servicio), (iv) la existencia de agravantes o atenuantes, y (v) el comportamiento posterior del disciplinado (cooperación, reparación, aceptación de responsabilidad). En la LCJ, la consecuencia sancionatoria está reglada por grado: amonestación escrita para faltas leves; suspensión sin goce de salario hasta por veinte días para faltas graves; y, para faltas gravísimas, suspensión de veintiuno a noventa días o destitución e inhabilitación, con constancia en el registro personal. La acción disciplinaria prescribe, además, en un año para faltas leves, tres para graves y cinco para las denominadas “muy graves” por el art. 47; la sanción prescribe a los cinco años desde la ejecutoria. Esta arquitectura normativa impone una motivación proporcional: a mayor culpabilidad y mayor lesión de bienes institucionales, mayor intensidad sancionatoria, dentro de los límites del tipo y de la legalidad.

En el régimen del servicio civil del OJ, la LSC-OJ contempla sanciones de amonestación, suspensión y destitución (art. 59) con base en la entidad de la falta; regula la amonestación (art. 60) y la suspensión (art. 61), y establece reglas de prescripción (art. 63) y de trámite e impugnación (arts. 65–68). La lógica de culpabilidad y graduación, aunque menos desarrollada en categorías dogmáticas, se traduce en la exigencia de demostrar que el agente pudo y debió actuar de otra manera y que incumplió deberes de su puesto, con un nivel de negligencia o intención que explique la medida adoptada. La motivación disciplinaria —también aquí— debe exponer por qué no se trata de una deficiencia de desempeño imputable al sistema, sino de una infracción del deber personal disciplinable.

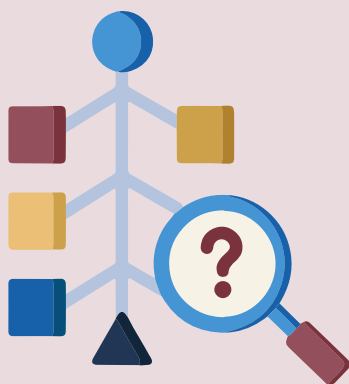
En cuanto a agravantes, además de la reincidencia tipificada en la LCJ, revisten particular peso: la afectación deliberada de la independencia o imparcialidad (v. gr., reuniones privadas con partes, adelanto de criterio en prensa), el aprovechamiento indebido de la condición de juez o magistrado para obtener tratos favorables, el uso ilegítimo de bienes institucionales, la intromisión en funciones de otros poderes o la violación de deberes de reserva. En todos estos supuestos, la LCJ ofrece descriptores normativos que, a la vez que tipifican, orientan la lectura de mayor desvalor subjetivo, reforzando la conclusión de culpabilidad. En sentido atenuante, suelen considerarse la ausencia de antecedentes disciplinarios, la colaboración con la investigación —incluida la entrega de información y acceso a dispositivos o archivos—, la reparación pronta del daño y la existencia de condiciones organizacionales excepcionales que redujeron la previsibilidad o evitabilidad del resultado.



Respecto de las exclusiones de responsabilidad, el prisma disciplinario admite —con prudencia— categorías funcionales que se desprenden del propio sistema jurídico: (a) el cumplimiento de un deber o de una orden legítima, cuando la conducta era necesaria y adecuada al fin institucional; (b) la imposibilidad material o fuerza mayor que torna inexigible la conducta debida; (c) el error invencible de prohibición o de hecho; y (d) el ejercicio legítimo de un derecho o el cumplimiento de un régimen de reserva legal, especialmente en tratamiento de datos personales, información confidencial o fases reservadas del procedimiento, conforme a los estándares de la LAIP sobre clasificación, prueba de daño y plazos de reserva. En todos los casos, la carga de la motivación recae en la autoridad: no basta enunciar la eximente, debe demostrarse su concurrencia con prueba objetiva y verificable.

4.4 Juicio de reproche y determinación motivada de sanción

El juicio de reproche es el eslabón que convierte la constatación de un hecho típico y antijurídico en un pronunciamiento fundado sobre la responsabilidad personal del disciplinado. Consiste en argumentar, de forma explícita, por qué —en las circunstancias del caso— al sujeto le era exigible actuar conforme a derecho y, sin embargo, adoptó una conducta que, siendo previsible y evitable, lesionó el bien jurídico protegido por la norma disciplinaria. Su estructura mínima debe: (i) recuperar el marco fáctico asentado y las fuentes probatorias con valoración integral; (ii) identificar el deber infringido y la norma que lo soporta; (iii) razonar sobre la capacidad del sujeto para actuar de otro modo, atendiendo su cargo, experiencia y recursos disponibles; (iv) describir el grado de culpabilidad (intención, temeridad o negligencia), explicitando indicios (p. ej., advertencias previas, correos, entrenamiento recibido); y (v) ponderar agravantes y atenuantes, cerrando con la sanción proporcional dentro de la escala legal. Esta metodología es exigible, por imperativo de motivación, tanto a las Juntas de Disciplina como a la Unidad de Régimen Disciplinario del OJ en el ámbito del servicio civil.



La determinación de la sanción, en jueces y magistrados, no es enteramente discrecional: la LCJ ata cada grado de falta al marco sancionatorio correspondiente (amonestación, suspensión con márgenes temporales, destitución e inhabilitación). Por ello, la motivación debe justificar por qué el caso se ubica en uno u otro grado y, dentro del margen de suspensión, la duración específica. En este punto, el nexo con el desempeño adquiere relevancia práctica. El Reglamento General de la LCJ (Acuerdo 12-2022) estructura un sistema de evaluación del desempeño que abarca factores como gestión del despacho, calidad de resoluciones, dimensión ética y evaluaciones internas/externas, con escalas y periodos definidos; sus resultados se notifican y admiten reconsideración y revisión, pueden servir como evidencia de contexto para graduar el reproche o decidir medidas de mejora. La evaluación de desempeño no sustituye el proceso disciplinario ni puede operar como sanción encubierta.

En el servicio civil, la vinculación con el desempeño es todavía más directa, dada la centralidad de los manuales de clasificación y evaluación obligatorios y el régimen de ascensos y movilidad. Aquí, los informes de desempeño, si están

sustentados en instrumentos validados y aplicados con regularidad, pueden mostrar si los incumplimientos observados son de naturaleza disciplinaria (quebrantamiento de deberes) o de naturaleza de gestión (déficits de desempeño), cuyas respuestas institucionales son distintas: sanción disciplinaria en el primer caso; plan de mejora, capacitación o reubicación, en el segundo, sin perjuicio de responsabilidad cuando el déficit se traduzca en infracción tipificada. En la motivación, esta distinción no es retórica: evita sancionar conductas que, siendo reprochables en términos de eficiencia, carecen de antijuridicidad disciplinaria, o, inversamente, evita trivializar como “desempeño” lo que es una falencia grave a deberes de legalidad, reserva, probidad o trato digno.

La LAIP y las Normas Éticas atraviesan este juicio de reproche como criterios cualificados. Si el caso versa sobre reserva de expedientes, datos personales o confidencialidad de actuaciones —por ejemplo, salida física de expedientes o divulgación de información sensible—, la motivación debe confrontar expresamente el mandato de máxima publicidad con las causales de reserva, la existencia de resolución formal de clasificación y el test de daño (LAIP, arts. 21–25), así como el cumplimiento de deberes de custodia y registro (LOJ, art. 171; Normas Éticas, arts. 10 y 19). Del mismo modo, en asuntos de independencia e imparcialidad, la motivación debe explicitar por qué una entrevista con prensa adelantando criterio, o una reunión privada con una parte sin la presencia de la contraparte, lesionan el corazón del servicio, agravando el reproche.

Finalmente, el juicio de reproche debe cerrar con una determinación clara, proporcionada y ejecutable: identificación del tipo, individualización de la sanción con su rango temporal o definitivo, efectos accesorios (registro personal, inhabilitación) y medidas institucionales complementarias cuando correspondan (capacitaciones, monitoreos, advertencias formales), cuidando siempre la congruencia entre lo pedido, lo probado y lo decidido. Si la conducta encaja mejor en el ámbito de desempeño, la decisión debe fundamentar la remisión al sistema de evaluación o de mejora continua correspondiente, sin convertir esa remisión en sanción.

4.5 Observaciones de cierre

Primero, la función de la SGT —prevención e investigación— exige una planeación metodológica que integre los criterios de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad desde el inicio, evitando re-calificaciones tardías que comprometan la congruencia. La SGT debe orientar y documentar sus actuaciones conforme a su competencia orgánica en la LCJ y coordinar con las Juntas de Disciplina la remisión oportuna de los expedientes, con actas, cadena de custodia y anexos debidamente foliados y resguardados.

Segundo, la distinción de regímenes (LCJ vs LSC-OJ) no es un formalismo: determina la norma aplicable, la autoridad decisor y la escala sancionatoria. Por ello, el informe debe explicitar, desde su primera sección, por qué el sujeto disciplinable está inserto en uno u otro régimen y cómo ese encuadre afecta la tipificación y la sanción.

Tercero, la integración de las Normas de Comportamiento Ético y de la LAIP como parámetros auxiliares aumenta la calidad de la motivación: cuando se trata de independencia, imparcialidad, reserva, custodia documental o transparencia responsable, deben citarse las normas éticas pertinentes y, en materia de información pública, acreditarse el cumplimiento de los requisitos de clasificación y prueba de daño, para evitar decisiones que alternen indebidamente publicidad y secreto.

Cuarto, la relación con el sistema de evaluación del desempeño debe manejarse con prudencia técnica. Los resultados de evaluación pueden servir como contexto o como insumos para planes de mejora; no pueden, por sí mismos, generar sanciones disciplinarias sin el procedimiento y la prueba que exige la LCJ o la LSC-OJ. Cualquier remisión debe quedar claramente separada de la decisión sancionatoria y motivada en su necesidad y proporcionalidad.

Quinto, la prescripción —tanto de la acción como de la sanción— debe ser objeto de un control expreso en cada caso, calculando con precisión el dies a quo según se trate de faltas consumadas o continuadas y evitando nulidades por extemporaneidad. En el régimen de jueces y magistrados, los plazos están normativamente definidos (LCJ, art. 47); en el régimen del servicio civil, las reglas específicas de prescripción y trámite constan en los arts. 63–68 LSC-OJ.

En suma, el análisis del ilícito disciplinario en Guatemala, leído desde las categorías de tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad, ofrece a la SGT y a las Juntas un marco sólido y operativo para decidir con legalidad, proporcionalidad y motivación reforzada. La clave es convertir ese marco en guías de trabajo y plantillas de decisión que aseguren consistencia inter-casos, trazabilidad probatoria y respeto del debido proceso, consolidando al mismo tiempo la independencia judicial y la confianza ciudadana en el servicio de justicia.

ANEXO FORMATIVO

Taller de calificación jurídica: de la teoría del caso a la propuesta de decisión

Para convertir estos criterios en práctica decisonal, se propone un taller aplicado que siga el ciclo completo desde la teoría del caso hasta la propuesta de decisión, con dos escenarios diferenciados: uno relativo a un juez de primera instancia (LCJ) y otro relativo a un secretario de juzgado (LSC-OJ). La SGT guiará la construcción, cuidando la investigación integral (cargo y descargo), la cadena de custodia, la reserva y la motivación.

Escenario A (LCJ).

Se recibe una queja ciudadana y dos notas periodísticas que señalan que un juez civil concedió múltiples diferimientos sin justificación, dio una entrevista adelantando opinión sobre un expediente en trámite y sostuvo una reunión privada con la parte demandante el día previo a dictar una medida precautoria. La SGT

abre investigación y formula su programa metodológico con hipótesis fácticas y normativas: (i) retrasos injustificados y diferimientos; (ii) entrevista con adelanto de criterio; (iii) reunión privada con una parte; (iv) posible violación de deberes de reserva respecto de documentos internos. Las fuentes se planifican: registros de agenda del juzgado, sistema de gestión de audiencias, video de prensa, actas de audiencia, libro de visitas, grabaciones de monitoreo, comunicaciones oficiales; se identifican testigos (secretario, oficial, notificadores), y se fijan medidas de preservación (acta de inspección, hash o huella digital única para archivos digitales, oficios de requerimiento de copias certificadas).

En la calificación preliminar, los hechos (i) y (ii) se alinean, en apariencia, con faltas graves del art. 41 LCJ —faltar a la debida celeridad, incurrir en retrasos injustificados y diferir resoluciones; dar entrevistas a la prensa adelantando criterio—; el hecho (iii) con la falta grave relativa a sostener reuniones privadas con una de las partes sin la presencia de la otra; y el hecho (iv) con la falta grave de no guardar la discreción debida en asuntos que requieran reserva, a la luz de la LAIP si hubiere datos sensibles. Esta calificación opera como teoría del caso y se documenta en el informe. La antijuridicidad se argumenta mostrando la lesión de los bienes protegidos (celeridad, imparcialidad, confianza), distinguiendo entre la publicidad legítima y los límites cuando existe un proceso en curso y cuando la entrevista compromete la imparcialidad. La culpabilidad se fundamenta con indicios: advertencias previas, guías internas de comunicación a prensa, evidencia de conocimiento de los límites, y previsibilidad

del riesgo institucional. Si no hay registro de causas justificantes, la conclusión será que el juez pudo y debió actuar de otro modo. La sanción se gradúa dentro del marco del art. 43 LCJ (amonestación para leves; suspensión hasta 20 días para graves; suspensión de 21 a 90 días o destitución para gravísimas), justificando el tramo seleccionado por la acumulación de faltas graves y la afectación directa a la imparcialidad, con constancia en el registro personal. Se explicita, además, por qué los hallazgos no se confunden con indicadores de desempeño: aunque puedan existir, en paralelo, señales de gestión deficitaria, lo sancionado es la infracción de deberes disciplinarios; si se identifican déficits de gestión, se recomienda remisión informativa a la Unidad de Evaluación del Desempeño para acciones de mejora, sin duplicidad sancionatoria.

Escenario A (LCJ).

Se recibe denuncia interna de que un secretario de juzgado retiró expedientes fuera de la oficina sin autorización, almacenó copias en un repositorio personal y permitió a un tercero fotografiar resoluciones no notificadas. La SGT coordina con la dependencia competente del servicio civil para la apertura de investigación administrativa, asegurando registro de cadena de custodia física y digital y preservación de logs de acceso. La tipicidad se construye con base en los deberes de custodia, reserva y uso debido de bienes institucionales, y se reconduce a las faltas previstas por la LSC-OJ, con sanciones de amonestación, suspensión o destitución

conforme a la entidad de la infracción y al daño o riesgo causado (arts. 59–62); la antijuridicidad se refuerza con la LAIP (clasificación y prueba de daño) y con la LOJ (integridad y no salida de expedientes). En el juicio de culpabilidad, se examina el grado de conocimiento del secretario sobre los protocolos y su capacitación, la previsibilidad del riesgo, la existencia (o no) de órdenes legítimas, y la conducta posterior (colaboración, entrega de dispositivos, aceptación). La sanción se motiva conforme al catálogo de la LSC-OJ y los antecedentes del funcionario, cuidando la congruencia entre hechos y medida, y consignando los recursos procedentes.

Sobre ambos escenarios se sugiere cerrar el taller con un ejercicio de motivación escrita que contenga: (i) delimitación clara de hechos probados y no probados con valoración integral y reglas de sana crítica; (ii) identificación del tipo disciplinario con cita de la norma aplicable (LCJ o LSC-OJ); (iii) análisis de antijuridicidad, explicitando bienes jurídicos y eventuales justificaciones; (iv) juicio de culpabilidad, con razonamiento sobre exigibilidad y grado de reproche; (v) graduación de la sanción dentro del marco legal y, si procede, medidas complementarias; (vi) pronunciamiento sobre prescripción, cuando sea pertinente; y (vii) decisión final clara, completa y ejecutable. Este cierre refuerza el estándar de motivación exigido por la legislación guatemalteca y reduce la litigiosidad derivada de decisiones insuficientemente fundadas.



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

UNIDAD V

ÓRGANOS, COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN GUATEMALA



5.1 Órganos, competencias y procedimiento disciplinario en Guatemala

El régimen disciplinario del Organismo Judicial guatemalteco opera sobre una arquitectura institucional que diferencia con nitidez a los sujetos disciplinables y distribuye competencias entre órganos con finalidades complementarias: el Consejo de la Carrera Judicial (CCJ) como eje de gobierno de la carrera y de su sistema de apoyo (Escuela y Evaluación), las Juntas de Disciplina Judicial (primera instancia) y la Junta de Disciplina Judicial de Apelación (segunda instancia) para jueces y magistrados, la Supervisión General de Tribunales (SGT) como órgano auxiliar con funciones preventivas e investigativas, y la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial (URD) como autoridad competente para el personal auxiliar y administrativo regido por la Ley de Servicio Civil del OJ y su Reglamento. Esta distribución orgánica, que descansa en la Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento, así como en la Ley de Servicio Civil del OJ, asegura una doble finalidad: preservar la independencia judicial y, a la vez, garantizar la responsabilidad disciplinaria con pleno respeto del debido proceso, la proporcionalidad sancionatoria y la trazabilidad de las decisiones.



A partir de este andamiaje, el presente tema desarrolla, con enfoque operativo para la SGT, i) las atribuciones del CCJ y su relación con la Escuela de Estudios Judiciales (EEJ), la SGT y la Unidad de Evaluación del Desempeño (UNED); ii) la integración, competencias y potestades sancionatorias de las juntas (primera y segunda instancia); iii) las funciones de prevención e investigación de la SGT y su articulación con las juntas; iv) la competencia, procedimiento y sanciones de la URD para auxiliares judiciales y su coordinación con la SGT; y v) los flujos del trámite disciplinario con puntos de control del debido proceso, diferenciando la ruta para jueces/magistrados (juntas) de la correspondiente a auxiliares (URD), incluyendo nodos de reserva, cadena de custodia y motivación.

5.2 Consejo de la Carrera Judicial

El CCJ es la columna vertebral de la carrera judicial. La Ley de la Carrera Judicial (LCJ) configura órganos de apoyo bajo su órbita: Supervisión General de Tribunales (artículo 11 LCJ), Unidad de Evaluación del Desempeño Profesional (artículo 12 LCJ) y Escuela de Estudios Judiciales (artículo 13 LCJ). La norma prevé que las jefaturas de estos órganos se seleccionen por oposición, con exigencias

de capacidad, idoneidad y honradez bajo el estándar del artículo 113 constitucional. En particular, el Supervisor General de Tribunales y el Coordinador de la Unidad de Evaluación son electos por oposición por el CCJ, con requisitos de elegibilidad y verificación de antecedentes y sanciones administrativas previas; el Reglamento desarrolla estructura y funciones de cada unidad. La EEJ, reformada en su diseño por el Decreto 7-2022, mantiene la misión de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación de magistrados, jueces, funcionarios y empleados del OJ. Su dirección se provee por oposición y debe articular sus programas con las necesidades identificadas por las cámaras de la Corte Suprema, la UNED y demás órganos del OJ.



Esta tríada —EEJ, SGT y UNED— cumple funciones complementarias. La UNED gestiona un sistema de evaluación anual con factores y ponderaciones diferenciadas por categoría, que alimenta decisiones de carrera, renovación de nombramientos y concursos, conforme al marco desarrollado reglamentariamente; la EEJ convierte ese diagnóstico en planes de formación y actualización; y la SGT aporta insumos de prevención e investigación, incluida la documentación de hechos relevantes y la participación como parte en los procesos disciplinarios, lo que permite retroalimentar la formación y la evaluación con evidencia

de campo. Este circuito de datos — evaluación, capacitación, supervisión— refuerza el control de calidad institucional y la consistencia de las decisiones disciplinarias con el rendimiento y la ética judicial.

Desde la perspectiva práctica de la SGT, dos derivaciones son relevantes. Primero, la planeación anual de visitas preventivas puede y debe alinearse con los hallazgos de la UNED, maximizando el valor de la supervisión como mecanismo de alerta temprana. Segundo, la articulación con la EEJ facilita formación de formadores para estandarizar técnicas de recolección probatoria, manejo de reserva y cadena de custodia, y motivación de informes. La LCJ y su Reglamento habilitan esta coordinación vertical al situar a SGT, UNED y EEJ como órganos del sistema de carrera con reglas de selección y funcionamiento homogéneas, orientadas por mérito y transparencia.

5.3 Juntas de Disciplina Judicial (primera instancia) y Junta de Apelación (segunda instancia)

La LCJ integra Juntas de Disciplina Judicial para conocer de las faltas cometidas por jueces y magistrados, como órganos colegiados, permanentes y administrativos disciplinarios que deben actuar con independencia, imparcialidad y transparencia. Cada junta se integra con tres titulares y tres suplentes, designados por concurso de oposición, con períodos de cinco años (la presidencia también por ese plazo), y se exige que sus integrantes reúnan los mismos requisitos que para magistrado de la Corte

Suprema, con preferencia por candidatos con al menos cinco años de experiencia en judicatura o magistratura. La LCJ prevé, además, la descentralización mediante juntas regionales conforme a criterios geográficos, de carga de trabajo y por materia. La Junta de Disciplina Judicial de Apelación se integra igualmente con tres titulares y tres suplentes para conocer en segunda instancia.

A nivel procedimental, los artículos 48 a 66 LCJ trazan la ruta disciplinaria: la queja o denuncia, la investigación a cargo de la SGT como órgano auxiliar (con deber de documentar hechos y remitirlos), la audiencia oral y pública con garantías plenas de defensa, la resolución motivada y apelación ante la Junta de Apelación. Este bloque incorpora principios de legalidad, presunción de inocencia, proporcionalidad y debido proceso, y articula los estándares probatorios con la exigencia de una motivación reforzada en la decisión disciplinaria.

En materia de sanciones, la LCJ clasifica las faltas en leves, graves y gravísimas y contempla como sanciones amonestación, suspensión y destitución, con reglas de prescripción y graduación conforme a la gravedad, antecedentes y circunstancias. La clave para la SGT es comprender que la LCJ estructura el ilícito disciplinario con tipos de falta previamente definidos, desmarcándose de categorías dogmáticas penales ajenas a la sede administrativa; de ahí que la congruencia entre hechos, norma infringida y motivación sea el núcleo del reproche.

El Reglamento de la LCJ desarrolla la integración y funcionamiento de las juntas, incluidos los impedimentos, excusas y recusaciones, con procedimiento específico para su trámite, así como aspectos presupuestarios y de organización que garantizan su operatividad y autonomía funcional. Estos estándares operativos son cruciales: la SGT, en su rol de parte, debe dominar el régimen de impedimentos/recusaciones y anticipar conflictos de interés para asegurar la plena imparcialidad del juzgador disciplinario.

5.4 Supervisión General de Tribunales

La SGT está expresamente prevista en la LCJ como órgano auxiliar del CCJ con funciones de prevención e investigación. La Ley dispone que el Supervisor General se elige por oposición, bajo requisitos de mérito e idoneidad, y remite al reglamento la definición de su estructura y funciones. En la práctica, la SGT planea y ejecuta visitas de prevención, realiza inspecciones y documenta hallazgos, y, cuando verifica hechos con relevancia disciplinaria, abre investigación y elabora informes técnicos que remite a la autoridad competente —juntas si se trata de jueces/magistrados; URD si se trata de auxiliares y personal administrativo—. En sede disciplinaria, la SGT actúa como parte, comparece a la audiencia y sustenta su informe con base en evidencia válida, encadenada y preservada, debidamente registrada y motivada.

La articulación con las juntas tiene dos planos. El primero, probatorio, exige que todo lo actuado por la SGT sea legal, pertinente y útil para la decisión: entrevistas, inspecciones, obtención de documentos, preservación de soportes físicos y digitales, y cadena de custodia deben constar con trazabilidad verificable. El segundo, procesal, demanda un flujo impecable: competencia correctamente determinada, remisión oportuna a la junta competente, notificaciones con constancias de recibo, y resguardo de información bajo las reglas de reserva cuando corresponda. Este segundo plano se entrelaza con la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) en lo relativo a información confidencial, reservada y datos personales/sensibles, que impone resoluciones formales de clasificación con prueba de daño, plazos de reserva y protocolos de acceso restringido, particularmente cuando constan antecedentes disciplinarios no firmes, datos sensibles o actuaciones en curso.

En términos de gobernanza de datos, la SGT debería consolidar un registro electrónico de expedientes con campos para i) fuente y fecha de recepción de la queja, ii) matriz de hallazgos, iii) plan probatorio con responsables y tiempos, iv) constancias de cadena de custodia, v) actos de comunicación y notificación, vi) criterios de reserva/clasificación bajo LAIP, vii) hitos del proceso ante Juntas o URD, y viii) resultados e impugnaciones. Este repositorio alimenta, a su vez, la UNED para análisis de desempeño y la EEJ para formación continua.

5.5 Unidad de Régimen Disciplinario del OJ (URD)

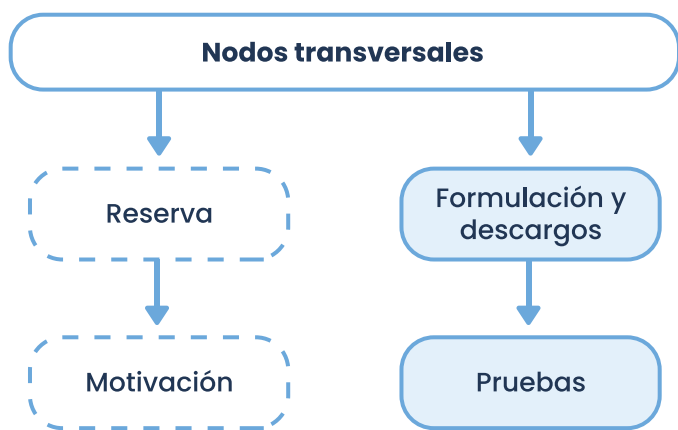
La URD conoce el régimen disciplinario de los auxiliares judiciales y personal administrativo/técnico sujetos a la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial (LSC-OJ) y su Reglamento General. La LSC-OJ delimita derechos, deberes, prohibiciones y el catálogo de faltas con su graduación (leves, graves y gravísimas), y prevé sanciones y procedimiento con reglas de prescripción e impugnación (revisión, revocatoria y apelación). El procedimiento disciplinario está normado con fases de formulación de cargos, descargos, práctica de pruebas, decisión motivada y recursos; el reglamento general desarrolla aspectos procedimentales —incluyendo impugnación— y reglas de expediente, notificaciones y archivo.

Para el universo auxiliar, la SGT coordina con la URD en tres momentos. Primero, en la recepción y triage: cuando una queja involucra a personal en carrera de servicio civil, la SGT debe derivar al canal URD sin dilación, dejando constancia en su bitácora y notificando a la persona quejosa la autoridad competente. Segundo, en la práctica probatoria: si la SGT ha adelantado actuaciones (p. ej., inspecciones, entrevistas o recolección documental), debe remitir a la URD copias certificadas con la cadena de custodia íntegra y toda la metadatos relevante (fechas, custodios, hashes o firmas de verificación según el caso). Tercero, en la trazabilidad: los hitos del expediente (apertura, traslado de cargos, audiencias, decisión, impugnación) deben registrarse para evitar dispersión y permitir control de términos (prescripción/caducidades), así como para nutrir los tableros de gestión de la SGT y de la Presidencia del OJ.

El catálogo de faltas del servicio civil —y su graduación— ofrece un mapa funcional para la motivación: por regla general, las faltas gravísimas conducen a sanciones de destitución; las graves, a suspensiones con afectación salarial, y las leves, a amonestaciones u otras medidas correctivas, según reincidencia y daño institucional. La clave está en describir con precisión los hechos, conectarlos con la hipótesis infraccional de la LSC-OJ y valorar la prueba con sana crítica. Con frecuencia, los casos auxiliares contienen documentación laboral (asistencia, permisos, licencias, evaluaciones), comunicaciones internas y evidencia digital (accesos a sistemas, correos), cuya obtención debe observar principios de licitud y proporcionalidad compatibles con la LAIP y con las Normas de Comportamiento Ético del OJ, que establecen deberes de transparencia, integridad, responsabilidad, así como prohibiciones por conflicto de interés y sistema de consecuencias (mérito/censura) ejecutable a través de los entes disciplinarios competentes.

5.6 Flujogramas del trámite administrativo disciplinario y puntos de control del debido proceso





Flujograma que sintetiza los elementos principales de las actuaciones

5.7 Puerta de entrada, competencia y selección institucional

El ciclo disciplinario inicia con la recepción de la queja o noticia disciplinaria. En este primer nodo, la SGT aplica un triage o selección de competencia: si los hechos atribuidos recaen sobre jueces o magistrados, la SGT asume la indagación administrativa y estructura un informe de investigación para remitirlo a la Junta de Disciplina Judicial competente; si el sujeto es auxiliar o personal administrativo/técnico, corresponde derivación inmediata a la URD. Esta distinción evita nulidades por incompetencia y, sobre todo, garantiza certeza al quejoso y al sujeto investigado.

La SGT debe registrar el ingreso (fecha, canal, identidad del quejoso si no es anónimo, órgano o persona involucrada) y abrir un expediente digital con número único, con metadatos que permitirán el control de prescripción. Aún en fase embrionaria, procede un análisis de reserva siguiendo la LAIP: ¿la información

es pública, confidencial o reservada?, ¿se incluyen datos personales o sensibles?, ¿es necesario clasificar parte del expediente para proteger la investigación o derechos fundamentales? La LAIP exige resolución formal de clasificación con prueba de daño y prevé plazos de reserva; el incumplimiento de estos extremos vicia los actos posteriores y expone a responsabilidad.

5.8 Programa metodológico y plan probatorio: integralidad y contradicción

Desde el primer momento, la SGT elabora un programa metodológico: definición de hechos disciplinariamente relevantes, hipótesis investigativas (general y específicas), tareas con responsables y cronograma, y teoría del caso prudente, abierta a refutación. Este plan debe recoger el principio de integralidad: investigar tanto elementos de cargo como de descargo, evitando sesgos de confirmación. La selección de fuentes (documental, testimonial, inspecciones, peritajes, evidencia digital) se hace bajo criterios de pertinencia, licitud y necesidad, y se documenta cada actuación con actas, constancias y soportes verificables.



Dado que la LCJ y la LSC-OJ estructuran el ilícito disciplinario a partir de faltas tipificadas y no requieren categorías penales como antijuridicidad material o culpabilidad en sentido dogmático, la calificación preliminar debe anclarse en tipos normativos de falta (p. ej., incumplimiento de deberes, abuso de autoridad, violación de reserva, trato impropio, negligencia grave), dejando constancia de gravedad y criterios de graduación. En el universo de jueces/magistrados, la LCJ define el cuadro de faltas y sanciones; en el universo auxiliar, la LSC-OJ hace lo propio. En ambos, rige la proporcionalidad, la presunción de inocencia y el deber de motivación.

5.9 Recolección y preservación de evidencia: cadena de custodia, autenticidad e integridad

La eficacia de los procesos disciplinarios depende de la calidad de la evidencia. Por ello, todo elemento material —físico o digital— debe ingresar al expediente con identificación única, fecha y hora, custodio responsable y, en medios digitales, con huellas de integridad (hash u otros). La SGT consignará cómo y dónde se obtuvo el documento o soporte, quién lo extrajo y trasladó, dónde se almacenó y cómo se accedió posteriormente. Este detalle probatorio es especialmente relevante cuando se trate de registros de sistemas, correos institucionales, trazas de acceso o imágenes y videos; la admisibilidad se robustece con certificaciones del área tecnológica y peritajes cuando sea necesario. En caso de copias, la SGT acreditará cadena de custodia lógica y verificación de integridad.



El principio rector es que la sana crítica de las Juntas o de la URD exigirá constatar origen lícito, autenticidad e integridad del elemento probatorio, así como su congruencia con el resto del acervo; de detectarse ilícita obtención, procede la exclusión del medio o la pérdida de su fuerza convictiva. Este estándar —aun cuando típico de la sede jurisdiccional— es perfectamente trasladable a la sede disciplinaria por su función garantista.

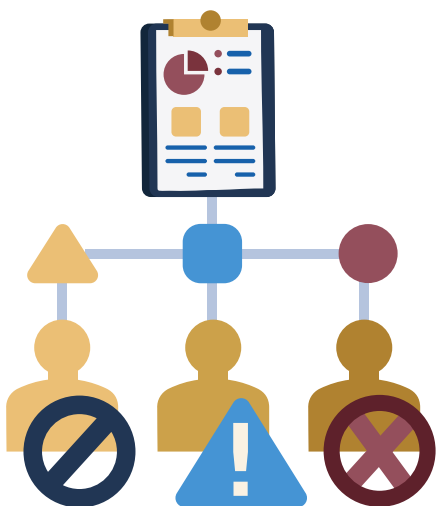
5.10 Informe de investigación y remisión: motivación, competencia y reserva

Concluida la fase de recolección, la SGT elabora un informe técnico de investigación. La estructura mínima comprende: i) relación de hechos con línea de tiempo; ii) fuentes y medios de prueba con indicación de origen, licitud y custodia; iii) análisis de consistencia y valoración bajo sana crítica; iv) calificación preliminar con cita expresa del tipo de falta aplicable (LCJ o LSC-OJ) y criterios de gravedad; v) recomendaciones (apertura de proceso disciplinario ante Junta/URD, archivo motivado o medidas preventivas). El informe debe incluir una sección de reserva donde se indique qué piezas se encuentran clasificadas y bajo qué fundamento LAIP (confidencial/reservada), por cuánto tiempo y con qué

régimen de acceso. La remisión se formaliza con oficio firmando y sellado, anexando índice del expediente, copias certificadas y acta de entrega-recepción que preserve la cadena de custodia.

5.11 Trámite ante Juntas (jueces/magistrados)

Recibido el expediente, la Junta de Disciplina Judicial verifica competencia, integridad formal del expediente y requisitos de procedibilidad, y convoca a audiencia oral y pública. En esa audiencia, la SGT sostiene su teoría del caso y el investigado ejerce defensa técnica. La Junta toma prueba (si se abre a pruebas) y decide por resolución motivada, donde debe exponerse con claridad: i) los hechos probados; ii) la valoración de cada medio; iii) la subsunción en el tipo de falta; iv) la graduación de la sanción; y v) la proporcionalidad de la decisión. La apelación procede ante la Junta de Disciplina Judicial de Apelación, que revisa la decisión con enfoque de legalidad y motivación. Todo este flujo se encuentra delineado en los artículos 48 a 66 LCJ, mientras que la integración y funcionamiento (impedimentos, excusas y recusaciones) se rigen por el reglamento.



El catálogo sancionatorio –amonestación, suspensión o destitución– se aplica conforme a la clasificación de faltas de la LCJ (leves, graves, gravísimas), con prescripción y criterios de graduación que atienden a dolo/culpa, reincidencia, afectación a bienes constitucionales (independencia, imparcialidad, tutela judicial efectiva) y perjuicio institucional. La SGT debe preparar, desde su informe, la matriz de graduación con los hechos indicadores y el respaldo probatorio.

5.12 Trámite ante URD

Para auxiliares y personal administrativo/técnico, el tránsito ocurre ante la URD. Con base en la LSC-OJ y su reglamento, el procedimiento comprende: i) apertura con formulación de cargos y traslado; ii) descargos y oferta de prueba; iii) audiencia si procede, con práctica probatoria; iv) decisión motivada con indicación de hechos probados, valoración y subsunción en el tipo de falta; v) sanción graduada; y vi) recursos (revisión, revocatoria, apelación), en los plazos y formas normados. La SGT, cuando actuó en la fase investigativa, remite todo el soporte con cadena de custodia y, si es llamado, comparece como parte para sustentar sus hallazgos. La URD debe observar, además, las Normas de Comportamiento Ético como marco axiológico del servicio y puente con el sistema de consecuencias.

5.13 Nodos transversales del debido proceso: reserva, protección de datos y publicidad

Tres nodos transversales exigen control constante:

a. Reserva y acceso

En cada etapa debe definirse si procede publicidad, acceso restringido o reserva; la LAIP establece que los límites al derecho de acceso solo pueden fijarse por Constitución o ley, exige resolución formal de clasificación con prueba de daño y fija plazos de reserva (hasta 7 años, ampliables), además de regular el acceso judicial cuando sea indispensable. En el ámbito disciplinario, esto se traduce en clasificar piezas con datos sensibles o actuaciones en curso, anonimizar cuando corresponda y documentar la fundamentación de la reserva.

b. Protección de datos personales

Los expedientes suelen contener datos personales y sensibles del investigado y de terceros; la LAIP impone deberes de seguridad, exactitud, pertinencia y, por regla general, consentimiento expreso para ciertos tratamientos, además de derechos de acceso/corrección con plazos breves. El incumplimiento compromete la validez del expediente y puede derivar en sanciones.

c. Publicidad y lenguaje claro

Cuando la ley ordena audiencia pública, la autoridad debe organizarla garantizando igualdad de armas y respeto; la motivación —clara, completa y consistente— es condición de validez y soporte de la legitimidad disciplinaria.

5.14 Nodos probatorios: suficiencia, valoración y cláusula de exclusión

La suficiencia probatoria, se evalúa con enfoque de convergencia: documentos, testimonios, indicios y peritajes deben coincidir o explicarse mutuamente. La valoración se hace conforme a sana crítica —reglas de lógica, ciencia y experiencia— y se consigna en motivación analítica: por qué se otorga credibilidad a un testigo, cómo se verificó la autenticidad de un documento, por qué un indicio se considera grave, preciso y concordante. Si un medio se obtuvo con vulneración de garantías (p. ej., violación de reserva, acceso indebido a comunicaciones), la autoridad debe excluirlo o degradar su fuerza conflictiva, dejando constancia expresa de la razón jurídica.

5.15 Decisión y graduación de la sanción: proporcionalidad y precedentes internos

La decisión disciplinaria debe motivar la sanción con base en parámetros normativos (LCJ o LSC-OJ), daño institucional, reincidencia, intencionalidad o negligencia, afectación a bienes superiores (independencia, imparcialidad, confianza pública) y antecedentes. En el universo judicial, la LCJ obliga a un delicado balance: proteger la independencia y, al mismo tiempo, reprochar con firmeza conductas incompatibles con la función. En el universo auxiliar, la LSC-OJ pide ponderar servicio esencial y disciplina con derechos laborales y principio pro operario (relevante, además, por lo pactado en el Pacto Colectivo). En ambos, conviene que la SGT, al sustentar, construya precedentes internos que orienten decisiones futuras y reduzcan la discrecionalidad.

5.16 Impugnaciones, ejecución y aprendizaje institucional

El régimen de impugnaciones cumple doble función: de garantía (segunda instancia, revisión o apelación) y epistémica (retroalimentación para mejorar investigación y motivación). En Juntas, la apelación ante la Junta de Apelación evalúa legalidad y motivación; en URD, la revisión/revocatoria/apelación se rige por la LSC-OJ y su reglamento. La ejecución de sanciones debe proyectarse con claridad (plazos, comunicación a recursos humanos, efectos sobre carrera y remuneración). Finalmente, cada expediente debería cerrar con un informe de lecciones aprendidas: vacíos probatorios, tiempos críticos, incidencias de reserva y mejoras de procedimiento; estas lecciones alimentan programas de la EEJ y ajustes de instrumentos de la UNED.

5.17 Consideraciones específicas sobre la conceptualización del ilícito disciplinario y su uso operativo por la SGT

Desde el punto de vista conceptual, la normativa guatemalteca no traslada la dogmática penal clásica a la sede disciplinaria. La LCJ y la LSC-OJ delimitan el ilícito disciplinario a través de catálogos de faltas —leves, graves, gravísimas— que se conectan con un mapa sancionatorio —amonestación, suspensión, destitución— y con reglas de prescripción, graduación y recursos. Para la SGT, ello implica tres pautas de trabajo.

Primero, tipicidad disciplinaria estricta: la calificación preliminar debe anclarse en conductas-tipo establecidas por la LCJ (jueces y magistrados) o la LSC-OJ (auxiliares), con cita expresa del numeral infringido.



Segundo, proporcionalidad sancionatoria: la graduación debe sustentarse en criterios normativos (gravedad, reincidencia, dolo/culpa, daño institucional, afectación a bienes constitucionales) y en hechos indicadores contrastables. Para jueces y magistrados, la LCJ enfatiza la preservación de la independencia e imparcialidad como bienes superiores del servicio; en auxiliares, la LSC-OJ prioriza la disciplina del servicio esencial con respeto a derechos laborales y cauces de impugnación.

Tercero, debido proceso reforzado: la motivación es el eje del control de racionalidad. Los informes de SGT y las resoluciones de Juntas/URD deben explicitar las razones fácticas y jurídicas, la valoración de cada medio y la coherencia del conjunto. La LAIP añade un nivel de escrutinio sobre reserva y datos personales, obligando a clasificar con prueba de daño y a garantizar derechos de acceso/corrección en los supuestos previstos.

5.18 Recomendaciones operativas para la SGT en el marco del procedimiento disciplinario

A. Estandarizar el expediente electrónico con índice, metadatos, control de versiones y módulos de reserva/LAIP, cadena de custodia y notificaciones, y con campos específicos para control de prescripción y recursos.

B. Alinear la planeación de visitas preventivas con alertas de la UNED y con prioridades de la EEJ, de forma que la prevención sea informada por datos de desempeño y sus resultados nutran contenidos formativos y ajustes de evaluación.

C. Fortalecer la cadena de custodia digital mediante protocolos de adquisición forense no intrusiva, hashes o herramientas de verificación, bitácoras de acceso y certificaciones del área TIC, cuidando la licitud de la obtención.

D. Profesionalizar la entrevista con guías estructuradas, advertencias de derechos, manejo de sesgos y técnicas de verificación cruzada, dejando acta circunstanciada.

E. Usar matrices de suficiencia probatoria que mapeen cada hecho indicador con sus medios de prueba, la regla normativa y la inferencia que se propone, para facilitar la motivación y la defensa.

F. Incorporar cláusulas de exclusión: cuando un medio sea dudoso, definir si procede excluirlo o degradarlo; explicitar la razón en el informe y proponer medidas correctivas.

G. Gestionar la reserva con disciplina: clasificar, documentar la prueba de daño, fijar plazos y accesos, y anonimizar cuando sea posible; revisar la clasificación en cada hito procesal.

H. Cuidar la comunicación con el quejoso: notificar acuses de recibo, derivaciones por competencia y decisiones de archivo o prosecución, respetando plazos y lenguaje claro.

I. Sistematizar precedentes internos para promover la coherencia sancionatoria y disminuir la variabilidad no explicada.

5.19 Cierre y observaciones

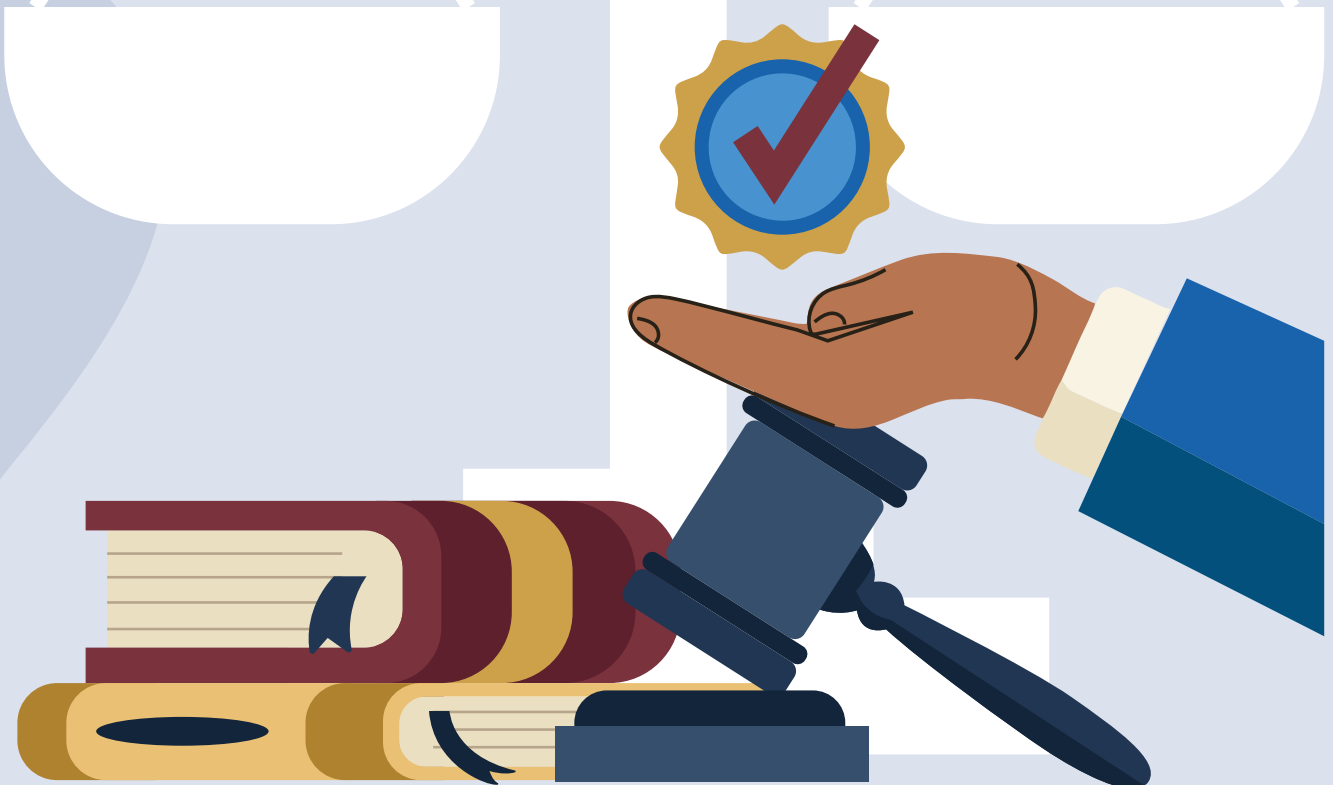
El sistema disciplinario guatemalteco ofrece a la SGT y a las autoridades competentes un marco normado. La LCJ y su Reglamento diseñan el circuito de responsabilidad para jueces y magistrados —con Juntas de primera y segunda instancia, investigación a cargo de la SGT y principios procesales y sancionatorios claros—, mientras que la LSC-OJ y su reglamento cubren el universo de auxiliares bajo competencia de la URD. La LAIP cruza ambos mundos para exigir gestión responsable de la información, con clasificación formal, prueba de daño y plazos de reserva, protegiendo datos personales y sensibles. En conjunto, y articulados con la EEJ y la UNED, estos instrumentos permiten a la SGT desplegar una investigación administrativa y preventiva técnicamente sólida, respetuosa del debido proceso y orientada a resultados: decisiones motivadas, proporcionadas y coherentes, capaces de reforzar la independencia judicial y la confianza pública en la administración de justicia.



MÓDULO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA

UNIDAD VI

ÉTICA JUDICIAL, INDEPENDENCIA E INTEGRIDAD



6.1 Ética judicial, independencia e integridad

La ética judicial, la independencia y la integridad conforman un trípode normativo y axiológico imprescindible para cualquier sistema de justicia que pretenda ser constitucional y democrático. Históricamente, la institucionalización del poder judicial se articula alrededor de dos vectores convergentes: (i) la separación de poderes, que distribuye y limita el poder para impedir arbitrariedades, y (ii) la profesionalización meritocrática de la judicatura, que procura idoneidad técnica y probidad moral en quienes juzgan. De esa confluencia se derivan estándares universalmente aceptados – hoy parte del “derecho blando” global– que orientan constituciones, leyes de carrera y jurisprudencia comparada.

En el plano internacional, los Principios básicos de las Naciones Unidas relativos a la independencia de la judicatura (1985) disponen que los jueces deben decidir con imparcialidad, libres de influencias indebidas, presiones o interferencias de cualquier índole, y que los Estados deben asegurar, entre otras condiciones, inamovilidad, una remuneración adecuada y procedimientos disciplinarios compatibles con el debido proceso. Tales principios, acogidos por la Asamblea General, constituyen un mínimo de referencia para el diseño institucional de la justicia contemporánea.

Un segundo hito son los Bangalore Principles of Judicial Conduct (2019), que sistematizan seis valores cardinales – independencia, imparcialidad, integridad, corrección, igualdad, competencia y diligencia– y los traducen en directrices operativas sobre conflictos de interés, trato con las partes y los medios, límites a la participación política y deberes reforzados de transparencia y motivación. Su comentario oficial subraya que la independencia no es privilegio del juez, sino garantía del justiciable, y que la integridad funciona como baranda ética para sostener la confianza pública frente a influencias reales o aparentes.

En Europa, el Consejo de Europa consolidó este acervo mediante la Recomendación CM/Rec (2010)¹² (independencia, eficacia y responsabilidades de los jueces) y las Opiniones del CCJE, especialmente la Opinión núm. 1 (2001). Allí se explicita que la independencia tiene dimensión externa (frente a los otros poderes y a terceros) e interna (frente a presiones jerárquicas o de organización) y que la gobernanza judicial –selección, formación, evaluación y disciplina– debe blindarse frente a injerencias.

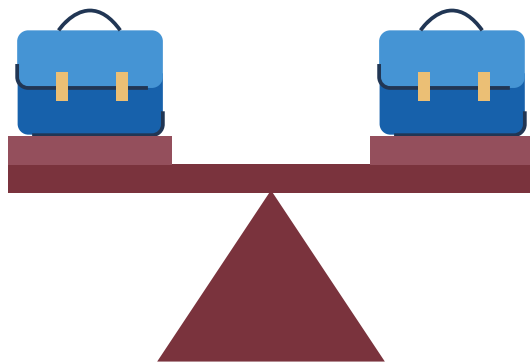
La idea robusta que emerge es simple y exigente: sin independencia no hay imparcialidad, y sin imparcialidad no hay confianza. La ética judicial opera, además, como sistema de autorregulación reforzada que previene y gestiona conflictos de interés, preserva reputación institucional y orienta conductas en zonas grises donde el derecho positivo es insuficiente.

6.2 La independencia judicial como derecho del justiciable

En el Sistema Interamericano, la independencia judicial se ha consolidado jurisprudencialmente como garantía del debido proceso y, por ende, derecho del justiciable. Tres decisiones paradigmáticas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ilustran:



1. Apitz Barbera y otros vs. Venezuela (2008): la remoción de jueces sin legalidad, motivación y debido proceso vulnera la independencia judicial y, por derivación, el derecho a ser oído por un juez competente, independiente e imparcial (art. 8 CADH).



2. Reverón Trujillo vs. Venezuela (2009): la estabilidad e inamovilidad son garantías funcionales; traslados discrecionales, destituciones sin causa legal o evaluaciones opacas afectan el derecho de las personas a un tribunal independiente.



3. López Lone y otros vs. Honduras (2015): las restricciones a expresión y asociación de jueces deben ser estrictamente ponderadas; la disciplina selectiva o con sesgo político erosiona, por reflejo, el derecho de la ciudadanía a una justicia imparcial y creíble.

De estas decisiones se desprende que: (i) la independencia no es privilegio corporativo, sino garantía de la ciudadanía; (ii) las vulneraciones suelen materializarse a través de mecanismos administrativos o disciplinarios (traslados, remociones, sanciones) sin base legal, motivación ni procedimiento debido; y (iii) incluso presiones sutiles —injerencias internas, criterios de evaluación opacos, discursos estigmatizantes— pueden generar efectos inhibitorios incompatibles con la independencia e imparcialidad.

6.3 La independencia judicial como derecho del juez: garantías, estabilidad e integridad

Junto al ángulo del justiciable, la independencia es también un derecho-función del juez. En esa clave, los estándares universales precisan un haz de garantías objetivas:

1

Ingreso y promoción por mérito, mediante concursos transparentes y evaluaciones con criterios objetivos.

2

Estabilidad e inamovilidad, salvo causales legales decididas con debidas garantías.

3

Remuneración y condiciones de trabajo que desincentiven capturas por necesidades económicas o incentivos indebidos.

4

Régimen disciplinario con garantías (legalidad estricta, tipicidad, contradicción, motivación y recursos).

5

Autogobierno judicial funcional (consejos de la judicatura) para neutralizar injerencias de otros poderes en selección, evaluación y disciplina.

Los Principios de la ONU y la Recomendación CM/Rec(2010)12 añaden la independencia interna (protección frente a presiones de la propia organización: metas irrazonables, reparto discrecional de casos o injerencias jerárquicas). La independencia no exime de responsabilidad: los Bangalore Principles insisten en integridad, probidad, competencia continua y correcta gestión de conflictos de interés, proscripción de ventajas indebidas y motivación clara; la integridad se operacionaliza con registros de obsequios, reglas de abstención/recusación y prohibición de reuniones ex parte.

6.4 Estándares nacionales de Guatemala: Constitución, carrera judicial y ética

El ordenamiento guatemalteco alinea sus normas internas con estos referentes:

Constitución y Ley del Organismo Judicial. La Constitución reconoce la independencia del Organismo Judicial y la potestad de juzgar. La LOJ desarrolla reglas sobre facultades y deberes de jueces, publicidad de las actuaciones, impedimentos y recusaciones, doble instancia y estructura de tribunales; refuerza así el bloque de

garantías del juez competente y preestablecido, el debido proceso, la publicidad y la motivación. Véanse, entre otros, los preceptos sobre garantías del ejercicio jurisdiccional y publicidad de las actuaciones (LOJ, arts. 60 y 63).

Ley de la Carrera Judicial. Organiza la carrera con principios de independencia, meritocracia, transparencia y ética; crea el Consejo de la Carrera Judicial y órganos auxiliares (Supervisión General de Tribunales –SGT–, Unidad de Evaluación del Desempeño –UNED– y Escuela de Estudios Judiciales –EEJ–) y regula el régimen disciplinario aplicable a jueces y magistrados (faltas, sanciones y procedimiento con garantías). La LCJ asigna a la SGT funciones de prevención e investigación, mientras que las Juntas de Disciplina (primera instancia) y la Junta de Apelación (segunda) deciden con base en prueba y motivación reforzada.



Reglamento General de la LCJ (Acuerdo 12-2022). Desarrolla el sistema de evaluación del desempeño (factores, ponderaciones y escalas para jueces y magistrados, incluidos suplentes), regula el funcionamiento de la UNED e instrumenta la integración y recusación en las Juntas de Disciplina. Prevé, además, reconsideración y revisión en materia de evaluación (arts. 42-44), lo que opera como salvaguarda para evitar que la evaluación presione el contenido jurisdiccional.

Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial (Acuerdo 22-2013, CSJ). Establecen valores y deberes exigibles a todo el personal judicial: independencia (decidir sin injerencias; prohibición de actividad político-partidaria y de reuniones privadas con partes), integridad, honorabilidad, transparencia, responsabilidad y respeto. Tipifican prohibiciones sobre dádivas y conflictos de interés, y prevén un sistema de consecuencias (mérito/censura) que articula con los regímenes disciplinarios de la LCJ y de Servicio Civil. Véase, en particular, el art. 5 (Independencia) y los arts. 18-21 (influencia indebida, información pública de actuaciones y conflicto de intereses).

Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Para el personal auxiliar y administrativo/técnico, regula selección, ascensos, evaluación y disciplina (tipologías de faltas, sanciones y recursos). Coexiste con el régimen judicial y exige una derivación diferenciada: hechos que comprometen a jueces o magistrados → Juntas de Disciplina; hechos de auxiliares → Unidad de Régimen Disciplinario del OJ, sin perjuicio de la investigación que adelanta la SGT.

Ley de Acceso a la Información Pública. Rige el principio de máxima publicidad con límites sólo por Constitución o ley; define información confidencial y reservada e impone un régimen estricto de clasificación motivada con prueba de daño. La reserva puede fijarse hasta por siete años, prorrogable por resolución debidamente fundada, sin exceder doce años en total (arts. 24 y 26). Para la SGT, ello se traduce en obligaciones de clasificar, anonimizar y documentar la justificación de reserva en expedientes disciplinarios y de proteger datos personales y sensibles.

6.5 Estándares internacionales aplicables: sentencias, informes y recomendaciones

Además de los marcos citados, conviene explicitar un canon operativo para capacitación e intervención disciplinaria:

1

ONU – Principios básicos sobre la independencia de la judicatura (1985): libertad decisional, inamovilidad, remuneración suficiente, formación continua y procedimientos disciplinarios justos.

2

UNODC Principios Bangalore sobre conducta judicial (2019): lenguaje común sobre independencia, imparcialidad e integridad y pautas aplicables a conflictos de interés, actividades extrajudiciales, relación con medios y restricciones razonables en la vida política.

3

Consejo de Europa – CM/Rec(2010)12 y Opiniones del CCJE: estándares sobre consejos de la judicatura, evaluación del desempeño, responsabilidad disciplinaria, independencia interna, reparto de casos y libertad de expresión de jueces; prevención de usos represivos de la evaluación o la disciplina.

4

Corte IDH – Apitz Barbera (2008), Reverón Trujillo (2009), López Lone (2015): doctrina interamericana sobre estabilidad, debido proceso disciplinario y prohibición de interferencia política; parámetros de control para reformas institucionales y prácticas disciplinarias.

Este corpus debe internalizarse en protocolos, plantillas y listas de verificación de la SGT (p. ej., checklist de independencia/imparcialidad; guías de motivación disciplinaria; pautas de audiencia pública y lenguaje claro).

6.6 Experiencias comparadas y metodología de contraste (WJP/WEF). Casos: España, Argentina y Colombia

Se recomiendan dos niveles complementarios:

Nivel macro: considerar el Rule of Law Index (World Justice Project) para observar la evolución de “Límites al poder gubernamental” y “Justicia civil/penal” –subfactores de independencia e imparcialidad–, con atención a su metodología y series históricas.



Nivel meso: consultar el pilar Institutions del World Economic Forum (variable de independencia judicial) como proxy de presión política percibida por actores económicos y profesionales.

Estos insumos deben cruzarse con análisis cualitativo de constituciones, leyes de carrera, órganos de gobierno judicial y jurisprudencia constitucional, evitando trasplantes acríticos y atendiendo a contextos institucionales.

ESPAÑA

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) (LO 6/1985) ejerce competencias en nombramientos, ascensos, inspección y disciplina con tipicidad, motivación, garantías de contradicción y control contencioso-administrativo. Más allá del debate sobre su modo de integración, la experiencia española aporta técnicas de inspección y disciplina y un modelo de Escuela Judicial orientado a la profesionalización.

ARGENTINA

Tras la reforma constitucional de 1994, el Consejo de la Magistratura gestiona selección y disciplina, y el Jurado de Enjuiciamiento conoce la remoción. La legislación (Ley 24.937 y reformas) regula integración, procedimientos y garantías. Entre las lecciones: separar desempeño deficiente (corregible) de conductas gravísimas (remoción) con umbrales probatorios claros.

COLOMBIA

El Estatuto de la Administración de Justicia (Ley 270/1996, modificada por la Ley 2430 de 2024) reconoce garantías de independencia y estructura la gobernanza judicial (hoy con funciones distribuidas entre la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, el Consejo Superior de la Judicatura y las altas cortes). La jurisprudencia constitucional insiste en que la evaluación del desempeño no puede convertirse en presión sobre el contenido de las decisiones y que la disciplina exige tipicidad estricta y motivación suficiente, con control judicial ulterior.

6.7 Síntesis comparada y pertinencia para Guatemala

1. Gobernanza de carrera autónoma. Los órganos que deciden selección, evaluación y disciplina no deben subordinarse al tribunal supremo que revisa decisiones de fondo, para evitar incentivos de subordinación interna y conflictos de interés.

2. Debido proceso disciplinario reforzado. Sanciones con tipos claros, valoración conforme a sana crítica y motivación analítica; la infracción de estos mínimos es una forma de interferencia prohibida.

3. Evaluación del desempeño con salvaguardas. Criterios razonables, auditorías externas y reconsideración/revisión previenen presiones indebidas sobre el contenido jurisdiccional (véase Reglamento LCJ, arts. 42-44).

4. Integridad como política institucional. Códigos éticos explícitos, formación continua y registros de conflictos/obsequios reducen la zona de riesgo y facilitan la labor probatoria (véanse Normas Éticas, arts. 5 y 18-21).

5. Transparencia y reserva calibradas. Publicidad de resoluciones y estadísticas con reservas debidamente motivadas y plazos definidos (LAIP, arts. 24 y 26); resoluciones de clasificación con prueba de daño, versiones públicas y cadena de custodia documental.

6.8 Conclusión y recomendaciones

1 Anclar cada concepto en una cadena normativa clara: Constitución → LOJ → LCJ/Reglamento → Normas Éticas → LAIP, con fichas de artículos y jurisprudencia relevantes para consulta rápida de la SGT.

2 Construir una matriz de independencia e integridad basada en Bangalore, CM/Rec(2010)12 y la doctrina de la Corte IDH (Apitz, Reverón, López Lone) para: (a) planear investigaciones, (b) valorar prueba y motivar, y (c) sustentar audiencias ante Juntas y la URD.

3 Diferenciar con nitidez evaluación (mejora continua) de disciplina (reproche por faltas tipificadas), con reconsideración y revisión regladas en evaluación (arts. 42-44) y con debidas garantías en disciplina, evitando que la evaluación derive en presión sobre el contenido jurisdiccional.

4 Operativizar la LAIP en todo el ciclo disciplinario: resoluciones de clasificación motivadas con prueba de daño, plazos y prórrogas ajustadas a ley (7 años, prorrogables sin exceder 12), versiones públicas y cadena de custodia física y digital.

5 Adoptar un enfoque comparado crítico (WJP/WEF) para seguimiento de tendencias e impacto de reformas: tableros internos con indicadores de independencia/imparcialidad y tiempos de respuesta disciplinaria, cruzados con percepción de usuarios y datos de desempeño.

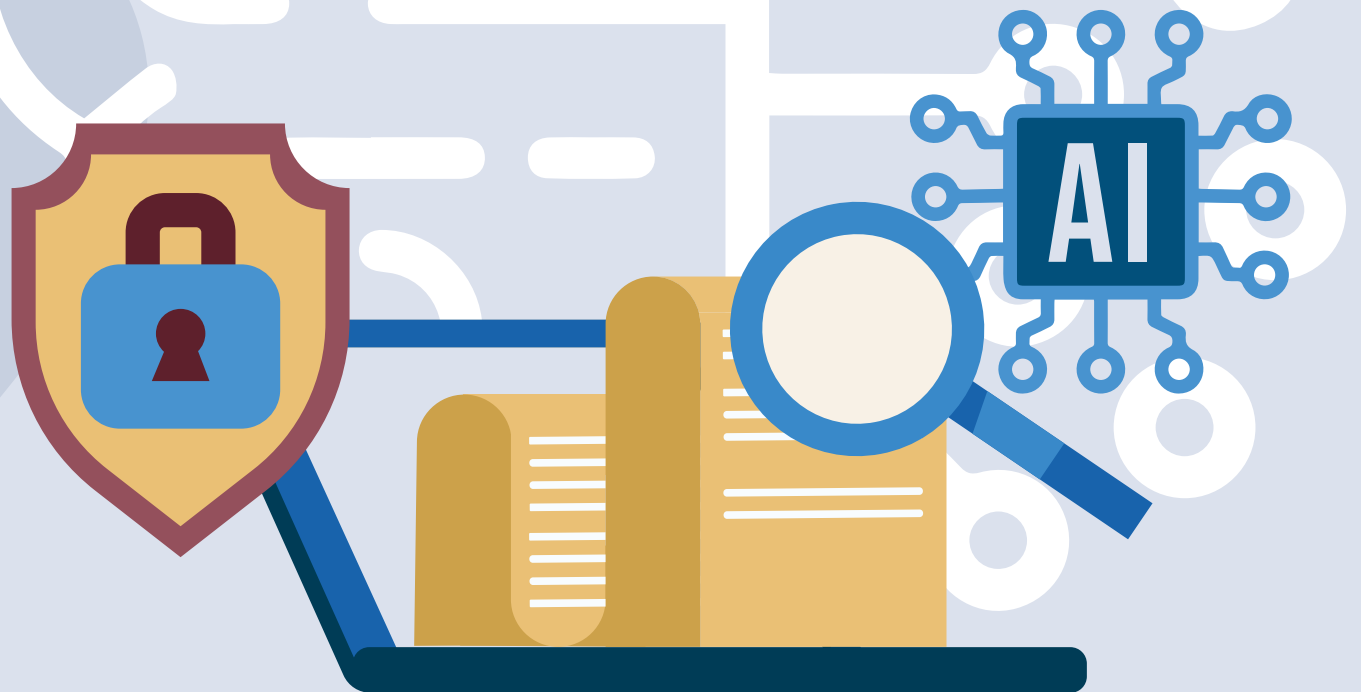
6 Institucionalizar la formación ética basada en casos, con guías de conflicto de interés, protocolos de relación con prensa/partes y estándares de lenguaje claro y motivación coherentes con las Normas Éticas (mérito/censura como sistema de consecuencias).



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

UNIDAD VII

USO RESPONSABLE DE IA EN LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA



7.1 Uso responsable de IA en la investigación administrativa y preventiva

Debe tenerse en cuenta, que un módulo de capacitación no es norma vinculante, sino más bien una guía de buenas prácticas. Por ello, los criterios y recomendaciones se plantean como buenas prácticas, que deben dialogar con el marco normativo vigente: Constitución, Ley del Organismo Judicial, Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento, Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Normas de Comportamiento Ético, LAIP, Pacto Colectivo y Manual de Procedimientos de la SGT. El objetivo es ofrecer un marco prudente y alineado con estándares internacionales (OCDE, UNESCO, UE, CEPEJ, CNJ de Brasil, Consejo Superior de la Judicatura de Colombia, entre otros), que evite tanto el rechazo tecnófobo como el uso acrítico o riesgoso de sistemas de inteligencia artificial (IA).

7.2 ¿Qué es la IA (incluida la IA generativa) y cuáles son sus riesgos en justicia?

La discusión sobre qué es exactamente la “inteligencia artificial” está lejos de estar cerrada. Diferentes organismos internacionales han propuesto definiciones funcionales que, más que pretender ser “esenciales”, buscan describir familias de sistemas relevantes para la regulación y la gobernanza.

La OCDE, en su Recomendación sobre IA, define los sistemas de IA como sistemas basados en máquinas que, para objetivos explícitos o implícitos, procesan datos y producen resultados (predicciones, recomendaciones o decisiones) que afectan entornos físicos o virtuales. Esta definición subraya tres

elementos: la base algorítmica/máquina, la orientación a un objetivo y la capacidad de generar resultados que influyen en la realidad (por ejemplo, priorización de casos, sugerencias de redacción, clasificadores de riesgo).



El AI Act europeo –Reglamento de la Unión Europea sobre inteligencia artificial– retoma y refina esta lógica al entender por sistema de IA un sistema basado en máquinas, diseñado para operar con diversos grados de autonomía, que puede mostrar adaptabilidad tras su despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere a partir de las entradas que recibe cómo generar salidas tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que pueden influir en entornos físicos o virtuales. El énfasis está en la capacidad de inferir (no solo seguir reglas explícitas), en la autonomía variable y en el hecho de que los outputs pueden condicionar decisiones humanas o automatizadas.

En este marco general, la IA generativa es un subconjunto de sistemas de IA capaces de producir contenido nuevo (texto, imágenes, audio, video, código, resúmenes, borradores de informes) a partir de instrucciones o “prompts” en lenguaje natural. Modelos como los grandes modelos de lenguaje

(LLMs) son ejemplos paradigmáticos: no “recuperan” simplemente fragmentos de texto, sino que generan respuestas probabilísticas en función de patrones aprendidos en grandes volúmenes de datos.

Para la administración de justicia, y específicamente para funciones de supervisión e investigación administrativa y preventiva, estos sistemas presentan un potencial importante (borradores de actas, síntesis documentales, analítica descriptiva de cargas), pero también riesgos significativos:

1. Distorsiones y errores fácticos.

Los modelos generativos pueden producir información factualmente errónea, pero redactada con alto grado de fluidez y aparente seguridad. En un contexto disciplinario esto puede implicar la construcción de resúmenes o argumentos basados en datos inexistentes, citas normativas falsas o caracterizaciones inexactas de actuaciones procesales. El riesgo es mayor cuando el usuario asume que “si lo escribe la máquina, debe ser cierto” y relaja el control de verificación.

2. Sesgos y discriminación.

Muchos sistemas de IA aprenden a partir de datos históricos que reflejan desigualdades estructurales (por ejemplo, distribución desigual de sanciones disciplinarias, prácticas discriminatorias, sesgos de género o étnico). Sin supervisión adecuada, estos sistemas pueden reproducir o amplificar dichos sesgos, por ejemplo, al sugerir prioridades de supervisión o al describir perfiles de riesgo que afecten de forma desproporcionada a mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad o colectivos sindicalizados. Esto entra en tensión con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, así como con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

3. Privacidad, confidencialidad y protección de datos personales.

La SGT trabaja con expedientes que contienen datos personales, datos sensibles, información laboral y disciplinaria, e incluso información clasificada como confidencial o reservada conforme a la LAIP. Cargar esta información en servicios externos de IA (especialmente en plataformas públicas en la nube que almacenan o reutilizan los prompts y los documentos) puede constituir una violación de la reserva legal, de las normas de protección de datos personales y de la propia cadena de custodia administrativa y digital. La propia LAIP exige clasificación formal, prueba de daño y plazos de reserva; cualquier práctica de IA que vulnere este esquema podría constituir una falta disciplinaria (por violación de reserva, negligencia grave o abuso de autoridad), sin que sea necesario crear nuevos tipos.

4. Opacidad y explicabilidad limitada.

Algunos sistemas de IA –particularmente los modelos “caja negra”– no permiten explicar de manera clara cómo se llegó a un determinado resultado. En materia de justicia, esto es especialmente problemático: la motivación, la transparencia y la posibilidad de control judicial son requisitos esenciales del debido proceso. Si una recomendación disciplinaria, o una priorización de casos, se apoya de facto en un algoritmo opaco, la SGT corre el riesgo de no poder justificar racionalmente sus decisiones, lo que erosiona la confianza y expone a nulidades o reproches de la Corte de Constitucionalidad o de la propia carrera judicial.

5. Fuga de datos y dependencia tecnológica.

La integración de herramientas de IA que no estén alojadas o gobernadas por el propio Organismo Judicial puede generar dependencias tecnológicas y riesgo de fuga de datos (por ejemplo, proveedores que retienen logs, metadatos o fragmentos de expedientes). Además, la falta de control de versiones y de gobernanza institucional (como advierten la OCDE y la UNESCO para el sector público) puede conducir a una fragmentación de prácticas, donde cada unidad adopta herramientas distintas, sin análisis de impacto ni base legal clara.

Por estas razones, el uso de IA en la SGT debe entenderse siempre como herramienta de apoyo bajo control humano significativo, nunca como sustituto de la deliberación jurídica, de la valoración probatoria conforme a sana crítica, ni de la responsabilidad personal de quienes investigan, recomiendan y deciden.

7.3 Principios y lineamientos: control humano significativo y garantías básicas

A partir de los principios de la OCDE y de la Recomendación de la UNESCO sobre la ética de la IA –que enfatizan el carácter centrado en el ser humano, el respeto de derechos, la transparencia, la robustez y la responsabilidad–, así como de la Carta Ética Europea del CEPEJ para el uso de IA en sistemas judiciales, pueden formularse algunos lineamientos de buenas prácticas para la SGT.

Primero, debe asegurarse un control humano significativo en todas las etapas del uso de IA.

Esto implica que las herramientas de IA solo pueden operar como apoyo a la actividad humana, y que tanto la apertura de una investigación disciplinaria, como la calificación jurídica de los hechos, la propuesta de sanción o archivo y la redacción final del informe deben ser decisiones tomadas por personas investidas de competencia, con capacidad de comprender, aceptar o rechazar las sugerencias de la herramienta. Ningún modelo de IA debe configurar una “decisión automática” en el sentido de la última palabra sobre derechos o sobre la situación disciplinaria de una persona.

En segundo lugar, se impone el principio de no delegar decisiones de fondo a sistemas de IA.

De acuerdo con el enfoque de riesgo del AI Act, los usos de IA en el ámbito de la justicia se consideran de alto riesgo y están sujetos a exigencias reforzadas de gobernanza, transparencia y control humano. En el contexto guatemalteco, esto se traduce en que los sistemas de IA pueden asistir en tareas instrumentales (búsqueda de información, organización de datos, redacción de borradores), pero no pueden decidir por sí mismos sobre la existencia de una falta, la gravedad de la conducta, la sanción aplicable ni el archivo de actuaciones.

Un tercer principio es la gestión responsable de datos y confidencialidad.

alineada con la LAIP, la Ley de Servicio Civil, las Normas Éticas y el Pacto Colectivo. Ello supone:

- Limitar el uso de IA, especialmente generativa, a entornos institucionales seguros (preferiblemente soluciones internas o proveedores con garantías legales claras y contratos específicos de protección de datos);
- Evitar la introducción de datos personales, sensibles o información clasificada en servicios externos de IA que no ofrezcan garantías equivalentes a las exigidas por la LAIP;
- Documentar por escrito las decisiones de clasificación, anonimización y reserva cuando la IA se utilice en la elaboración de matrices, informes o versiones públicas.

El cuarto principio es la trazabilidad y registro.

Toda utilización relevante de IA en la investigación administrativa y preventiva debe dejar huella en los expedientes de la SGT: qué herramienta se usó, con qué propósito, qué datos se le suministraron, qué resultados produjo y cómo fueron validados o modificados por los funcionarios responsables. Este registro permite reconstruir el proceso y evita que, en un futuro, se alegue que la decisión fue “de la máquina” sin posibilidad de reconstruir la cadena de razonamiento.

Finalmente, debe existir una validación humana sistemática.

Los borradores, resúmenes o análisis generados por IA deben ser revisados críticamente, comparados con los documentos originales y corregidos o descartados cuando contengan errores, sesgos o formulaciones incompatibles con el lenguaje claro y la motivación exigida en sede administrativa y judicial. La validación humana no es una formalidad; implica asumir un deber reforzado de lectura crítica, consciente de los límites de la herramienta.

7.4 Casos de uso permitidos (bajo supervisión): buenas prácticas

Partiendo de estos principios, y siguiendo la lógica de lineamientos como los del Consejo Superior de la Judicatura de Colombia (Acuerdo PCSJA24-12243, que adopta un plan especial de IA generativa para la Rama Judicial) y de la Resolução CNJ n. 332/2020 y normas posteriores del Consejo Nacional de Justicia de Brasil sobre IA en el Poder Judicial, es posible identificar un conjunto de usos que pueden considerarse prudencialmente aceptables, siempre bajo supervisión humana y sin tratamiento de datos sensibles ni información reservada en servicios externos.

En primer lugar, la búsqueda y organización de información normativa y jurisprudencial interna.

Herramientas de IA (no necesariamente generativa) pueden apoyar a la SGT en la recuperación de leyes, reglamentos, acuerdos de la CSJ y del Consejo de la Carrera Judicial, precedentes de la Corte de Constitucionalidad y resoluciones disciplinarias de las Juntas de Disciplina y de la URD, siempre que operen sobre bases de datos institucionales y sin extraer información a servicios externos. En este ámbito, la IA se asemeja a un motor de búsqueda avanzado que ayuda a localizar normas, clasificar documentos y detectar vínculos relevantes, pero la selección y la interpretación siguen siendo responsabilidad de la persona investigadora.

En segundo lugar, la elaboración de borradores y síntesis documentales.

La IA generativa puede ser un apoyo útil para producir primeros borradores de:

- Resúmenes ejecutivos de informes.
- Sistematizaciones de hechos.
- Síntesis de testimonios o de antecedentes disciplinarios.
- Esquemas de motivación fáctica (por ejemplo, organizar un relato cronológico complejo).

No obstante, por prudencia y conforme a las Normas Éticas y a la LAIP, es recomendable que:

- Cuando se utilicen servicios externos, se trabaje exclusivamente con textos previamente anonimizados o “maquetas” sin datos personales ni detalles identificables.
- Los borradores generados se sometan a una revisión exhaustiva para asegurar exactitud, neutralidad y ausencia de lenguaje estigmatizante o sesgado.
- Se cite en el informe, de manera transparente (cuando sea pertinente), que se ha utilizado una herramienta de apoyo tecnológico, sin trasladar a la IA la autoría ni la responsabilidad del documento.

En tercer lugar, la analítica descriptiva de cargas y tiempos de respuesta.

Inspirándose en experiencias internacionales donde la IA se utiliza para mapear tiempos de tramitación y cargas de trabajo, la SGT podría valerse de herramientas analíticas (no necesariamente generativas) para:

- Describir el volumen de quejas.
- Identificar cuellos de botella en visitas preventivas o en investigaciones.
- Localizar áreas de riesgo por acumulación de señalamientos o retrasos.

Siempre que los datos se trabajen de forma agregada y anonimizada, y que no se utilice la IA para calificar individualmente a jueces o auxiliares como “buenos” o “malos”, esta analítica puede ayudar a orientar estrategias preventivas, planificar visitas y priorizar recursos, en armonía con la gestión por riesgos que propone el Manual de Procedimientos de la SGT.

En cuarto lugar, la asistencia en la elaboración de actas y formatos estándar. La IA puede apoyar en la redacción de plantillas de actas de visita, matrices de verificación o cuadros comparativos, siempre que:

- Los contenidos sensibles se consignen posteriormente de forma manual o se trabajen en entornos controlados; y
- se mantenga el respeto a la cadena de custodia documental y a las exigencias de firma y autenticidad previstas en la Ley del Organismo Judicial y en la normativa administrativa.

En todos estos usos, es clave insistir en que se trata de buenas prácticas sugeridas, coherentes con la doctrina internacional según la cual la IA debe reforzar –no debilitar– los principios de independencia, imparcialidad, transparencia y motivación de las decisiones judiciales y administrativas.

7.5 prohibidos o fuertemente restringidos (como buenas prácticas)

De manera complementaria, la experiencia comparada muestra una serie de usos que deben considerarse altamente problemáticos o directamente contrarios a los estándares internacionales y al marco normativo interno, de modo que el módulo de capacitación debería desaconsejarlos expresamente como parte de las buenas prácticas de la SGT.

En primer lugar, la automatización de decisiones disciplinarias. Ni el diseño de la Ley de la Carrera Judicial ni el de la Ley de Servicio Civil ni las garantías del debido proceso disciplinario son compatibles con sistemas en los que una herramienta de IA decida, por sí misma, la existencia de una falta, la graduación de su gravedad o la sanción correspondiente. La línea que adoptan el AI Act, la Carta Ética del CEPEJ y las directrices de CNJ y CSJ de Colombia es clara: la IA puede aportar insumos, pero la decisión debe ser humana, motivada y controlable.



En segundo lugar, el acceso no autorizado de herramientas de IA a expedientes disciplinarios o de supervisión. Cualquier implementación que suponga conectar un servicio externo a los sistemas informáticos del Organismo Judicial, de modo que éste pueda leer expedientes completos, metadatos o información de personal, debe considerarse fuertemente desaconsejada sin un marco de autorización institucional, análisis de impacto y garantías contractuales equivalentes a las exigidas por la LAIP y la normativa de archivo. De lo contrario, podría configurarse una violación de reserva, de protección de datos personales o incluso un supuesto de abuso de autoridad, según las tipologías de faltas graves o gravísimas de la Ley de la Carrera Judicial y de la Ley de Servicio Civil.

En tercer lugar, la carga de datos personales o información reservada en servicios externos de IA generativa. Ingresar nombres de jueces, detalles de quejas disciplinarias, diagnósticos médicos, datos sindicales o información financiera de personal judicial en plataformas públicas de IA implica, por regla general, una exposición innecesaria y contraria al principio de mínima divulgación y a las obligaciones de confidencialidad y reserva de la LAIP. Incluso si el proveedor promete no usar los datos para entrenar modelos, el solo hecho de introducir información reservada fuera del perímetro institucional puede considerarse negligencia grave.

En cuarto lugar, el uso de IA sin citación, revisión ni atribución clara de responsabilidades. Presentar como propios textos generados por IA sin revisión crítica, o sin ajustar el lenguaje a los estándares de motivación y claridad exigidos en resoluciones e informes, no solo puede comprometer la calidad argumentativa, sino también ocultar la cadena de elaboración. Como buena práctica, siempre que el uso de IA sea relevante, debería dejarse constancia interna (incluso si no se hace una mención explícita en el texto final) y garantizar que quien firma asume plenamente el contenido.

Finalmente, debe desaconsejarse el uso de IA para perfiles automatizados de “riesgo disciplinario” de jueces, magistrados o auxiliares, basados en variables sensibles (género, pertenencia étnica, afiliación sindical, etc.). La experiencia internacional ha mostrado que este tipo de herramientas puede derivar en discriminación estructural y en presiones indirectas sobre la independencia judicial.

En todos estos casos, conviene subrayar que no se está “creando” un nuevo ilícito disciplinario por el uso de IA, sino recordando que el uso negligente o abusivo de herramientas tecnológicas se subsume en faltas ya existentes: violación de reserva, negligencia grave, abuso de autoridad, incumplimiento de deberes, entre otras.

7.6 Análisis de cumplimiento: evaluación de impacto, base legal y seguridad

Una cultura de uso responsable de IA en la SGT debería incluir, como parte de sus buenas prácticas, una metodología básica de análisis de cumplimiento, alineada con los estándares emergentes en materia de gobernanza de IA.

En primer lugar, es recomendable realizar, antes de la adopción de herramientas de IA de cierto impacto, una evaluación de impacto (similar, en espíritu, a las “AI impact assessments” que proponen la OCDE y el AI Act). Esta evaluación no requiere una ley nueva, pero sí un análisis interno que considere:

- Finalidad del uso (¿qué problema pretende resolver la IA?),
- categorías de datos involucrados (¿hay datos personales, sensibles, información disciplinaria o clasificada?),
- posibles riesgos para derechos (debido proceso, igualdad, integridad personal, libertad de expresión),
- medidas técnicas y organizativas para mitigarlos (anonimización, límites de acceso, registro de acciones, auditorías periódicas),
- y un plan de revisión y discontinuación en caso de detectar efectos no deseados.

En segundo lugar, toda práctica de IA debe tener una base legal de tratamiento de datos clara. En el contexto guatemalteco, esta base se encuentra en:

- la Constitución y la Ley del Organismo Judicial, que asignan al OJ y a la SGT funciones de supervisión, disciplina y administración;
- la Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil, que prevén evaluación del desempeño, investigación de faltas y aplicación de sanciones con respeto al debido proceso;
- la LAIP, que regula acceso, confidencialidad, información reservada y protección de datos personales.

Cualquier uso de IA que suponga tratamiento de datos personales debe encajar en estas finalidades y respetar los límites que la LAIP impone para la clasificación, el plazo de reserva, el hábeas data y la prohibición de comercialización de datos sensibles.

En tercer lugar, es necesario establecer medidas de seguridad y control de versiones. Esto implica:

- Identificar qué versiones de modelos de IA se utilizan (incluyendo actualizaciones o cambios de proveedor);
- documentar quién puede acceder a las herramientas y bajo qué credenciales;
- y garantizar que los registros (logs) se conserven conforme a las normas de archivo del Manual de Procedimientos de la SGT y a la legislación aplicable.

La seguridad no es solo un asunto tecnológico; es también organizativo: perfiles de acceso, capacitación específica, protocolos claros sobre qué información puede o no introducirse en sistemas de IA y mecanismos de reporte cuando se identifique un uso indebido o una brecha.

Por último, el análisis de cumplimiento debe dialogar con el régimen disciplinario existente, no para amenazar, sino para clarificar: el mensaje pedagógico del módulo debería ser que el uso diligente de herramientas de IA puede mejorar la calidad y eficiencia de la supervisión; el uso imprudente o abusivo, en cambio, puede acarrear responsabilidad conforme a las normas vigentes.

7.7 Mapeo comparado de lineamientos y buenas prácticas

Para enriquecer el módulo con perspectivas comparadas, conviene referirse a algunos lineamientos de poderes judiciales y organismos internacionales que ya han comenzado a regular o guiar el uso de IA, incluida la IA generativa, en la justicia.

→ Referentes internacionales y regionales para orientar buenas prácticas

7.8 Carta Ética Europea de la CEPEJ (2018)

La Carta Ética Europea sobre el uso de la inteligencia artificial en los sistemas judiciales y su entorno, adoptada en el marco de la Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia (CEPEJ) del Consejo de Europa, se concibe como un instrumento no vinculante orientado a guiar el diseño, adquisición e implementación de herramientas de IA en contextos judiciales y parajudiciales. Su propósito es eminentemente normativo y prudencial: parte del supuesto de que la introducción de IA en justicia puede aportar eficiencia y consistencia, pero también puede tensionar garantías básicas del Estado de derecho si se adopta sin límites, sin gobernanza y sin control humano robusto. Por ello, la Carta opera como un “marco de orientación” que traduce preocupaciones constitucionales y de derechos humanos en exigencias de calidad institucional y de diligencia técnica.

En términos sustantivos, la Carta sintetiza cinco principios rectores: (i) respeto de los derechos fundamentales, como parámetro de compatibilidad material (debido proceso, privacidad, libertad y dignidad); (ii) no discriminación, para evitar la reproducción o amplificación de sesgos; (iii) calidad y seguridad, como exigencia de fiabilidad, robustez y control de riesgos; (iv) transparencia, imparcialidad y equidad, en el sentido de que los sistemas deben ser comprensibles, auditables y no distorsionar la imparcialidad; y (v) control por el usuario, que preserva la capacidad efectiva de los operadores humanos para comprender, cuestionar y apartarse del resultado del sistema. La fuerza de la Carta radica en que estos principios no se presentan como meras declaraciones, sino como criterios para evaluar si un uso concreto de IA es institucionalmente aceptable.

7.9 Recomendación de la UNESCO sobre la Ética de la Inteligencia Artificial (2021)

La Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial de la UNESCO (2021) es un instrumento no vinculante de soft law adoptado por los Estados Miembros de la organización, y es ampliamente reconocida como el primer marco normativo global de referencia específicamente dedicado a la ética de la IA. Su punto de partida es reconocer que la gobernanza de la IA debe estructurarse desde un enfoque centrado en derechos humanos y dignidad, y no como un mero apéndice técnico de innovación. En esa lógica, la Recomendación articula valores, principios y orientaciones de política pública para minimizar daños previsibles (por ejemplo, riesgos

de discriminación, opacidad o vulneración de privacidad) y para asegurar que el despliegue de IA sea socialmente beneficioso y compatible con obligaciones estatales en materia de derechos.

Un rasgo distintivo del instrumento es su insistencia en el enfoque de ciclo de vida: la responsabilidad ética no se agota en el desempeño del sistema “ya funcionando”, sino que abarca decisiones previas y posteriores (diseño, selección de datos, entrenamiento, validación, despliegue, monitoreo y retiro). En coherencia con ello, la UNESCO promueve herramientas de gobernanza como evaluaciones ex ante, mecanismos de rendición de cuentas y arreglos institucionales que permitan supervisión pública y control social; además, enfatiza dimensiones frecuentemente subestimadas en la regulación sectorial, como educación y alfabetización, inclusión, impacto sobre grupos en situación de vulnerabilidad, y condiciones de seguridad y protección de datos a lo largo de toda la operación del sistema.

7.10 Principios de la OCDE sobre IA y Recomendación del Consejo (2019)

Los Principios de la OCDE sobre inteligencia artificial, formalizados en la Recomendación del Consejo de 2019, constituyen uno de los estándares intergubernamentales más influyentes en la construcción del paradigma de “IA confiable”. Su relevancia no proviene únicamente del contenido, sino del papel que han jugado como lenguaje común para políticas públicas: establecen un núcleo de criterios compartibles entre Estados,

reguladores y actores privados respecto de qué debe considerarse un despliegue aceptable de IA. En su dimensión sustantiva, la OCDE consolida cinco ejes ampliamente citados: promoción del bienestar y crecimiento inclusivo; respeto de valores centrados en el ser humano y la equidad; transparencia y explicabilidad; robustez, seguridad y resiliencia; y responsabilidad de actores humanos a lo largo de la cadena de decisiones.



De forma complementaria, la OCDE acompaña estos principios con recomendaciones operativas dirigidas a los gobiernos, orientadas a crear condiciones institucionales para que la IA sea útil sin degradar garantías. Entre ellas destacan: inversión en innovación y desarrollo, y medición de impactos; construcción de un ecosistema de datos e infraestructura; marcos regulatorios y de gobernanza que reduzcan riesgos (incluida la gestión de calidad, documentación y trazabilidad); fortalecimiento de capacidades humanas (educación, habilidades y preparación del mercado laboral); y cooperación internacional para reducir asimetrías y evitar “carreras hacia el abismo” regulatorio. Este diseño, de principios y orientaciones de política, explica por qué el estándar de la OCDE suele funcionar como puente entre declaraciones éticas generales y aproximaciones de gobernanza concretas.

7.11 Reglamento de IA de la Unión Europea (AI Act)

El Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (AI Act) se configura como un marco jurídicamente vinculante para dicha región que introduce una arquitectura regulatoria integral basada en un enfoque de riesgo. Su premisa es que no todos los usos de IA exigen la misma intensidad de control: por ello, diferencia prácticas prohibidas (por considerarse incompatibles con derechos y valores), obligaciones de transparencia para ciertos casos, y un régimen reforzado para sistemas de “alto riesgo”. En términos de técnica regulatoria, el AI Act se centra en la gobernanza verificable: gestión de riesgos, documentación técnica, trazabilidad, control humano y mecanismos de supervisión y sanción, todo ello bajo una lógica de cumplimiento ex ante y monitoreo ex post.

En el componente de alto riesgo, el Reglamento exige protecciones como sistemas de gestión de riesgos, calidad y gobernanza de datos, documentación técnica, registro y conservación de logs, información clara para usuarios/operadores, medidas de supervisión humana, y estándares de precisión, robustez y ciberseguridad; además, incorpora un esquema institucional europeo para coordinación y aplicación. Junto a ello, el AI Act aborda de manera específica el fenómeno de la IA generativa y de propósito general mediante obligaciones de transparencia y deberes de información que buscan reducir asimetrías y riesgos sistémicos. El resultado es un modelo regulatorio que trata la IA como infraestructura sociotécnica con impactos sobre derechos, y no como simple herramienta neutral, lo que explica su influencia extraterritorial como referencia comparada.

Resolução CNJ n. 332/2020 (IA en el Poder Judicial)

La Resolução n. 332/2020 del Conselho Nacional de Justiça (CNJ) fija directrices para el desarrollo, adopción y uso de modelos de inteligencia artificial en el Poder Judicial brasileño, con un acento marcado en compatibilidad con derechos fundamentales y en parámetros éticos de transparencia, previsibilidad, auditabilidad, imparcialidad y justicia sustancial. En su parte considerativa, la norma explicita preocupaciones típicas de gobernanza pública: la necesidad de minimizar errores y prejuicios derivados de datos históricos, de asegurar que las tecnologías operen con fuentes seguras y rastreables, y de preservar la privacidad mediante control informado sobre datos personales. También incorpora un diálogo explícito con referentes europeos al mencionar la Carta ética del CEPEJ como antecedente orientador.

En su dimensión operativa, la Resolução despliega reglas de control que son relevantes por su concreción: antes de poner un modelo en producción exige homologación para identificar sesgos o generalizaciones y ordena medidas correctivas, incluyendo la discontinuación si el sesgo no puede eliminarse; además, define transparencia como un paquete de deberes, incluyendo documentación de riesgos, mecanismos de auditoría y, de forma especialmente exigente, la obligación de contar con una explicación satisfactoria y auditable por autoridad humana respecto de cualquier propuesta de decisión generada por IA. En paralelo, refuerza el control por el usuario ya que la propuesta del sistema no debe vincular, debe poder

revisarse, y los usuarios externos deben ser informados de manera clara sobre el carácter no vinculante de la solución sugerida y su sometimiento a autoridad competente.

Acuerdo PCSJA24-12243 (Plan Especial de IA Generativa para la Rama Judicial)

El Acuerdo PCSJA24-12243 se inserta en la discusión institucional colombiana sobre cómo introducir IA generativa en la Rama Judicial sin comprometer estándares de responsabilidad pública, seguridad de la información y garantías procesales. Su relevancia comparada radica en que no parte de la idea de automatizar decisiones jurisdiccionales, sino de encauzar el fenómeno mediante un plan especial, es decir, un marco administrativo de orientación que reconoce tanto el potencial de apoyo (por ejemplo, asistencia en tareas de trabajo intelectual rutinarias) como los riesgos asociados a errores, sesgos y tratamientos indebidos de información. En esa medida, el Acuerdo se presenta como una respuesta de gobernanza. En ese sentido busca, primero, ordenar, delimitar y supervisar; luego escalar usos conforme se consoliden capacidades institucionales y controles.

En términos de contenido, el plan se describe públicamente como orientado a promover un uso responsable, seguro y ético de la IA generativa, con especial énfasis en reglas de prudencia sobre información, responsabilidades humanas y adopción gradual. En particular, se ha destacado que el enfoque prioriza usos

de apoyo (por ejemplo, elaboración de borradores y asistencias instrumentales) bajo supervisión humana, evitando comprender la IA como sustituto del juicio institucional. Esta aproximación es consistente con tendencias comparadas: la legitimidad del uso de IA en justicia depende menos de la novedad tecnológica y más de la calidad de sus salvaguardas (gobernanza, trazabilidad, control, y reglas claras de responsabilidad). El énfasis está en el carácter experimental y supervisado de la IA generativa, y en la necesidad de capacitar a jueces y funcionarios antes de un despliegue amplio.

Para Guatemala, estos referentes internacionales y regionales no son jurídicamente vinculantes, pero constituyen un canon persuasivo que puede orientar la elaboración de protocolos internos, guías de buenas prácticas y contenidos de capacitación. El módulo puede aprovecharlos para:

- Mostrar que la preocupación por el uso responsable de IA en justicia es global;
- subrayar que el objetivo no es “prohibir la tecnología”, sino usarla de manera compatible con la independencia, la imparcialidad y la integridad judicial;
- y ofrecer a la SGT criterios comparados para evaluar propuestas de herramientas, contratos tecnológicos o proyectos piloto que involucren IA.

Al articular estos estándares con el bloque interno guatemalteco (Constitución, LOJ, LCJ y Reglamento, Normas Éticas, LAIP, Manual de la SGT y Pacto Colectivo), el TEMA 7 del módulo puede transmitir un mensaje claro: la IA es una herramienta potente que, si se utiliza bajo control humano significativo, con respeto a la confidencialidad y con trazabilidad, puede mejorar el trabajo de supervisión y prevención; pero, si se usa de forma acrítica o no gobernada, puede agravar problemas ya identificados por la CIDH y la ONU en materia de captura, presiones internas y erosión de la confianza pública en la justicia guatemalteca.



MÓDULO DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y PREVENTIVA

UNIDAD VIII

EVALUACIÓN, MEJORA CONTINUA Y FORMACIÓN DE FORMADORES



8.1 Evaluación, mejora continua y formación de formadores

El octavo eje del módulo cumple una función de cierre y, al mismo tiempo, de apertura: cierra el ciclo de los contenidos técnicos de investigación preventiva y administrativa, pero abre la puerta a la institucionalización de una cultura de evaluación, aprendizaje organizacional y formación de formadores en la Supervisión General de Tribunales (SGT) y en la Escuela de Estudios Judiciales (EEJ). En un contexto como el guatemalteco, en el que coexisten un andamiaje normativo relativamente robusto (Constitución, Ley del Organismo Judicial, Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento, Ley de Servicio Civil del OJ y su Reglamento, Normas de Comportamiento Ético, Manuales institucionales) y observaciones críticas recientes de organismos internacionales sobre la independencia, el régimen disciplinario y la gobernanza de la carrera judicial, la evaluación y la mejora continua no son un lujo metodológico, sino una condición de posibilidad para que el sistema funcione con legitimidad y confianza pública.



Este tema propone, por tanto, un tránsito desde la lógica de “cumplimiento mínimo” hacia una lógica de “gestión por resultados y riesgos”: medir con rigor la función supervisora e investigativa, analizar sistemáticamente lo que funciona y lo que

no, ajustar procedimientos y herramientas, y desarrollar una masa crítica de formadores internos capaces de sostener la actualización periódica de competencias. Ello exige integrar al menos cinco dimensiones: indicadores de desempeño claros y operativos; ciclos de mejora continua, para los cuales el esquema PDCA (planificar–hacer–verificar–actuar) ofrece un lenguaje común ampliamente aceptado en la gestión de calidad; una estrategia explícita de formación de formadores basada en principios de educación de adultos y en dispositivos como la microenseñanza y la observación entre pares; sistemas de evaluación del aprendizaje coherentes con las competencias esperadas, apoyados en rúbricas y en el desempeño de casos; y, finalmente, una articulación consistente entre la evaluación del desempeño del Organismo Judicial, la gestión por riesgos y la priorización de visitas, investigaciones y acciones preventivas.

Todo ello debe alinearse con los deberes y prohibiciones que definen el ilícito disciplinario tanto para jueces y magistrados (Ley de la Carrera Judicial) como para auxiliares y personal administrativo (Ley de Servicio Civil del OJ y su Reglamento), así como con los estándares éticos y de integridad institucional fijados en las Normas de Comportamiento Ético y en el Pacto Colectivo. La evaluación no se concibe, por tanto, como un mecanismo meramente burocrático, sino como una herramienta de garantía de derechos, de independencia judicial y de corrección de desviaciones estructurales que han sido señaladas por instancias como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Relatoría Especial de Naciones Unidas sobre la independencia de magistrados y abogados.

8.2 Indicadores de desempeño de la función supervisora e investigativa

El diseño de indicadores de desempeño para la SGT y las unidades con las que se articula (Juntas de Disciplina, Unidad de Régimen Disciplinario, Unidad de Evaluación del Desempeño, EEJ) debe partir de una premisa básica: lo que no se mide difícilmente puede mejorarse, pero lo que se mide de manera incorrecta puede distorsionar los incentivos y perjudicar la independencia o el debido proceso. Por esa razón, este apartado propone indicadores que combinan oportunidad, calidad, impacto y respeto de garantías, evitando reducir la función supervisora a un conteo de visitas o de informes producidos.

Inicialmente, conviene distinguir conceptualmente entre indicadores de proceso, de resultado y de impacto. Los indicadores de proceso se refieren a cómo se ejecutan las tareas de supervisión e investigación: tiempos de respuesta, número de visitas preventivas planificadas y efectivamente realizadas, grado de cumplimiento de los procedimientos fijados en el Manual de Procedimientos de la SGT, cumplimiento de la cadena de custodia física y digital, entre otros. Los indicadores de resultado, en cambio, miran a los efectos inmediatos: proporción de recomendaciones aceptadas por las Juntas de Disciplina o la Unidad de Régimen Disciplinario, reducción de tiempos de tramitación de quejas después de intervenciones de supervisión, disminución de errores formales en los informes. Los indicadores de impacto intentan captar cambios más estructurales: mejora en la percepción de integridad y confianza ciudadana, disminución de patrones de faltas graves o gravísimas en determinadas jurisdicciones, o reducción de la morosidad en los órganos que han sido objeto de visitas sistemáticas.

En el ámbito de la justicia comparada, la experiencia de la Comisión Europea para la Eficiencia de la Justicia (CEPEJ) muestra la importancia de indicadores básicos como la tasa de resolución (clearance rate), que relaciona asuntos ingresados y resueltos, y el “tiempo de resolución” (disposition time), que estima cuántos días, en promedio, se necesitarían para evacuar la carga pendiente si no entraran nuevos casos. Estos indicadores, adaptados cuidadosamente al contexto administrativo y disciplinario, pueden orientar la elaboración de métricas para la SGT: por ejemplo, el “tiempo de resolución” de una queja desde su recepción hasta la remisión del informe final a la junta competente; o la “tasa de resolución” de quejas, considerando cuántas culminan con informes técnicamente suficientes en un determinado periodo.

No obstante, en el contexto guatemalteco debe evitarse que los indicadores se utilicen como herramienta de presión indebida sobre los operadores de justicia o sobre la SGT misma. El estatuto constitucional de independencia judicial, reforzado por la Ley de la Carrera Judicial, exige que toda métrica de desempeño sea compatible con la obligación de motivar, respetar el debido proceso y garantizar el derecho de defensa. Ello implica, entre otros aspectos, que el tiempo de resolución nunca puede ser el único criterio, y que la exigencia de celeridad no puede traducirse en decisiones disciplinarias apresuradas, basadas en prueba insuficiente o sin una adecuada valoración en sana crítica.

Desde el punto de vista de contenidos, los indicadores de desempeño de la función supervisora e investigativa deberían enlazarse directamente con los deberes y prohibiciones que estructuran el ilícito disciplinario. Si la Ley de la Carrera Judicial define faltas vinculadas con la morosidad injustificada, el abuso de autoridad, la inobservancia del debido proceso o la violación de la reserva, los indicadores de la SGT han de capturar en qué medida sus visitas preventivas, sus investigaciones y sus informes están contribuyendo a reducir precisamente ese tipo de comportamientos. Lo mismo aplica respecto de la Ley de Servicio Civil del OJ, que contempla faltas disciplinarias de auxiliares y personal administrativo en materia de cumplimiento de horarios, trato al usuario, obediencia de órdenes legales y respeto de la jerarquía normativa.

Operativamente, la SGT puede trabajar con un conjunto limitado de indicadores clave, alineados con una perspectiva de gestión por riesgos. Por ejemplo, indicadores de oportunidad (porcentaje de quejas asignadas a supervisor en un plazo determinado; tiempo promedio entre la recepción de la queja y el inicio de la indagación preliminar; tiempo promedio de ejecución de visitas preventivas desde su programación), indicadores de calidad técnica (porcentaje de informes devueltos por las juntas por insuficiencia probatoria o defectos de motivación; frecuencia de correcciones en la delimitación de hechos disciplinariamente relevantes; consistencia entre la teoría del caso formulada en el Programa Metodológico y la propuesta de calificación jurídica), indicadores de integridad y reserva (número de incidentes de pérdida de documentos o ruptura de cadena de custodia; registro de accesos a expedientes disciplinarios; quejas por filtración de información reservada), e indicadores de articulación institucional (tiempos de respuesta de otras dependencias

a requerimientos de información de la SGT; número de casos en los que la SGT actúa como parte ante las juntas y resultados asociados).

Un elemento central es la trazabilidad. El Manual de Procedimientos de la SGT, al describir la secuencia desde la recepción de documentos hasta la eventual impugnación de fallos disciplinarios, proporciona una estructura idónea para insertar hitos de medición: registro de ingreso de la queja, apertura de expediente, designación de supervisor, diligencias probatorias clave, elaboración de acta de visita, emisión de informe, remisión a la junta, audiencia y decisión. A cada uno de esos hitos puede asociarse al menos un indicador de cumplimiento y de oportunidad. Esta trazabilidad no solo permite medir, sino también reconstruir ex post la razonabilidad de las decisiones, algo crucial cuando se discuten eventuales nulidades, prescripciones o vulneraciones de derechos.

Por último, desde la perspectiva del módulo de capacitación, el trabajo con indicadores debe ser objeto de ejercicios prácticos. No basta con que los participantes reciban listas de indicadores; es necesario que se entrenen en la lectura crítica de paneles de datos, en la identificación de lo que un indicador no muestra, en el reconocimiento de posibles efectos perversos (por ejemplo, incentivos a no registrar determinadas quejas para mejorar artificialmente las estadísticas) y en el uso ético de la información.

El enfoque basado en indicadores ha de presentarse como un medio para garantizar estándares de calidad e imparcialidad, no como una herramienta de control político o disciplinario de corto plazo.

8.3 Ciclos PDCA (planear–hacer–verificar–actuar) y lecciones aprendidas

La lógica de mejora continua que se propone para la SGT y la EEJ puede estructurarse en torno al ciclo PDCA (Plan–Do–Check–Act), asociado a la obra de W. Edwards Deming y adoptado de manera explícita en los sistemas de gestión de calidad, incluida la norma ISO 9001. El PDCA no es un fin en sí mismo, sino un esquema sencillo que ayuda a organizar, con carácter iterativo, la planificación, ejecución, verificación y ajuste de los procesos institucionales.

En la fase de planificación (“planear”), la SGT define objetivos específicos de supervisión e investigación para un periodo determinado, en coherencia con el Plan Operativo Anual, con las prioridades de riesgo identificadas a partir de los indicadores y con las orientaciones del Consejo de la Carrera Judicial y de la Corte Suprema. En este momento se deciden, por ejemplo, los despachos y órganos jurisdiccionales que serán objeto de visitas preventivas intensivas; los focos temáticos prioritarios (morosidad en determinados ramos, trato al usuario, gestión documental, cumplimiento de la jornada, funcionamiento de órganos móviles); los recursos humanos y logísticos que se asignarán; y los productos esperados (número de diagnósticos, informes con recomendaciones, matrices de riesgos, propuestas de ajustes normativos). El Programa Metodológico de Investigación Disciplinaria, como herramienta de planeación de casos, es plenamente compatible con esta lógica y puede verse como la “célula básica” del PDCA en el nivel micro.

La fase de ejecución (“hacer”) corresponde a la realización efectiva de las actividades planificadas: visitas preventivas, inspecciones a requerimiento de órganos superiores, entrevistas, levantamiento de actas, recolección de evidencia documental y digital, elaboración de cronogramas probatorios, redacción de informes. Aquí resulta clave la formación técnica en materia de cadena de custodia, régimen probatorio, manejo de la reserva y valoración de la prueba, desarrollada en los temas previos del módulo. El énfasis debe ponerse en la calidad de la ejecución, entendida como concordancia entre lo planificado y lo realizado, respeto de los procedimientos estándar y capacidad de adaptación cuando las circunstancias del caso obligan a ajustar el curso de la investigación.

La fase de verificación (“verificar”) implica un examen sistemático de los resultados obtenidos frente a los objetivos previstos. Es el momento en que los indicadores diseñados en el apartado anterior cobran sentido: se analiza si las metas de oportunidad se han cumplido, si los informes han sido considerados técnicamente suficientes por las Juntas y la Unidad de Régimen Disciplinario, si se ha logrado reducir la incidencia de determinadas faltas, si las visitas preventivas han generado mejoras medibles en la gestión de los despachos. Esta verificación debe incluir, idealmente, mecanismos de revisión cruzada entre pares: supervisores que revisan los productos de otros supervisores, sesiones de análisis de casos complejos, identificación de patrones de error recurrentes en la calificación jurídica o en la delimitación de hechos disciplinariamente relevantes.

Finalmente, la fase de actuación (“actuar”) consiste en introducir ajustes concretos a partir de lo aprendido. Ello puede traducirse en modificaciones formales del Manual de Procedimientos de la SGT; en el rediseño de formatos de actas, listas de chequeo y matrices probatorias; en la redefinición de prioridades de supervisión para el ciclo siguiente; o en la elaboración de propuestas dirigidas al Consejo de la Carrera Judicial y a la Corte Suprema, por ejemplo, para perfeccionar los instrumentos de evaluación del desempeño o para clarificar categorías de faltas. En esta fase se formalizan las “lecciones aprendidas”: aquello que se ha identificado, tras varias iteraciones, como buenas prácticas, errores a evitar y cambios estructurales necesarios.



Un elemento particularmente relevante en el contexto guatemalteco es que el ciclo PDCA debe operar también como herramienta de autocontrol frente a los riesgos institucionales señalados por instancias internacionales: concentración excesiva de potestades administrativas y jurisdiccionales, traslados arbitrarios, ascensos condicionados a lealtades políticas, designaciones discrecionales de jueces suplentes, funcionamiento deficiente de órganos disciplinarios. Si la SGT documenta con rigor sus procesos, verifica periódicamente sus resultados y

actúa para corregir sesgos o desviaciones, estará contribuyendo, con su propio ejemplo, a fortalecer la gobernanza de la carrera judicial y la legitimidad de las decisiones disciplinarias.

Desde la perspectiva de la capacitación, es importante que el PDCA no sea presentado como una mera moda gerencial. El módulo debe mostrar, mediante ejercicios de casos, cómo un mismo procedimiento puede mejorar sensiblemente cuando se le aplica un ciclo de planificación–ejecución–verificación–ajuste; por ejemplo, rediseñando el proceso de visitas preventivas a partir de los hallazgos de un año crítico, o reestructurando el flujo interno de una investigación compleja para evitar duplicidades y tiempos muertos.

8.4 Formador de formadores: didáctica de adultos, secuencia didáctica, micro-enseñanza, rúbricas, co-evaluación y observación entre pares; criterios EEJ para validación de contenidos y competencias

Para que el módulo tenga efecto multiplicador y no se agote en un ejercicio puntual de capacitación, es indispensable consolidar una estrategia de “formador de formadores”. Ello implica identificar, en la SGT y en otras unidades del OJ, a personas con experiencia sustantiva y competencias pedagógicas básicas que puedan asumir el rol de replicar y adaptar los contenidos, guiando a nuevos grupos de participantes y colaborando con la EEJ en el diseño y actualización de programas.

El punto de partida es la comprensión de los principios de la educación de adultos.

La literatura sobre andragogía, asociada a autores como Malcolm Knowles, subraya que las personas adultas aprenden de manera diferente a los niños: tienden a ser más autónomas, se motivan cuando perciben relevancia inmediata del contenido para su práctica, traen consigo una amplia experiencia previa que debe ser reconocida, y se orientan a la resolución de problemas concretos más que a la mera acumulación de información abstracta. Para la SGT, esto significa que el formador de formadores no puede limitarse a exponer normas y procedimientos, sino que debe construir situaciones de aprendizaje que partan de casos reales, permitan el intercambio de experiencias entre supervisores y jueces, y conecten directamente los contenidos con las decisiones que los participantes toman cotidianamente.



La secuencia didáctica en un contexto de capacitación judicial suele combinar momentos de activación de saberes previos, introducción de nuevos marcos conceptuales, aplicación práctica y reflexión. Un taller sobre Programa Metodológico, por ejemplo, puede iniciar con la reconstrucción de un caso disciplinario real, identificando las dificultades que se presentaron por falta de planeación; continuar con la presentación sintética del modelo de hipótesis, teoría del caso y tareas investigativas; pasar luego a un ejercicio grupal de formulación de un

programa metodológico completo; y cerrar con una discusión sobre los aprendizajes y las posibles adaptaciones a distintos tipos de faltas. El formador de formadores debe dominar esta lógica de secuencia, de forma que pueda diseñar y adaptar actividades sin perder de vista los objetivos de aprendizaje definidos por la EEJ.

La micro-enseñanza se perfila aquí como una herramienta particularmente útil. Concebida originalmente como un dispositivo en el que docentes en formación desarrollan breves segmentos de clase frente a un grupo reducido, con posterior retroalimentación, la micro-enseñanza puede adaptarse al contexto judicial para que futuros formadores de la SGT preparen y ejecuten, por ejemplo, una “mini-sesión” de 15–20 minutos sobre cadena de custodia

Las rúbricas cumplen un papel esencial para objetivar esa observación y la evaluación de las competencias didácticas. Inspiradas en la experiencia educativa general, las rúbricas son instrumentos que describen niveles de desempeño para cada criterio relevante: dominio del contenido jurídico y procedimental, claridad expositiva, capacidad para promover la participación, uso adecuado de estudios de caso, respeto del tiempo, manejo de preguntas difíciles, integración de perspectiva de género y de otros enfoques de protección de grupos vulnerables, entre otros. La rúbrica no solo orienta la calificación, sino que sirve como guía para la retroalimentación: ayuda a señalar, con base en descriptores claros, en qué aspectos el formador se encuentra ya en un nivel competente y cuáles requieren desarrollo.

La co-evaluación y la observación entre pares refuerzan este enfoque. En lugar de que la evaluación de los formadores sea una actividad vertical, centrada exclusivamente en la EEJ, el módulo promueve que los propios supervisores y jueces en formación asuman la responsabilidad de dar y recibir retroalimentación. Ello contribuye a una cultura profesional en la que la crítica constructiva deja de percibirse como amenaza y se convierte en un mecanismo habitual de mejora mutua. Desde el punto de vista metodológico, la co-evaluación obliga a los participantes

En cuanto a los criterios de la EEJ para validar contenidos y competencias, aunque los detalles específicos dependen de la normativa interna y de los acuerdos del Consejo de la Carrera Judicial, cabe anticipar ciertos parámetros mínimos coherentes con el Manual de Evaluación del Desempeño y el Reglamento de la Ley de la Carrera Judicial. En primer lugar, la alineación normativa: cualquier módulo o sub módulo debe estar en plena sintonía con la Constitución, la Ley del Organismo Judicial, la Ley de la Carrera Judicial, la Ley de Servicio Civil, las Normas de Comportamiento Ético, la Ley de Acceso a la Información Pública y el Manual de Procedimientos de la SGT, evitando la incorporación acrítica de categorías dogmáticas ajenas al derecho guatemalteco. En segundo lugar, la claridad en los resultados de aprendizaje: la EEJ debe exigir que cada módulo explicita qué competencias concretas se pretende desarrollar (conocimientos, habilidades y actitudes), cómo se evidenciarán y de qué manera se relacionan con los factores y ponderaciones del sistema de evaluación del desempeño.

En tercer lugar, la coherencia metodológica: la EEJ puede establecer que los módulos sigan principios de educación de adultos, combinen teoría y práctica, incluyan estudios de caso contextualizados, y contemplen mecanismos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa. En cuarto lugar, la calidad de los formadores: tanto internos (SGT, URD, UNED) como externos (consultores, académicos) deben acreditar experiencia relevante, conocimiento actualizado de la normativa guatemalteca y competencias didácticas mínimas, verificadas mediante rúbricas y micro-enseñanza. Finalmente, la EEJ puede requerir mecanismos de seguimiento y evaluación de impacto, de modo que los módulos que evidencien mejores resultados en términos de desempeño y de reducción de riesgos disciplinarios sean los que se consoliden y prioricen.

Esta estrategia de “formador de formadores” no solo favorece la escalabilidad de la capacitación, sino que también contribuye a salvaguardar la independencia judicial: al contar con equipos internos bien formados, el Organismo Judicial reduce la necesidad de recurrir a capacitaciones externas que podrían, en ciertos escenarios, estar sesgadas por agendas ajenas a la institucionalidad y al marco de derechos humanos.

8.5 Evaluación del aprendizaje: diagnóstica, formativa y sumativa

La calidad de un proceso de capacitación no se mide únicamente por la satisfacción de los participantes, sino por el grado en que éstos adquieren y aplican nuevas competencias. En este sentido, la evaluación del aprendizaje en el módulo sobre técnicas de investigación administrativa y preventiva debe articular tres momentos: la evaluación diagnóstica, la formativa y la sumativa.

La evaluación diagnóstica se realiza antes de iniciar el módulo o al comienzo de cada tema. Su finalidad es identificar el nivel de conocimientos y habilidades con el que llegan los participantes, así como sus experiencias previas y sus expectativas. En el contexto de la SGT y del OJ, puede consistir en un cuestionario breve sobre conceptos básicos (diferencia entre investigación preventiva y disciplinaria, nociones elementales de régimen probatorio, obligaciones de reserva, contenido mínimo de un programa metodológico), en un ejercicio de análisis de un caso sencillo o en una autoevaluación estructurada. Esta información permite ajustar el enfoque: por ejemplo, si se detecta que la mayoría de participantes ya domina ciertas nociones básicas pero muestra debilidades en la formulación de hipótesis investigativas o en la valoración de indicios, el formador puede dedicar más tiempo a esos aspectos y menos a repetir definiciones.

La evaluación formativa tiene lugar durante el desarrollo del módulo. Su objetivo principal no es calificar, sino retroalimentar. Se apoya en actividades como talleres de construcción de Programas Metodológicos, simulaciones de entrevistas, ejercicios de diseño de matrices probatorias, análisis de informes reales (debidamente anonimizados) y resolución de casos. Las rúbricas desempeñan aquí un papel clave: permiten que tanto los formadores como los participantes dispongan de criterios claros para valorar el progreso en tiempo real. Por ejemplo, una rúbrica de desempeño en casos puede describir niveles de desarrollo en la identificación de hechos disciplinariamente relevantes, en la adecuación de las hipótesis al marco normativo, en la pertinencia de las tareas probatorias propuestas y en la calidad de la motivación.

La evaluación sumativa, por su parte, se sitúa al final del módulo o de cada bloque temático principal. Su finalidad es determinar si los objetivos de aprendizaje se han alcanzado y, en su caso, acreditar competencias. En un contexto como el de la SGT, conviene que esta evaluación combine componentes teóricos y prácticos: una prueba escrita o en línea para verificar dominio de conceptos y normas esenciales, y uno o más ejercicios integrales de caso en los que los participantes deban elaborar un programa metodológico completo, diseñar un plan probatorio, analizar la suficiencia de la evidencia disponible y redactar las secciones centrales de un informe de supervisión o de investigación disciplinaria. El uso de rúbricas por módulos garantiza que la calificación no dependa de impresiones subjetivas, sino de criterios previamente acordados con la EEJ.

Es importante, sin embargo, subrayar que la evaluación del aprendizaje no debe confundirse con la evaluación del desempeño laboral, aunque ambas se encuentren conectadas. La primera mide la adquisición de competencias en un entorno formativo; la segunda analiza la aplicación sostenida de dichas competencias en la práctica, según el Manual de Evaluación del Desempeño y las escalas de rendimiento vigentes. La articulación entre ambas se logra cuando los resultados del módulo se consideran, por ejemplo, como insumo para los planes de mejora individual o para la asignación de oportunidades de ascenso, sin convertir automáticamente el desempeño en el aula en un juicio disciplinario.

8.6 Integración de la evaluación de desempeño del OJ a la gestión por riesgos: revisión de instrumentos para capturar variables útiles, umbralización y tableros de alerta temprana

La existencia de un sistema formal de evaluación del desempeño de jueces y magistrados, administrado por la Unidad de Evaluación del Desempeño y regulado en el manual específico, representa una oportunidad para articular información dispersa en clave de gestión por riesgos. La idea central es sencilla: si la evaluación del desempeño captura datos relevantes sobre la calidad, la gestión, la ética y la conducta de los operadores de justicia, esa información puede —con los debidos resguardos de confidencialidad y debido proceso— alimentar los modelos de priorización de la SGT y las agendas de capacitación de la EEJ.

Para ello, el primer paso consiste en revisar críticamente los instrumentos de evaluación actualmente utilizados: formularios de autoevaluación, evaluaciones directas, internas y externas, matrices de calidad de resoluciones, registros de sanciones y de reconocimientos al mérito, entre otros. La pregunta clave no es solo qué se mide, sino qué variables resultan útiles para anticipar riesgos de faltas disciplinarias o de deterioro de la confianza ciudadana. Por ejemplo, una combinación de alta morosidad injustificada, observaciones reiteradas sobre trato inadecuado a los usuarios, deficiencias en la motivación de las resoluciones y quejas recurrentes por vulneración de la reserva podría configurar un “perfil de riesgo” que justifique una visita preventiva prioritaria o un acompañamiento intensivo por parte de la SGT.



El uso de “umbralización” mediante esquemas de semáforos constituye una herramienta visual y de gestión muy extendida en la administración pública: valores por debajo de cierto umbral se codifican en verde (riesgo bajo), valores intermedios en amarillo (riesgo moderado) y valores por encima de un límite crítico en rojo (riesgo alto). Estos umbrales deben definirse con rigor técnico y en consonancia con la normativa: no se trata de etiquetar a personas, sino de identificar situaciones que requieren atención. La experiencia de organismos internacionales como la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, a través de instrumentos como el Criminal Justice Assessment Toolkit, muestra la importancia de trabajar con indicadores estandarizados y de interpretar los datos en su contexto, evitando lecturas simplistas.

Una vez definidas las variables relevantes y los umbrales, el siguiente paso es construir tableros de alerta temprana. Estos tableros integran, en una sola visualización, información procedente de diferentes fuentes: resultados de evaluación del desempeño, datos de gestión (tiempos de tramitación, carga de trabajo), registros de quejas disciplinarias, informes de la SGT, informes de órganos de control externo (por ejemplo, la Contraloría General de Cuentas) y, en la medida de lo posible, indicadores

de percepción ciudadana. El objetivo no es vigilar permanentemente a jueces y auxiliares, sino asignar de manera racional los recursos limitados de supervisión: despachos con indicadores en rojo o con tendencias negativas sostenidas podrían ser priorizados para visitas de prevención, acompañamiento técnico o intervenciones de capacitación específica.

Es fundamental, sin embargo, que esta integración de datos respete los principios de legalidad, confidencialidad y proporcionalidad. La Ley de Acceso a la Información Pública establece que el acceso a la información es la regla y la reserva la excepción, pero también reconoce la existencia de información confidencial y de datos personales y sensibles que deben protegerse. La normativa disciplinaria, por su parte, impone garantías de presunción de inocencia, de defensa y de motivación de las decisiones. En consecuencia, el diseño de tableros y sistemas de alerta temprana debe incluir políticas claras sobre quién accede a qué información, con qué fines y bajo qué controles; así como procedimientos para corregir datos erróneos y para evitar que una mera señal de riesgo se convierta, de facto, en una sanción social o profesional.

Desde el punto de vista del módulo, resulta recomendable que los participantes trabajen con ejemplos concretos de tableros y matrices de riesgo construidos con datos ficticios, de forma que se habitúen a interpretar la información, a plantear hipótesis explicativas razonables (por ejemplo, distinguir entre alta morosidad derivada de factores estructurales, como carga excesiva de trabajo, y morosidad atribuible a negligencia) y a proponer respuestas proporcionadas. Ello también facilita la discusión sobre el rol de la SGT en

un escenario en el que la concentración de potestades administrativas y disciplinarias en la Corte Suprema ha sido objeto de crítica internacional: un sistema de gestión basada en riesgos, transparente y técnicamente robusto, puede funcionar como contrapeso parcial frente a decisiones discrecionales o a prácticas poco transparentes.

8.7 Evaluación del aprendizaje con pre-test y post-test: medición de línea base y aprendizaje por participante/tema; retroalimentación; ajustes al plan de mejora continua

La utilización de pre-test y post test constituye una herramienta indispensable para medir, de manera cuantitativa, las ganancias de aprendizaje asociadas al módulo. Se trata de aplicar, antes y después de la formación, instrumentos comparables que permitan establecer una línea base y una línea de llegada, tanto a nivel individual como de grupo, y analizar la efectividad relativa de los distintos temas y metodologías empleadas.

El pre test, en este contexto, debe diseñarse como una prueba breve pero representativa de los contenidos clave del módulo: nociones fundamentales de investigación administrativa y preventiva, elementos básicos del Programa Metodológico, conceptos esenciales del régimen probatorio, principios de cadena de custodia, identificación del ilícito disciplinario a partir de supuestos fácticos simples, conocimiento de las funciones de la SGT y de las Juntas de Disciplina, y nociones elementales sobre uso responsable de IA en la función investigativa. Puede combinar preguntas de selección múltiple con preguntas de respuesta corta y uno o dos mini-casos en los que se pida identificar errores evidentes.



El post test retoma la misma estructura, con variaciones en los enunciados para evitar el efecto de memorización literal, pero manteniendo el mapa conceptual de referencia. La comparación de resultados permite medir el aprendizaje en términos globales (porcentaje de acierto promedio del grupo antes y después) y desagregados (qué temas muestran mayores avances, cuáles permanecen con niveles de error significativos, qué perfiles de participantes presentan mayores brechas). Esta lógica es coherente con modelos de evaluación de la formación ampliamente utilizados, como el de los “cuatro niveles” de Kirkpatrick, que incluyen la reacción de los participantes, el aprendizaje, la transferencia al puesto de trabajo y los resultados organizacionales.

Sin embargo, la utilidad de los pre y post test no se agota en la medición cuantitativa. Deben integrarse en un ciclo de retroalimentación que permita ajustar el plan de mejora continua del módulo. Si, por ejemplo, se identifica que los participantes mejoran significativamente en conceptos normativos pero muy poco en la aplicación de criterios de valoración probatoria o en la formulación de hipótesis, ello indicará que las actividades prácticas requieren fortalecimiento. Si se observa que un grupo específico (por ejemplo, supervisores

recién incorporados o auxiliares con menos experiencia) presenta dificultades más marcadas, ello puede justificar la creación de módulos complementarios o de tutorías específicas.

Al nivel individual, la comparación entre los resultados del pre test y del post test puede retroalimentar los planes personales de desarrollo profesional que, en el marco de la carrera judicial y del servicio civil, acompañan la evaluación del desempeño. Un participante que muestra mejoras notables en la comprensión de la cadena de custodia digital, pero mantiene dudas en la calificación jurídica de faltas, puede ser orientado hacia materiales de autoestudio o a programas específicos de actualización en derecho disciplinario guatemalteco. La SGT y la EEJ pueden, así, articular la capacitación con las trayectorias de carrera y con las necesidades concretas de servicio.

Por último, los resultados agregados de los pre y post test alimentan el ciclo PDCA a nivel del programa formativo: en la fase de “verificación” se analizan los datos, se identifican fortalezas y debilidades del diseño actual, y en la fase de “actuación” se deciden ajustes para futuras cohortes, ya sea en la distribución del tiempo entre temas, en la selección de casos para los talleres, en los requisitos para ser formador o en la integración de nuevas herramientas, como simuladores o plataformas digitales de práctica. De este modo, la evaluación del aprendizaje se integra plenamente en la lógica de mejora continua, contribuyendo a que la capacitación en técnicas de investigación administrativa y preventiva se convierta en un proceso vivo, adaptativo y orientado a resultados.

UNIDAD IX

ORATORIA FORENSE Y ARGUMENTACIÓN ESCRITA EN PROCESOS DISCIPLINARIOS



9.1 Oratoria forense y argumentación escrita en procesos disciplinarios

La función de supervisión, investigación administrativa y participación en procedimientos disciplinarios coloca al personal de la Supervisión General de Tribunales en un espacio particularmente sensible: debe producir informes escritos técnicamente sólidos y, al mismo tiempo, sostenerlos en audiencias orales ante las Juntas de Disciplina Judicial, la Junta de Disciplina Judicial de Apelación y la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial. En este contexto, la oratoria forense y la argumentación escrita no son habilidades accesorias, sino condiciones de posibilidad de una disciplina compatible con la independencia judicial, el debido proceso y la confianza ciudadana. Este tema se orienta, precisamente, a dotar a las y los participantes de herramientas conceptuales y prácticas para hablar y escribir en clave forense, con apego estricto al marco normativo guatemalteco y a los estándares interamericanos en materia de motivación de decisiones y transparencia.

9.2 Aspectos generales: antecedentes, concepto, objetivos, importancia y diferencia entre oratoria clásica y forense

Los antecedentes de la oratoria se remontan a la retórica clásica griega y romana. Aristóteles distingue entre oratoria deliberativa, epidíctica y judicial; esta última —la destinada a convencer sobre hechos pasados y su calificación normativa— es el antecedente directo de la oratoria forense contemporánea. Cicerón y Quintiliano, por su

parte, sistematizaron la estructura del discurso (inventio, dispositio, elocutio, memoria y actio) y subrayaron que el objetivo del buen orador no es solo agradar, sino convencer a un auditorio mediante razones comprensibles y persuasivas.

En el ámbito jurídico actual, puede definirse la oratoria forense como el arte de exponer oralmente, de manera clara, estructurada y persuasiva, los hechos, la prueba y las razones jurídicas pertinentes para sustentar una pretensión o una decisión en el marco de un procedimiento judicial o disciplinario. A diferencia de la retórica clásica orientada muchas veces a la brillantez estilística o al efecto estético, la oratoria forense está sometida a límites normativos muy estrictos: el principio de legalidad, el deber de veracidad, la lealtad procesal, la prohibición de discriminación y la exigencia de respeto a la dignidad de las personas involucradas. En sede disciplinaria guatemalteca, estos límites se concretan, entre otros, en la Constitución Política de la República (debido proceso, publicidad, independencia judicial), en la Ley del Organismo Judicial (deber de motivación y de recta administración de justicia), en la Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento (principios de independencia, imparcialidad, transparencia, mérito y ética) y en las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial, que exigen prudencia, respeto y prohibición de influencias indebidas.



Los objetivos de la oratoria forense en procesos disciplinarios pueden sintetizarse en tres grandes funciones. Primero, una función epistémica: facilitar que el órgano decisor comprenda de manera ordenada los hechos jurídicamente relevantes, evalúe la prueba y contraste hipótesis, algo particularmente delicado en investigaciones en las que la SGT actúa a la vez como órgano investigador y parte ante las Juntas o la URD. Por otra parte, una función de garantía: la exposición oral clara y estructurada permite a la persona sometida a investigación conocer en qué se basan los cargos, responderlos y ejercer efectivamente su defensa, lo que se inserta en las exigencias de debido proceso tanto constitucionales como convencionales. Finalmente, una función de legitimación: audiencias bien conducidas y razones bien expresadas refuerzan la percepción de imparcialidad y objetividad, lo cual es especialmente relevante en un contexto en el que la Comisión Interamericana y la Relatoría Especial de Naciones Unidas han advertido sobre riesgos de concentración de poder disciplinario y eventuales presiones sobre operadores de justicia en Guatemala.

La diferencia entre oratoria clásica y oratoria forense puede formularse, entonces, en cuatro claves: i) mientras

la retórica clásica podía orientarse a cualquier objeto (político, ceremonial, filosófico), la oratoria forense tiene como objeto central la aplicación del derecho a un caso concreto, con consecuencias jurídicas y disciplinarias inmediatas; ii) la oratoria forense está sometida a un robusto entramado de garantías procesales que limitan la manipulación discursiva y exigen lealtad hacia el procedimiento; iii) la eficacia del discurso forense no se mide solo por el impacto en el auditorio, sino por su controlabilidad ex post a través de registros, transcripciones y resoluciones motivadas; y iv) en el ámbito disciplinario judicial, la oratoria forense está intrínsecamente vinculada a la preservación de la independencia judicial y a la prevención de usos arbitrarios o represivos del aparato disciplinario.

9.3 El orador: cualidades, estructura del discurso, técnicas y ética del orador

En el contexto del Organismo Judicial guatemalteco, el “orador forense” no es únicamente el juez o magistrado; también lo son las y los supervisores, investigadores y asesores jurídicos de la SGT que comparecen como parte en los procedimientos disciplinarios, así como las y los funcionarios de la Unidad de Régimen Disciplinario cuando sustentan casos relativos a auxiliares judiciales. Sus cualidades personales y profesionales impactan directamente en la calidad del debate y en la percepción de imparcialidad del sistema.

Entre las cualidades mínimas del orador forense destacan la solvencia técnica, la claridad expositiva, la capacidad de escucha activa, la autocontención emocional y la integridad ética. La solvencia técnica implica conocer el marco normativo aplicable (Constitución, Ley del Organismo Judicial, Ley de la Carrera Judicial, Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, reglamento General de esta, Normas de Comportamiento Ético, Manual de Procedimientos de la SGT, Pacto Colectivo, etc.) y dominar los conceptos básicos de régimen disciplinario (faltas leves, graves y gravísimas; sanciones; prescripción; garantías procedimentales). La claridad expositiva supone ordenar el discurso de modo que el órgano decisor pueda seguirlo sin esfuerzo: separar nítidamente hechos de valoraciones, prueba de argumentación, y solicitudes de consideraciones accesorias. La escucha activa es esencial para responder con pertinencia a las alegaciones de la defensa, a las preguntas del órgano disciplinario y a las observaciones de otros intervinientes. La autocontención emocional y el tono respetuoso son indispensables cuando el caso se relaciona con situaciones de conflicto interno, presiones mediáticas o tensiones institucionales.

La estructura del discurso forense puede adaptarse al esquema clásico, pero simplificado y orientado a la práctica disciplinaria. En términos generales, se recomienda un orden que incluya: i) una breve introducción en la que se identifique el caso, el objeto de la audiencia y la posición procesal de quien habla; ii) una narración de los hechos disciplinariamente relevantes, cronológica y depurada de juicios de valor; iii) la exposición sintética de la prueba disponible, destacando su licitud, pertinencia y convergencia, con referencias puntuales a los anexos y elementos materiales; iv) el análisis jurídico, en el que se vinculan los hechos con las normas aplicables (Ley de la Carrera Judicial, Ley del Servicio Civil del OJ, Normas de Comportamiento Ético, etc.), explicitando el estándar de prueba y las razones por las cuales se configura —o no— una falta y su gradación; y v) las conclusiones y solicitudes concretas (por ejemplo, que se imponga una determinada sanción, que se archive la investigación o que se ordenen medidas correctivas no sancionatorias). Esta estructura debe replicarse, con las adaptaciones del caso, tanto en intervenciones iniciales como en alegatos finales.

Las técnicas de oratoria forense incluyen recursos de voz, lenguaje corporal y manejo del tiempo, pero sobre todo técnicas de organización cognitiva del mensaje. La modulación de la voz (evitar hablar demasiado rápido, articular correctamente, hacer pausas estratégicas) y el contacto visual razonable con el órgano decisor y los demás intervinientes ayudan a mantener la atención. El uso de marcadores discursivos (“en primer lugar”, “el segundo

punto se refiere a...”, “en cuanto a la prueba documental...”, “en conclusión...””) permite guiar al auditorio a través de la argumentación. La anticipación de objeciones —es decir, abordar en el discurso aquellos puntos que razonablemente serán cuestionados por la defensa— fortalece la credibilidad del orador y muestra que no elude las zonas difíciles del caso. Finalmente, el manejo eficiente del tiempo (respetar el plazo otorgado, priorizar los argumentos más robustos y evitar digresiones) muestra respeto por el órgano disciplinario y por las partes.

En materia de ética del orador, resulta fundamental recordar que las Normas de Comportamiento Ético del Organismo Judicial exigen independencia, integridad, honorabilidad, credibilidad, responsabilidad, transparencia, prudencia y respeto en la actuación, así como la proscripción de influencias indebidas, conflictos de interés y dádivas. Ello implica que la oratoria forense disciplinaria no puede convertirse en un ejercicio de presión política o mediática, ni en un espacio para descalificaciones personales, estigmatización de la persona investigada o referencias discriminatorias. El orador debe abstenerse de exagerar o distorsionar la prueba, de sugerir hechos no acreditados, de atribuir intenciones sin sustento o de explotar prejuicios. La retórica admisible es la que se ancla en la evidencia y en los estándares normativos; la retórica manipuladora, aunque pueda ser eficaz a corto plazo, socava la independencia judicial y expone al sistema disciplinario a cuestionamientos internos e internacionales.

En los últimos decenios, los procesos penales en América Latina han transitado de modelos predominantemente escritos a sistemas

acusatorios con juicios orales y públicos. Guatemala no ha sido ajena a esta tendencia: el Código Procesal Penal dispone la centralidad del debate oral y público ante tribunales de sentencia, con principios de contradicción, concentración e inmediación. Esta experiencia en materia penal es un laboratorio privilegiado para comprender la lógica de la oratoria forense y su potencial traslación a los procedimientos disciplinarios.



La oralidad, entendida como la realización de actos procesales relevantes —en especial la práctica de la prueba y los alegatos— en audiencias presenciales y registradas, cumple varias funciones jurídicas: permite que el órgano juzgador tenga contacto directo con la prueba personal (testimonios, peritajes), facilita el ejercicio del derecho de contradicción, hace visible el razonamiento que conduce a la decisión y refuerza la publicidad y transparencia del proceso. En el marco de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Corte Interamericana ha reiterado que el derecho a ser oído por un tribunal competente, independiente e imparcial (artículo 8) incluye la posibilidad de participar en audiencias orales, de conocer y rebatir la prueba y de recibir una decisión motivada dentro de un plazo razonable.

Aunque los procedimientos disciplinarios no son procesos penales en sentido estricto, comparten con ellos elementos estructurales: se determina si una conducta atribuida a una persona funcionaria judicial constituye una infracción tipificada, se valoran pruebas, se pondera la gravedad de los hechos y se imponen, eventualmente, sanciones que pueden afectar de manera muy intensa derechos como la estabilidad en el cargo y el desarrollo profesional. Por ello, las exigencias de oralidad, contradicción y motivación, aun cuando se formulen de manera específica en la Ley de la Carrera Judicial, su Reglamento y la Ley de Servicio Civil del OJ, deben interpretarse sistemáticamente a la luz de los estándares penales y convencionales sobre debido proceso.

El rol del juez penal en el juicio oral —dirigir el debate, resolver incidentes, garantizar la igualdad de armas, preservar la dignidad de las personas, asegurar la concentración y la pertinencia del debate— ofrece un modelo para los miembros de las Juntas de Disciplina y de la URD. La conducción de la audiencia disciplinaria exige un “rol comunicador” activo: abrir la sesión explicando su objeto y reglas, verificar la presencia de las partes y sus representantes, informar los derechos de la persona investigada, ordenar el desarrollo de la prueba, permitir los interrogatorios de forma razonable y, al final, anunciar o explicar la decisión con un mínimo de motivación oral, que luego se concretará por escrito. De este modo, la oratoria forense no se limita a las partes, sino que también se proyecta en la función de conducción neutral del órgano disciplinario.

La oratoria forense disciplinaria no consiste solo en “hablar bien”; exige argumentar jurídicamente de forma estructurada. La teoría contemporánea de la argumentación jurídica —representada, entre otros, por Chaïm Perelman y Lucie Olbrechts-Tyteca, Robert Alexy, Neil McCormick y Manuel Atienza— ha subrayado que las decisiones jurídicas deben poder justificarse mediante razones que sean aceptables para una comunidad racional de intérpretes y controlables por instancias de revisión. En este sentido, la argumentación es el puente entre el material fáctico-probatorio y la decisión disciplinaria.



En procesos disciplinarios, la argumentación jurídico-disciplinaria debe responder de manera ordenada a preguntas básicas: i) qué hechos se tienen por probados, ii) qué medios de prueba sustentan esos hechos y por qué se les otorga credibilidad, iii) qué normas —constitucionales, legales y reglamentarias— resultan aplicables, iv) cómo se subsumen los hechos probados en los supuestos normativos (por ejemplo, en las faltas de la Ley de la Carrera Judicial o de la Ley de Servicio Civil del OJ), v) cuál es la gravedad de la infracción y qué criterios justifican la sanción propuesta, y vi) por qué se descartan otras hipótesis o defensas planteadas. Esta estructura argumentativa debe estar presente tanto en los informes de investigación de la SGT como en las resoluciones finales de las Juntas y de la URD.

El deber de motivación de las decisiones constituye una garantía central del debido proceso. La Corte Interamericana ha sostenido que las resoluciones de autoridades judiciales y administrativas que afecten derechos deben contener una exposición clara de los fundamentos de hecho y de derecho que permitan comprender cómo se llegó a la decisión, controlar su razonabilidad y eventualmente impugnarla. Esto se proyecta de manera particularmente intensa en el ámbito disciplinario de jueces y magistrados, donde la ausencia de motivación, la motivación aparente o la motivación estereotipada pueden ser indicios de desviación de poder o de represalias por el contenido de decisiones jurisdiccionales.

La motivación oral, por su parte, es una extensión natural de la motivación escrita. Aunque la decisión disciplinaria deba constar en resolución formal, la explicación oral en audiencia cumple varias funciones: informa de modo inmediato a las partes sobre las razones esenciales de la decisión, contribuye a la percepción de transparencia y permite que la persona afectada comprenda el fundamento antes incluso de recibir el texto completo. Una motivación oral bien estructurada no exige reproducir de manera literal la resolución escrita, pero sí exponer, en un lenguaje accesible, i) cuáles hechos se tuvieron por probados, ii) qué normas se aplicaron y iii) qué criterios condujeron a la sanción o al archivo. De este modo, la oratoria forense y la argumentación jurídica se integran: la primera aporta recursos expresivos y de ordenación del discurso; la segunda, el contenido racional que se comunica.

9.4 Estrategias para conducir audiencias: rol comunicador del juez, estructura del discurso judicial, dirección del debate y técnicas con enfoque práctico

La experiencia comparada muestra que la conducción de audiencias es una competencia específica, que exige habilidades comunicativas distintas de las puramente técnico-jurídicas. Organismos como la CEPEJ del Consejo de Europa, la CEJA en América Latina y diversos poderes judiciales han elaborado guías sobre dirección de audiencias y comunicación judicial, subrayando que un juez que comunica con claridad contribuye al respeto de la autoridad judicial y al cumplimiento voluntario de las decisiones.

En los procesos disciplinarios del Organismo Judicial, el “rol comunicador” del órgano disciplinario se manifiesta desde la convocatoria hasta la clausura de la audiencia. Una estrategia recomendable consiste en iniciar la sesión con un breve discurso de apertura en el que se señale: la identificación del expediente y de las personas intervinientes; el objeto preciso de la audiencia (por ejemplo, audiencia de descargos, de práctica de prueba o de lectura de resolución); las reglas básicas de comportamiento (respeto, uso de la palabra previa autorización, prohibición de interrupciones) y el orden previsto de intervenciones (exposición de la SGT, intervención de la defensa, réplica puntual si procede, preguntas del órgano disciplinario). Esta explicación inicial, realizada en lenguaje claro, reduce incertidumbre y contribuye a un clima de respeto.

Durante el debate, la dirección de la audiencia exige intervenciones orales cuidadosas. El órgano disciplinario debe formular preguntas abiertas y neutrales que orienten la obtención de información relevante, evitar interrogatorios capciosos o intimidantes, reconducir a las partes cuando se desvían de los puntos controvertidos y resumir periódicamente lo dicho (“hasta ahora hemos escuchado que...”), de modo que todos tengan una comprensión compartida del estado del caso. Esta técnica de recapitulación oral, conocida en algunos manuales como “parafraseo judicial”, permite corregir malentendidos en tiempo real y fortalece la percepción de imparcialidad.

El discurso judicial en audiencia debe ser coherente con las exigencias de independencia e imparcialidad. Comentarios que sugieran una decisión anticipada, juicios morales innecesarios sobre la persona investigada, bromas o expresiones despectivas pueden comprometer la apariencia de independencia, vulnerar las Normas de Comportamiento Ético y, potencialmente, generar responsabilidad internacional del Estado si se traducen en decisiones arbitrarias. Por ello, es preferible que el órgano disciplinario exprese dudas o críticas en términos de pertinencia, suficiencia o claridad de la prueba y de la argumentación, en lugar de en términos de ataque personal.

En términos prácticos, el módulo de capacitación puede trabajar, mediante simulaciones, ejercicios concretos como la apertura de una audiencia disciplinaria, la conducción de interrogatorios con respeto del derecho de defensa, el manejo de incidentes (recusaciones, solicitudes de suspensión, alegaciones de violación de garantías), la administración del tiempo y la explicación oral de decisiones intermedias (por ejemplo, admisión o rechazo de prueba, reprogramación de diligencias). Estos ejercicios deben inspirarse tanto en el Manual de Procedimientos de la SGT como en las obligaciones establecidas en la Ley de Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil, y deben incorporar un enfoque de igualdad y no discriminación.

9.5 Redacción de informes de investigación

La oratoria forense en procesos disciplinarios se sostiene, en buena medida, sobre la calidad de los informes de investigación que elabora la SGT y que sirven de insumo para las Juntas de Disciplina y la URD. El Manual de Procedimientos de la Supervisión General de Tribunales describe un ciclo de trabajo que culmina en la “Elaboración de informe” con conclusiones y recomendaciones, luego de la recepción de documentos, visitas, inspecciones, entrevistas y revisión de expedientes. Esta fase es crucial para garantizar que el órgano disciplinario cuente con una base fáctica y probatoria clara.

Un informe de investigación disciplinaria bien estructurado suele incluir, al menos, los siguientes componentes, que el módulo se encargará de desarrollar y ejemplificar: en primer lugar, una sección introductoria con la identificación del expediente, la autoridad solicitante (por ejemplo, Consejo de la Carrera

Judicial, Corte Suprema, Juntas de Disciplina, URD), el origen de la actuación (queja ciudadana, denuncia institucional, actuación de oficio, visita preventiva) y el objeto de la investigación.



En segundo lugar, un apartado metodológico en el que se indique brevemente qué actividades fueron realizadas (visitas, inspecciones, entrevistas, análisis documental), en qué fechas, con qué límites y bajo qué criterios de selección de muestras o expedientes.

En tercer lugar, la narración de los hechos disciplinariamente relevantes, organizada preferentemente de forma cronológica y diferenciando entre hechos debidamente acreditados, hechos alegados pero no suficientemente probados y hechos descartados. Es importante que esta narración se apoye en remisiones precisas a los anexos de prueba (actas de visita, declaraciones, documentos, registros de sistemas, etc.), de modo que el lector pueda verificar la correspondencia entre texto y evidencia.

En cuarto lugar, el análisis probatorio, en el que se pondera la consistencia, pertinencia y convergencia de los distintos medios de prueba, se identifican contradicciones o vacíos y se explican las razones por

las que se otorga mayor o menor valor a determinadas fuentes (por ejemplo, documentos oficiales frente a rumores, declaraciones directas frente a testimonios de oídas). Este análisis debe reflejar el estándar y la metodología de valoración (sana crítica, análisis integral, exclusión de prueba ilícita).

En quinto lugar, la calificación jurídica preliminar, donde se examina si los hechos probados encajan en alguna de las faltas previstas en la Ley de la Carrera Judicial, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial o las Normas de Comportamiento Ético, teniendo en cuenta la graduación de gravedad, la existencia de atenuantes o agravantes y las eventuales exclusiones de responsabilidad. Dado que la SGT actúa como órgano auxiliar, esta calificación debe formularse como propuesta, reconociendo que la decisión final corresponde a las Juntas o a la URD.

Finalmente, el informe debe concluir con recomendaciones concretas, que pueden ir desde la propuesta de archivo hasta la sugerencia de sanciones o medidas correctivas, pasando por recomendaciones de carácter institucional (por ejemplo, ajustes en gestión de despacho, capacitación, mejoras en sistemas de registro, intervención de la Escuela de Estudios Judiciales o de la Unidad de Evaluación del Desempeño).

Es esencial que el informe mantenga un tono objetivo, evite adjetivaciones innecesarias y distinga claramente entre hechos y valoraciones. El lenguaje debe ser lo suficientemente técnico para ser preciso, pero lo bastante claro para ser comprensible por quienes no participaron en la investigación.



Los estándares de motivación y lenguaje claro en resoluciones e informes administrativos han cobrado relevancia creciente en los últimos años, tanto en el ámbito internacional como en las reformas internas de los poderes judiciales. La Corte Interamericana ha insistido en que la motivación de las decisiones es un componente esencial del derecho a las garantías judiciales y que su ausencia o deficiencia puede constituir una violación autónoma de la Convención Americana. Paralelamente, el movimiento de “lenguaje claro” en la justicia ha promovido la adopción de guías y lineamientos para que las resoluciones sean comprensibles para las personas destinatarias, evitando tecnicismos innecesarios, frases excesivamente largas y estructuras confusas.

En Guatemala, estas exigencias se conectan con varios pilares normativos. La Constitución garantiza el debido proceso y la publicidad de las actuaciones y datos administrativos, lo que incluye el derecho de las personas a comprender las decisiones que les afectan. La Ley de Acceso a la Información Pública consagra el principio de máxima publicidad y ordena la difusión de información de manera accesible, lo que se traduce en un deber de redactar

comunicaciones oficiales en un lenguaje que las y los ciudadanos puedan entender. La Ley del Organismo Judicial, la Ley de la Carrera Judicial y la Ley de Servicio Civil del OJ requieren que las resoluciones que afectan derechos funcionen con motivación suficiente, especialmente en materia disciplinaria.

Aplicado a resoluciones disciplinarias y a informes de la SGT, esto significa que la motivación no puede reducirse a una mera transcripción de normas ni a fórmulas estereotipadas (“se estima que la conducta resulta incompatible con los altos valores del servicio judicial”). Debe explicitar el razonamiento que conecta los hechos probados con las normas aplicadas y con la sanción o medida adoptada. Por otra parte, implica que la motivación debe abordar las principales alegaciones de la defensa: omitir sin explicación argumentos relevantes puede ser tan grave como no motivar. Por último, significa que la motivación debe ser proporcional: decisiones que imponen sanciones especialmente gravosas, como la destitución, exigen una motivación reforzada, clara y detallada, precisamente porque producen un impacto intenso sobre la carrera judicial o administrativa y porque, en el contexto guatemalteco, la CIDH y la Relatoría Especial de Naciones Unidas han señalado riesgos de uso disciplinario para influir o presionar a operadores de justicia.

En cuanto al lenguaje claro, su aplicación no implica renunciar a la precisión jurídica, sino traducirla a estructuras comprensibles. Algunas pautas básicas que el módulo puede incorporar son: utilizar frases relativamente cortas, evitar incisos innecesarios y párrafos de media página; preferir la voz activa (“la Junta considera...” en lugar de “se considera...”)

para hacer visible quién decide; explicar los conceptos técnicos la primera vez que se usan (por ejemplo, qué significa que una falta sea “gravísima” en el régimen disciplinario); evitar latinismos y abreviaturas crípticas; y estructurar la resolución con subtítulos que guíen al lector (antecedentes, hechos probados, fundamentos de derecho, análisis de proporcionalidad, decisión). La experiencia reciente de críticas públicas a resoluciones judiciales redactadas de forma confusa o plagada de errores gramaticales muestra que la calidad del lenguaje es percibida socialmente como un indicador de calidad institucional.



Finalmente, la dimensión instrumental de la oratoria forense y de la argumentación escrita se beneficia de la estandarización inteligente de formatos. El Manual de Procedimientos de la SGT ya contiene una lógica de flujos (recepción de documentos, visitas preventivas, investigaciones, elaboración de informes, participación en audiencias e impugnación de fallos) que puede traducirse en plantillas normalizadas y listas de verificación para distintos tipos de actuaciones. El objetivo no es burocratizar el trabajo, sino garantizar que ningún elemento esencial se omita y que la documentación esté organizada de manera que facilite tanto la deliberación interna como el eventual control externo (judicial o internacional).

En materia de informes de investigación, las plantillas normalizadas pueden incluir campos obligatorios para la identificación de las personas involucradas (jueces, magistrados, auxiliares, quejosos), la descripción resumida del objeto de la investigación, la referencia al Programa Metodológico aplicado (hipótesis investigativas, tareas ejecutadas, fuentes consultadas), la síntesis de hechos probados y no probados, los hallazgos clave, la calificación preliminar y las recomendaciones. En cada sección, puede incorporarse una lista de verificación que recuerde al investigador preguntas críticas: ¿se han identificado y descrito de manera diferenciada los hechos de cargo y de descargo?, ¿se ha consignado la cadena de custodia de la evidencia relevante?, ¿se han incorporado referencias al Pacto Colectivo cuando el caso involucra derechos laborales específicos?, ¿se ha verificado que la propuesta de sanción respeta los plazos de prescripción y las garantías de estabilidad?

En cuanto a los anexos probatorios, la anexación ordenada de evidencias es clave para sostener tanto el discurso escrito como la oratoria en audiencia. Es recomendable que los expedientes disciplinarios y los informes de la SGT incluyan un índice de anexos, con numeración consecutiva, descripción breve de cada elemento (por ejemplo, “Anexo 3: Acta de visita preventiva al Juzgado X, de fecha...”, “Anexo 7: Capturas de pantalla certificadas del sistema de gestión de causas”, “Anexo 12: Declaración del quejoso Y, de fecha...”), tipo de soporte (papel, digital, audio, video) y referencia cruzada con los apartados del informe en los que se citan. De este modo, cuando el orador

forense invoque un elemento probatorio en audiencia, podrá remitir con precisión al número de anexo, facilitando que las y los miembros de la Junta o de la URD lo localicen al momento de deliberar.

Las listas de verificación también pueden servir para asegurar el cumplimiento de obligaciones de reserva, protección de datos y transparencia. Antes de remitir un expediente a otra instancia o de permitir acceso a terceros, el personal de la SGT debería poder responder, mediante un checklist, si se han testado los datos sensibles que no resultan necesarios, si se ha advertido la eventual presencia de información sujeta a reserva legal conforme a la Ley de Acceso a la Información Pública, si se han resguardado adecuadamente factores de riesgo para la integridad de testigos o víctimas, y si se han adoptado las medidas de seguridad física y digital previstas en la normativa interna.



Desde la perspectiva de mejora continua, el uso de plantillas y listas de verificación debe combinarse con mecanismos de revisión periódica e incorporación de lecciones aprendidas. Las decisiones de las Juntas de Disciplina, de la Junta de Apelación y de la URD que devuelvan expedientes por deficiencias formales o probatorias —por ejemplo, motivación insuficiente, fallas en la cadena de custodia, omisión de oír a la persona investigada— deben alimentar la

actualización de los formatos, de modo que esos errores no se reproduzcan. Además, los estándares interamericanos y las observaciones de órganos como la CIDH y la Relatoría Especial sobre independencia judicial pueden ofrecer insumos para incorporar en las plantillas campos específicos relativos a independencia, imparcialidad y protección frente a traslados o sanciones arbitrarias.

En síntesis, la oratoria forense y la argumentación escrita en procesos disciplinarios constituyen un eje transversal del módulo de capacitación. No se trata de añadir “un curso de expresión” desconectado de la práctica, sino de articular los contenidos normativos y metodológicos trabajados en los temas anteriores —planeación de la investigación, régimen probatorio, tipificación del ilícito disciplinario, ética judicial, uso responsable de la información y de la IA— con habilidades comunicativas concretas: saber estructurar un informe, poder explicarlo de manera clara y persuasiva en audiencia, y contribuir, con ello, a decisiones disciplinarias motivadas, comprensibles y respetuosas de la independencia judicial y de los derechos de todas las personas involucradas.

CONCLUSIONES

1. ENFOQUE INTEGRAL DEL MÓDULO

Las conclusiones de este módulo de capacitación permiten articular, de manera integrada, los distintos ejes que lo componen:

- fundamentos de la investigación administrativa y preventiva,
- planeación metodológica,
- régimen probatorio,
- ilícito disciplinario,
- arquitectura institucional de carrera y disciplina,
- ética judicial e integridad,
- uso responsable de la inteligencia artificial,
- oratoria forense y argumentación escrita en procesos disciplinarios.

En conjunto, estos elementos configuran un marco de actuación para la Supervisión General de Tribunales (SGT) que no pretende sustituir el ordenamiento jurídico guatemalteco, sino hacerlo operativo, traduciendo sus mandatos en herramientas concretas para prevenir irregularidades, investigar con rigor y contribuir a una justicia independiente, imparcial y confiable para la ciudadanía.

2. MARCO NORMATIVO

En el plano normativo, el módulo reafirma que toda actuación de la SGT se despliega dentro de un bloque jurídico que inicia en la Constitución Política de la República de Guatemala y se proyecta en:

- la Ley del Organismo Judicial,
- la Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento,
- la Ley de Servicio Civil y su Reglamento,
- las Normas de Comportamiento Ético,
- la Ley de Acceso a la Información Pública,
- el Pacto Colectivo,
- el Manual de Procedimientos de la SGT.

Este entramado no es una mera acumulación de fuentes: constituye un sistema de límites y habilitaciones que define quién puede hacer qué, cómo y con qué garantías.

La capacitación busca precisamente que el personal de la SGT internalice ese sistema como horizonte de legalidad, de protección de derechos y de prevención de arbitrariedades.

3. ENFOQUE TÉCNICO DE LA INVESTIGACIÓN

Desde la perspectiva técnica, el módulo subraya la importancia de concebir la investigación administrativa y preventiva como un proceso: planeado, trazable, evaluable.

El programa metodológico de investigación disciplinaria y las herramientas asociadas (definición de hechos disciplinariamente relevantes, formulación de hipótesis, diseño de tareas investigativas, matrices de verificación, listas de chequeo, cronogramas probatorios y control de cadena de custodia) permiten pasar de intervenciones fragmentadas y reactivas a una investigación estructurada, integral y orientada a la verdad material.

El mensaje final es claro: la calidad de las decisiones disciplinarias y de las recomendaciones de la SGT depende, en buena medida, de la calidad de su planeación, de la coherencia entre hipótesis y pruebas, y de la capacidad de documentar cada actuación con precisión y neutralidad.

4. RÉGIMEN PROBATORIO

En el ámbito probatorio, el módulo consolida una cultura de: sana crítica, valoración integral, respeto a las reglas de reserva y confidencialidad.

La noción de probática –entendida como metodología de la prueba– se traduce en criterios concretos para:

- distinguir entre evidencias lícitas e ilícitas,
- asegurar la autenticidad e integridad de los elementos materiales probatorios,
- preservar la cadena de custodia física y digital,
- documentar de forma clara las razones por las que ciertas pruebas se consideran suficientes o insuficientes.

El objetivo no es solo “acumular” documentos, sino construir relatos probatorios consistentes, verificables y comprensibles, que puedan sostenerse ante las instancias correspondientes.

5. IMPACTO INSTITUCIONAL

En ese escenario, los procedimientos de la SGT deben ser neutros desde el punto de vista democrático.

Cuando la supervisión se ejerce con rigor técnico, con respeto al debido proceso, con lenguaje claro y con motivación suficiente, contribuye a:

- fortalecer la independencia judicial,
- proteger a jueces y auxiliares frente a traslados arbitrarios,
- evitar sanciones selectivas o presiones indebidas.

Por el contrario, una supervisión informal, poco documentada o susceptible de instrumentalización puede convertirse en un vector de erosión de la integridad institucional.

La capacitación aspira a consolidar la primera vía y a blindar, en la medida de lo posible, a la SGT frente a la segunda.

6. USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La incorporación de un tema específico sobre uso responsable de la inteligencia artificial refleja la necesidad de anticiparse a transformaciones tecnológicas que ya están impactando la justicia a nivel global.

Las conclusiones en esta materia son prudentes pero afirmativas:

La IA puede ser una herramienta útil para:

- búsquedas normativas internas,
- analítica descriptiva de cargas,
- elaboración de borradores.

Siempre que se utilice:

- bajo control humano significativo,
- sin tratamiento indebido de datos personales o información reservada,
- con trazabilidad,
- con sujeción a la normativa vigente.

Límites claros:

- no puede decidir sanciones,
- no debe acceder de forma no gobernada a expedientes disciplinarios,
- no puede condicionar la valoración probatoria o la motivación de decisiones.

7. COMUNICACIÓN Y ARGUMENTACIÓN

Por su parte, el tema 9 aporta un cierre coherente al módulo al destacar que la calidad de la investigación y del razonamiento jurídico debe reflejarse en la calidad de la comunicación oral y escrita.

La oratoria forense y la argumentación escrita en procesos disciplinarios no son adornos retóricos, sino condiciones indispensables para la legitimidad de las actuaciones.

Un informe de investigación que delimita hechos, pruebas, análisis y recomendaciones con lenguaje claro y estructura lógica:

- facilita el trabajo de las instancias disciplinarias,
- reduce la posibilidad de malentendidos,
- refuerza la percepción de imparcialidad.

8. ÉTICA E INTEGRIDAD

En el plano ético, el módulo concluye que la integridad no es solo una cualidad exigible a jueces y auxiliares, sino también un requisito del propio personal de la SGT.

Elementos clave:

- gestión de conflictos de interés,
- observancia de normas éticas,
- trato digno a las personas investigadas,
- prudencia en el manejo de información sensible,
- resistencia a presiones indebidas.

De poco servirían las herramientas metodológicas o tecnológicas si se vaciaran de contenido ético.

9. MEJORA CONTINUA

Finalmente, el módulo se concibe como un instrumento dinámico, no como un texto cerrado.

Su implementación permitirá:

- identificar vacíos
- detectar oportunidades de mejora
- ajustar herramientas y metodologías
- actualizar contenidos normativos y tecnológicos

De este modo, la SGT podrá consolidarse como un actor técnico, independiente y confiable, fortaleciendo el sistema de justicia.

REFERENCIAS

Centro de Estudios de Justicia de las Américas. (2011). Índice de accesibilidad a la información judicial en Internet. Santiago de Chile: CEJA.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (s. f.). CEPALstat: Portal de datos y estadísticas. Santiago de Chile: CEPAL.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2025). Situación de derechos humanos en Guatemala (OEA/Ser.L/V/II. Doc. 227/25). Washington, D. C.: Organización de los Estados Americanos.

Congreso de la República de Guatemala. (1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala: Diario de Centro América.

Congreso de la República de Guatemala. (1989). Decreto 2-89, Ley del Organismo Judicial (ref.: reformas, Decreto 59-2005). Guatemala: Diario de Centro América

Congreso de la República. (1994). Decreto 40-94, Ley Orgánica del Ministerio Público (ref.: reformas, Decretos 135-97 y 18-2016). Guatemala: Diario de Centro América.

Congreso de la República de Guatemala. (1999). Decreto 48-99: Ley de servicio civil del Organismo Judicial. Guatemala: Diario de Centro América.

Congreso de la República de Guatemala. (2008). Decreto 57-2008: Ley de acceso a la información pública. Guatemala: Diario de Centro América.

Congreso de la República de Guatemala. (2016/2022). Ley de la Carrera Judicial (Decreto 32-2016, reformado por Decreto 7-2022). Guatemala: Diario de Centro América.

Consultative Council of European Judges. (2001). Opinion No. 1 (2001) on standards concerning the independence of the judiciary and the irremovability of judges. Estrasburgo: Council of Europe.

Conselho Nacional de Justiça. (2020). Resolução n. 332, de 21 de agosto de 2020: Estabelece diretrizes para o desenvolvimento e o uso de inteligência artificial no Poder Judiciário. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3444>

Consejo de Europa, Comité de Ministros. (2010). Recomendación CM/Rec(2010)12 a los Estados miembros sobre jueces: independencia, eficacia y responsabilidades. Estrasburgo: Council of Europe.

Consejo Superior de la Judicatura. (2024). Acuerdo PCSJA24-12243: Por el cual se adopta el Plan especial de inteligencia artificial generativa para la Rama Judicial. Bogotá: Rama Judicial de la República de Colombia. <https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/Home/GetFile?nombreArchivo=PCSJA24-12243.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2008). Caso Apitz Barbera y otros (“Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”) vs. Venezuela. Sentencia de 5 de agosto de 2008 (Fondo, reparaciones y costas). San José, Costa Rica: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Caso Reverón Trujillo vs. Venezuela. Sentencia de 30 de junio de 2009 (Fondo, reparaciones y costas). San José, Costa Rica: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Caso López Lone y otros vs. Honduras. Sentencia de 5 de octubre de 2015 (Fondo, reparaciones y costas). San José, Costa Rica: Corte IDH.

Corte Suprema de Justicia de Guatemala. (2000). Acuerdo 31-2000, Reglamento General de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial (reformado por A-048-2014 y A-52-2020). Guatemala: Diario de Centro América

Corte Suprema de Justicia de Guatemala. (2013). Acuerdo 22-2013: Normas de comportamiento ético del Organismo Judicial. Guatemala: Organismo Judicial de Guatemala.

Corte Suprema de Justicia de Guatemala. (2022). Acuerdo 12-2022: Reglamento de la Ley de la carrera judicial. Guatemala: Organismo Judicial de Guatemala.

Comisión Europea para la Eficiencia De La Justicia (CEPEJ). (2018). Carta ética europea sobre el uso de la inteligencia artificial en los sistemas judiciales y su entorno. Strasbourg: Council of Europe. <https://protecciondata.es/wp-content/uploads/2021/12/Carta-Etica-Europea-sobre-el-uso-de-la-Inteligencia-Artificial-en-los-sistemas-judiciales-y-su-entorno.pdf>

European Union. (2024). Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and Council Directive 96/98/EC (Artificial Intelligence Act). Official Journal of the European Union, L 206. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

Instituto de la Defensa Pública Penal. (s. f.). Institución. Guatemala: Instituto de la Defensa Pública Penal.

Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Portal institucional. Guatemala: Instituto Nacional de Estadística.

Judicial Integrity Group. (2019). Bangalore Principles of Judicial Conduct. Viena: United Nations Office on Drugs and Crime.

Ministerio Público de Guatemala. (2007). Instrucción General No. 04-2007. Guatemala: Ministerio Público.

Ministerio Público de Guatemala. (2008). Instrucción General No. 12-2008. Guatemala: Ministerio Público.

Organismo Judicial de Guatemala & Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial –STOJ–. (2025). Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Guatemala: STOJ.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). Recommendation of the Council on Artificial Intelligence (OECD/LEGAL/0449). Paris: OECD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2007–2008). Informe sobre Desarrollo Humano 2007/2008: La lucha contra el cambio climático. Solidaridad frente a un mundo dividido. Nueva York: PNUD.

Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la independencia de los magistrados y abogados. (2025). Observaciones preliminares sobre la visita a Guatemala, 12–23 de mayo de 2025. Ginebra: Naciones Unidas.

Supervisión General de Tribunales. (2017). Manual de procedimientos de la Supervisión General de Tribunales (Versión 2). Guatemala: Organismo Judicial de Guatemala.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2021). Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. Paris: UNESCO.



GUATEMALA, C.A.

SUPERVISIÓN GENERAL DE TRIBUNALES
ESCUELA DE ESTUDIOS JUDICIALES