



ACTA
CONSEJO DE LA ACADEMIA JUDICIAL
SESIÓN ORDINARIA N° 418

En Santiago de Chile, a 17 de diciembre de 2021, siendo las 14:00 horas, se reunió en modalidad híbrida (virtual y presencial) el Consejo Directivo de la Academia Judicial, presidido por el señor Guillermo Silva Gundelach, presidente de la Corte Suprema; con la asistencia de los consejeros señor Arturo Prado Puga, ministro de la Corte Suprema; señor Sebastián Valenzuela Agüero, subsecretario de Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; señora Lya Cabello Abdala, fiscal judicial de la Corte Suprema; señor Omar Astudillo Contreras, ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago; señor Alejandro Vera Quilodrán, ministro de la Corte de Apelaciones de Temuco; señor Alejandro Gómez Cortés, presidente del Colegio de Abogados de Valparaíso A.G.; y la señora Carmen Domínguez Hidalgo, académica. Estuvo presente el director de la Academia Judicial, señor Juan Enrique Vargas Viancos. Actuó como secretaria de actas la abogada, señora Bárbara Urrejola Scolari.

Excusó su presencia el señor Gonzalo Berríos Díaz, académico.

La tabla de esta sesión contempló los siguientes puntos:

1. Aprobación del acta de sesión ordinaria N° 417.
2. Presentación del proyecto de evaluación del sistema de detección de necesidades de capacitación.
3. Proceso de selección al Programa de Formación: situación ante postulantes con trastorno del espectro autista- TEA.
4. Orientación y contenidos del Grupo de Reflexión sobre sesgos y estereotipos de género.
5. Informe de cumplimiento de metas 2021.
6. Homologación de Programas.
7. Estado de avance de la habilitación del edificio de la Academia Judicial.
8. Varios.

Los acuerdos adoptados fueron los siguientes:

1. Se da por aprobada el acta de la sesión ordinaria Nro. 417, con la indicación de dejar constancia en la letra ii) del punto 8 del acta de los votos en contra que en su momento se formularon sobre ese tema específico.
2. El director da cuenta al consejo del proyecto que se realizará el próximo año, como parte de una meta de gestión institucional, relativo a la evaluación del sistema de detección de necesidades de capacitación. A continuación, se otorga la palabra a Juan Cristóbal Cox, gerente académico de la Academia Judicial, quien realizó ante el consejo la presentación del proyecto señalado y contestó las preguntas e inquietudes de los señores consejeros.

La presentación del proyecto de evaluación del sistema de detección de necesidades de capacitación de la Academia Judicial se anexa a la presente acta con el número I.

3. El director presenta al consejo el informe sobre personas con trastorno del espectro autista y su situación en el proceso de selección al Programa de Formación, dentro del cual las principales conclusiones que se plantean son las siguientes: i) en términos legales y normativos no hay interdicción explícita de participar en el Programa de Formación para personas con discapacidades cognitivas; ii) no se detectaron experiencias comparadas ni nacionales relevantes en donde existan mecanismos especiales de acceso para el caso de capacidades cognitivas diferentes, pero sí respecto a discapacidades físicas (al igual que en Chile); tanto el Perfil de ingreso como el Perfil de egreso explicitan las dificultades de rendimiento que pudiera tener un postulante con TEA de alto rango; iii) se identifican mayores dificultades en relación al perfil de egreso que al perfil de ingreso y si bien no se puede asegurar el éxito en el proceso formativo, tampoco se puede descartar.

Por su parte, a partir del informe presentado, el director realiza las siguientes propuestas: i) no hacer ninguna adaptación al sistema de selección, ni de pruebas, ni de procedimiento general de selección para evitar la sensación de discriminación por parte de otros candidatos. Mantener el proceso de selección en su totalidad (pruebas y procedimiento general); ii) proponer elementos de “confort” para las etapas de evaluación grupal y entrevistas en la etapa psicolaboral. A modo de ejemplo se puede organizar el procedimiento de evaluación para evitar esperas innecesarias y tener especial cuidado en entrega de instrucciones.

El consejo directivo toma cuenta del informe presentado por el director, y acuerda aprobar la sugerencia de no intervenir el proceso de selección al Programa de Formación ante situaciones de personas con trastorno del espectro autista (TEA), sin perjuicio de darles las posibilidades a todos los que así lo estimen de indicar en sus postulaciones que les afectan situaciones especiales y adoptar, en tales casos, medidas de confort que no impliquen cambios sustantivos en las reglas comunes.

El informe sobre Condición Cognitiva e ingreso al Programa de Formación se anexa a la presente acta con el número II.

4. Tratándose de la realización del Grupo de Reflexión en materia de género, el director propone denominarlo “Estereotipos y sesgos en la decisión judicial”, indicando que el documento base para el análisis y discusión en este grupo sería el Cuaderno de Buenas Prácticas para Incorporar la Perspectiva de Género en la Sentencias, elaborado por encargo del Poder Judicial. El consejo directivo aprueba la realización de un Grupo de Reflexión sobre “Estereotipos y sesgos en la decisión judicial”.

5. El director presenta al consejo el informe que da cuenta del cumplimiento de las metas de gestión para el año 2021 de la Academia Judicial. El consejo directivo toma cuenta del cumplimiento de las metas de eficiencia institucional y de desempeño colectivo de la Academia judicial durante el año 2021. El informe de cumplimiento de metas 2021 se anexa a la presente acta con el número III.

6. El director presenta la propuesta de homologación de 12 programas académicos, una vez hecho el análisis de calidad y pertinencia que exige el

protocolo para la homologación de actividades de perfeccionamiento dictadas por terceros, indicando que se propone homologar los 12 cursos y programas propuestos. El consejo directivo acuerda homologar los 12 cursos y programas propuestos por el director. El listado de los programas propuestos para homologación se anexa a la presente acta con el número IV.

7. El director da cuenta de los avances en la habilitación del edificio institucional, señalando que se avanza conforme a los plazos estipulados, con un ligero retraso.

8. En cuanto a los temas varios:

- a. El director da cuenta al consejo de la conclusión del proceso de elaboración de la Guía de Conducción de Audiencias y de las actividades de difusión realizadas.
- b. Respecto al Programa de Habilidadación, el consejo acordó explicitar el acuerdo adoptado en la sesión del mes de mayo pasado, cuando se discutió el tema presupuestario, de no ofrecer dicho programa para el año 2022 atendidas las restricciones presupuestarias que ha debido enfrentar la Academia Judicial.
- c. El director da cuenta al consejo de una reunión sostenida con la directiva de la ANEJUD, en la que se abordaron básicamente las mismas temáticas que fueron plantadas en la reunión sostenida anteriormente con la

APRAJUD; por su parte, el director da cuenta de la presentación realizada ante la Convención Constituyente, por su parte y de la Subdirectora, de los acuerdos constitucionales adoptados por el consejo.

- d. El director informa al consejo del término del proceso de postulación al Programa de Perfeccionamiento, estimándose un número de postulaciones similar al del año anterior, en torno a las 10.000 postulaciones.
- e. El director informa al consejo respecto del proceso de postulación al Programa de Formación N° 81 especial y de las charlas de difusión realizadas. Surge el tema de las instituciones que prestan servicios de preparación para el proceso de selección al Programa de Formación de la Academia Judicial. Al respecto, el consejo acuerda dar cuenta a la Corte Suprema respecto de aquellos jueces que intervienen remuneradamente en la preparación de postulantes al Programa de Formación.
- f. El consejo acuerda el monto de las becas para el Programa de Formación para el año 2022, siendo los siguientes: i) beca mensual: \$ 1.129.062; ii) asignación de alojamiento: \$250.000.
- g. El director da cuenta de la negativa de la Corte Suprema a la solicitud de comisión de servicio para el año 2022 para la magistrada Nora Rosati para la capacitación en materia de Ley de Entrevista Video Grabada, informando que se solicitará comisión de servicio para ella por días para

que pueda intervenir en los cursos CIFE y Programas de Formación Continua, en los que no puede ser reemplazada, y que se solicitará comisiones de servicio para un grupo de jueces y juezas -que se sumarán a la magistrada Rosati- y que serán capacitados para que intervengan como monitores en los cursos básicos.

- h. El director da cuenta de la elección del nuevo Presidente, ministro Juan Eduardo Fuentes, procediendo a despedir y agradecer al actual Presidente, agradecimientos a los que se suman los demás miembros del consejo.
- i. Se fija la realización de la próxima sesión de consejo para el último miércoles del mes de enero, es decir, el día miércoles 26, a las 14.30 hrs.

Siendo las 15.50 horas se pone término a la reunión.

Signed by: Arturo Prado
Signed at: 2022-01-20 12:28:22 -03:0
Reason: Firmado por : Arturo Prado



Sr. Guillermo Silva G.



Sr. Arturo Prado P.

Signed by:Lya Cabello
Signed at:2022-01-23 19:34:00 -03:0
Reason:Firmado por : Lya Cabello

Lya Cabello

Sra. Lya Cabello A.

Signed at:2022-01-28 14:20:19 -03:0
Reason:Firmado por : Sebastián Val

Sebastián Valenzuela

Sr. Sebastián Valenzuela A.

Signed by:Alejandro Gomez Cortes
Signed at:2022-01-22 05:05:15 -03:0
Reason:Witnessing Alejandro Gome

Alejandro Gómez Cortés

Sr. Alejandro Gómez C.

Signed by:Carmen Domínguez
Signed at:2022-01-28 15:54:55 -03:0
Reason:Firmado por : Carmen Domí

Carmen Domínguez

Sra. Carmen Domínguez H.

Signed by:Alejandro Vera
Signed at:2022-01-20 10:41:13 -03:0
Reason:Firmado por : Alejandro Ver

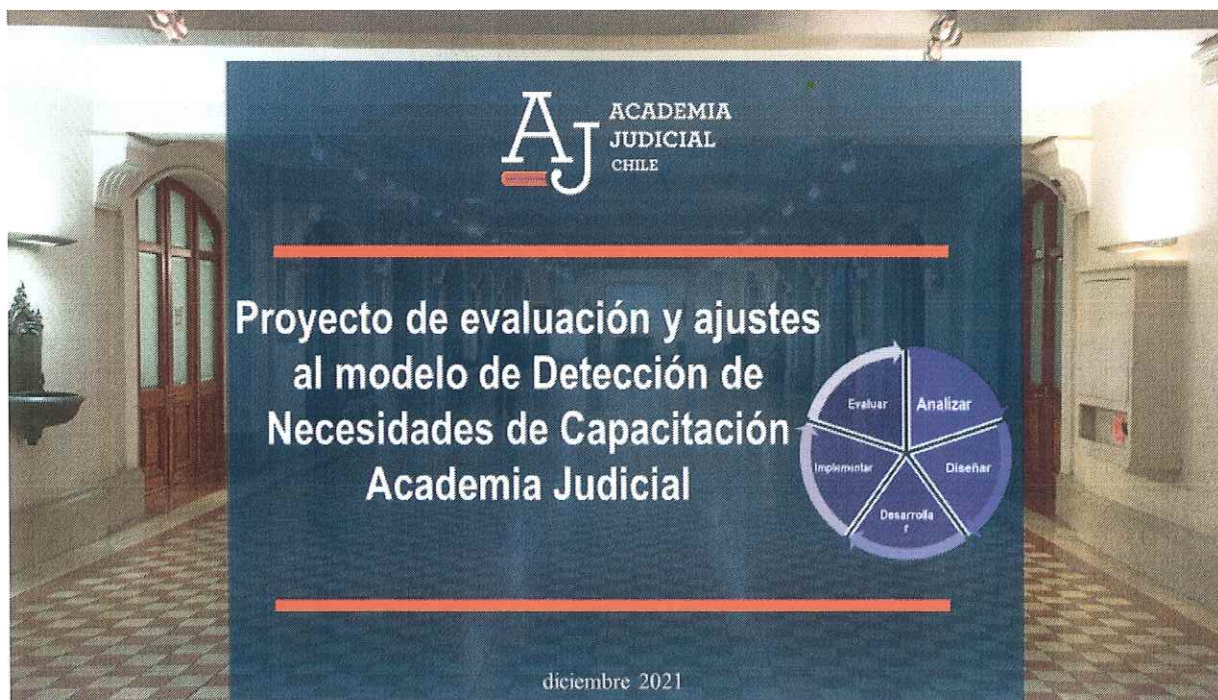
Alejandro Vera

Sr. Alejandro Vera Q.

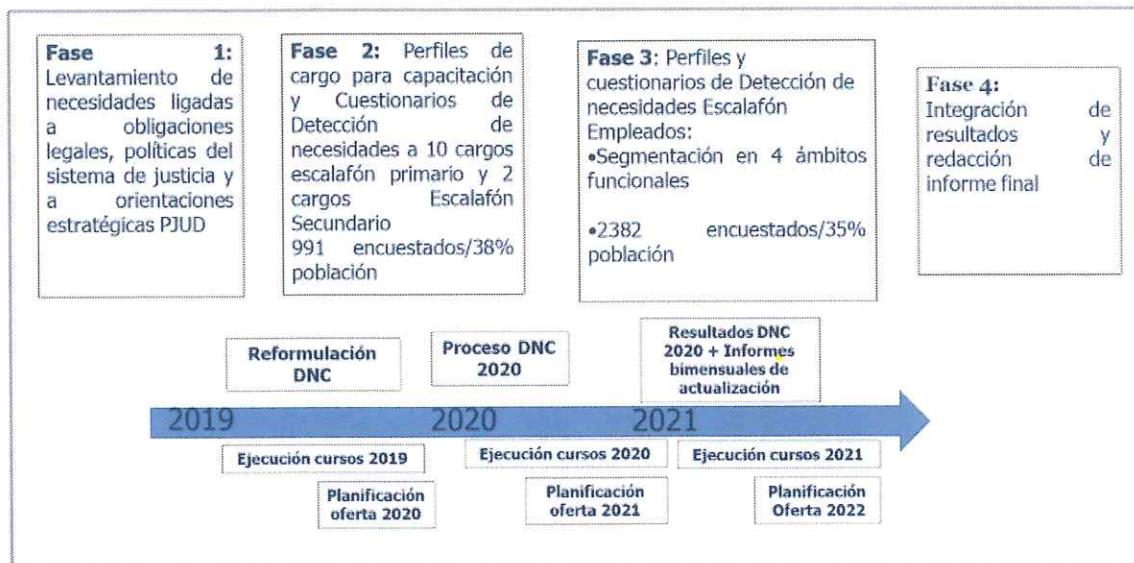
ANEXOS

- I. PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE EVALUACIÓN Y AJUSTES AL MODELO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA ACADEMIA JUDICIAL.
- II. INFORME SOBRE CONDICIÓN COGNITIVA E INGRESO A PROGRAMA DE FORMACIÓN.
- III. INFORME DE CUMPLIMIENTO DE METAS 2021.
- IV. PROPUESTA DE PROGRAMAS PARA HOMOLOGACIÓN.

I. PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE EVALUACIÓN Y AJUSTES AL MODELO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA ACADEMIA JUDICIAL.

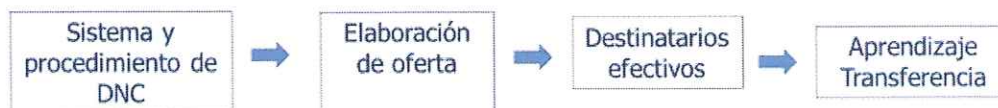


Proceso 2020 de detección de necesidades de capacitación Academia Judicial



Algunas premisas del proyecto de evaluación y optimización de DNC 2022

- Respecto a proceso DNC 2020: Desafío de priorización y actualización de necesidades, optimizar uso de insumos para generar la oferta y de dificultades para focalizar por sistema de toma de cursos y amplitud de oferta.
- Alineado con estrategia Academia Judicial : transferencia al trabajo en Tribunales
- MEI 2022 "Evaluación y optimización DNC" y en 2023 se debe poder implementar DNC en todas las competencias
- Partir de insumos y resultados actuales, para optimizar y perfeccionar y para aumentar uso de resultados
- Proyecto se centra el trabajo en DNC de perfeccionamiento y extensión para optimizar la respectiva oferta formativa. Incluir análisis de presencialidad y virtualidad de oferta
- Se amplía foco a proceso completo de generación de oferta formativa



Objetivos

Evaluar y optimizar el actual sistema de detección de necesidades, para hacerse cargo de los desafíos asociados a la actualización y priorización de las necesidades y a la transformación de estos insumos en una oferta formativa de perfeccionamiento y extensión pertinente y con impacto en la calidad del servicio de justicia.



Estrategia de trabajo 2022-2023

Etapa de trabajo	Objetivo	Método	Producto/fecha
I- Propuesta formal de evaluación de DNC	Evaluación interna proceso y productos DNC 2020	- 10 Entrevistas y 3 grupos focales a actores relevantes (apoyo experto(a)) - Taller de trabajo interno de insumos, procesos y productos	Informe con propuesta evaluación DNC Marzo 2022
II- Evaluación DNC y propuestas de mejora	Evaluar retrospectivamente proceso DNC en competencia específica a partir de desempeños críticos esperado	Estudio de evaluación empírica (con apoyo experto externo) Se detalla en próxima lámina →	Informe final de estudio 30 de junio 2022
	Identificar buenas prácticas de DNC y de generación de oferta formativa	Revisión bibliográfica y entrevistas a representantes de Escuelas Judiciales	Informe de buenas prácticas 30 de junio 2022
	Proponer ajustes a procedimiento y método de DNC y de generación de oferta	- Asesoría de experto(a) en DNC - Taller interno de validación de propuestas de ajustes	Informe con propuesta de sistema de DNC 30 de junio 2022
III- Socialización nuevo sistema de DNC	Informar a actores relevantes PJUD nuevo sistema DNC y preparar réplica en todas las competencias	- Reuniones con representantes asociaciones gremiales - Trabajo interno de preparación	Informe de proceso de socialización de nuevo sistema Noviembre 2022
IV- 2023 DNC nueva todas competencias	Realizar DNC en todas las competencias	Aplicar procedimiento ajustado	Informe DNC 2023

Estudio de evaluación empírica de proceso DNC

a) A partir de competencia y cargo(s) seleccionados se especifican y priorizan desempeños deseados para utilizar como elemento de contraste

- A partir de perfiles de cargos, se analiza e integran y generar un modelo de competencias críticas del juez(a) de esa competencia
- Priorizar y generar listado de competencias críticas con sus respectivos indicadores (KPI)

b) Evaluar proceso de DNC, generación de oferta y toma de cursos con competencias críticas de criterio

- Contrastar proceso y resultados de DNC a la luz de competencia críticas (%competencias críticas en DNC, ¿cómo se podría haber llegado a ellas?)
- Contrastar toma de cursos (proceso y resultados) en muestra de representativa con con datos 2022 (variables críticas en toma de cursos, informaciones necesarias, criterios) a través de encuesta y entrevistas.
- Análisis cuantitativo de destinatarios(as) efectivos(as) y de congruencia con competencias críticas (% pertinencia)



Gracias!!!

II. INFORME SOBRE CONDICIÓN COGNITIVA E INGRESO A PROGRAMA DE FORMACIÓN.

Condición cognitiva e ingreso a Programa de Formación

Propuesta a partir de petición de candidato con Trastorno del Espectro Autista

I-	<u>Antecedentes</u>	1
II-	<u>El caso específico</u>	2
III-	<u>Trastorno del espectro autista: descripción del cuadro</u>	3

IV- <u>Normativa aplicable.</u>	5
V- <u>Análisis de acuerdo a exigencias de ingreso y de egreso de Programa de formación.</u>	7
VI- <u>Características del proceso de selección de la Academia Judicial.</u>	10
VII- <u>Opiniones expertas y análisis de otras experiencias.</u>	11
VIII- <u>Conclusiones y propuestas.</u>	12
IX- <u>Bibliografía</u>	13

Antecedentes.

En proceso de selección del Programa de formación de jueces y juezas número 80, se recibió una solicitud de adaptación de la etapa de evaluación psicolaboral del proceso de selección de parte de un postulante que acompañó un certificado de Trastorno del Espectro Autista (TEA) de alto rango. Finalmente, el postulante no superó las etapas anteriores, pero este caso nos ha llevado a interrogarnos respecto a la postura de la Academia Judicial ante postulaciones al Programa de formación de personas con capacidades especiales o condiciones especiales a nivel cognitivo.¹

Es en este contexto que se ha elaborado este informe, donde se busca exponer los antecedentes legales y técnicos que se tienen al respecto, con el fin de proponer al Consejo directivo una estrategia de acción. Para elaborar este informe, se realizó una revisión bibliográfica y legal, se consultó a los expertos de la consultora que está a cargo del proceso de selección este año, se hicieron consultas a

¹ Debe tenerse presente que desde el año 2016, con la derogación de los numerales del artículo 256 del Código Orgánico de Tribunales en los que se establecía que no podían ser jueces las personas ciegas, mudas y/o sordas, todos/as los abogados/as en una situación de discapacidad sensorial pueden postular al Programa de Formación de la Academia Judicial. Ya hemos recibido postulaciones de personas con discapacidad visual por lo que hemos realizado las adaptaciones necesarias al proceso de selección. Hasta la fecha, el proceso fue superado por un postulante con discapacidad visual, quien cursó el programa de formación, ya egresó y ya forma parte del Escalafón Primario del Poder Judicial.

la Corporación Administrativa del Poder Judicial y se recabó información de las instituciones integrantes de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales (RIAEJ).

Este breve documento se inicia con una descripción del caso concreto que motiva este informe, así como de la respuesta de la Academia Judicial a la solicitud específica realizada. Posteriormente, se describen las principales características de los Trastornos del Espectro Autista (TEA) y se analiza el potencial impacto en el desempeño esperado en el ingreso y en los egresados del Programa de Formación de la Academia Judicial. Posteriormente se describen los aspectos legales y normativos asociados al tema. Finalmente, a modo de conclusiones, se propone una estrategia de acción frente a postulaciones de postulantes con condiciones cognitivas especiales.

El caso específico.

El día martes 10 de agosto, durante el proceso de selección para ingresar al Programa de formación número 80, se recibió por correo una petición formal de “ajustar” el proceso de selección, en especial en la etapa de evaluación grupal de la evaluación psicolaboral, a la condición de Trastorno de Espectro Autista (TEA) de alto rango del candidato. A la carta en la que se hacía la petición, se acompañaba un certificado psiquiátrico que acreditaba trastorno del Espectro Autista de Alto funcionamiento con sintomatología ansiosa. (TEAAF). El certificado también especificaba que el candidato no había sido diagnosticado ni tratado antes respecto a esta condición, por lo que no había podido trabajar estrategias de afrontamiento.

En la Academia Judicial, se recibió la solicitud del postulante y, antes de cualquier respuesta, se esperaron los resultados de la etapa de evaluación de conocimientos. Finalmente, el postulante no aprobó la etapa de conocimientos, por lo que situación específica de evaluación psicolaboral no se produjo. Sin embargo, para dar continuidad al tema, el día 18 de octubre del año 2021 se le envió una carta al postulante, agradeciendo su solicitud y comunicándole que el tema iba a ser presentado al Consejo Directivo para la generación de una respuesta institucional al respecto.

En paralelo, desde la gerencia académica se inició un proceso de análisis de la situación y de recolección de antecedentes, para poder elaborar el presente informe. La pregunta o problemática que se trabajó fue si esa condición o enfermedad justifica algún ajuste a los procesos de selección, tal como hacemos en los casos de discapacidades y, en caso afirmativo, ¿cuál debiera ser? Para contestar esas preguntas, se realizaron las siguientes acciones:

- Revisión bibliográfica respecto al Trastorno de Espectro autista
- Análisis legal y reglamentario respecto a los criterios y al proceso de selección de los participantes del Programa de formación de jueces y juezas de la Academia Judicial.

- Consulta a psicólogo experto en selección, quien dirige la consultora que se adjudicó los procesos de evaluación psicolaboral del año 2021
- Consulta por normativa y enfrentamiento a situaciones similares a las Escuelas Judiciales que integran la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales. Se ~~le~~es escribió a todas las escuelas y solo se recibió la respuesta de la Escuela Judicial de España (en el punto “normativa aplicable y otras experiencias se describe la respuesta recibida).

A partir de las diferentes fuentes de informaciones recolectadas, se elaboró el presente informe.

Trastorno del espectro autista: descripción del cuadro

El cuadro conocido hoy como Autismo Clásico fue descrito por primera vez en la década del cuarenta luego de identificar un trastorno con márgenes claros y presentación similar en un grupo de individuos. Los estudios posteriores han utilizado criterios más amplios de diagnóstico, logrando detectar trastornos diferentes, de síntomas centrales en triada que derivan en una sintomatología asociada variable y distintos niveles de afectación. Actualmente, tanto el Autismo Clásico como otros diagnósticos similares, se incluyen en los denominados Trastornos del Espectro Autista (TEA).

El trastorno del espectro autista es una afección relacionada con el desarrollo del cerebro que afecta la manera en la que una persona percibe y socializa con otras personas, lo que causa problemas en la interacción social y la comunicación. El trastorno también comprende patrones de conducta restringidos y repetitivos. El término «espectro» en el trastorno del espectro autista se refiere a un amplio abanico de síntomas y gravedad.

El trastorno del espectro autista comprende afecciones que anteriormente se consideraban independientes, como el autismo, el síndrome de Asperger, el trastorno desintegrativo infantil y una forma no especificada de trastorno generalizado del desarrollo. Algunas personas aún utilizan el término «síndrome de Asperger» que generalmente se considera que está en el período final leve del trastorno del espectro autista.

El trastorno del espectro autista comienza en los primeros años de la infancia y, a la larga, provoca problemas para desenvolverse en la sociedad, por ejemplo, en situaciones sociales, en la escuela y el trabajo. Los niños suelen presentar síntomas de autismo en el primer año. Un número reducido de niños parecen desarrollarse de forma normal en el primer año y luego pasan por un período de regresión entre los 18 y los 24 meses de edad, cuando aparecen los síntomas de autismo.

Los TEA se consideran trastornos evolutivos, que si bien presentan diversas manifestaciones clínicas, se caracterizan, por el compromiso en tres ejes fundamentales (Wing, L., 1997):

- Alteraciones cualitativas en la interacción social recíproca
- Alteraciones en la comunicación verbal y no verbal
- Presencia de patrones restrictivos, repetitivos y estereotipados de la conducta

Las principales dificultades que se identifican se asocian a la comunicación verbal y no verbal, más específicamente a los problemas para emplear o extraer el significado de gestos o expresiones faciales de otras personas, así como de otros elementos relevantes para la interacción (contacto ocular, postura corporal, etc.). También se identifican dificultades para relacionarse con los demás, comprender el entorno y desenvolverse en determinadas situaciones sociales; problemas para adaptar el comportamiento a distintos contextos o situaciones sociales; dificultades para comprender las reglas sociales “no escritas” y dificultades para entender o expresar las emociones de forma ajustada al contexto o a la situación.

En esta línea, algunas personas con TEA presentan alteraciones en el procesamiento de los estímulos sensoriales, que se puede manifestar en malestar intenso ante determinados sonidos, olores, luces, sabores o texturas; interés inusual en aspectos sensoriales del entorno (como insistencia por oler o tocar determinadas cosas); fascinación por luces, objetos brillantes o que giran o indiferencia aparente al dolor o a la temperatura.

Además, las personas con TEA pueden tener dificultades para responder de manera flexible a las demandas de los diferentes contextos y ajustar su forma de pensar y de comportarse. Por ello, adaptarse a los cambios o a situaciones imprevistas puede suponerles un gran esfuerzo y generarles malestar, angustia o ansiedad. Puede manifestarse, por ejemplo, en insistencia en que las cosas sucedan siempre de la misma manera; en la disposición de un repertorio limitado de intereses específicos o en patrones de comportamiento rígido y repetitivo (como repetir las palabras o frases una y otra vez, exactamente de la misma forma -ecolalia-).

Además de las dificultades mencionadas anteriormente, se han descrito también las capacidades específicas que poseen las personas con TEA. Si bien, se explicita la presencia de diferentes niveles de Trastornos de Espectro Autista, de manera genérica se pueden identificar las siguientes capacidades:

- Meticulosidad
- Curiosidad por temas muy específicos
- Conocimiento especializado sobre temas de su interés
- Sinceridad
- Honestidad
- Respeto y cumplimiento de las reglas establecidas
- Atención por los detalles

- Buena adaptación y seguimiento de las rutinas
- Buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas
- Tendencia a ser muy lógicas
- Capacidad para escuchar sin prejuicios

Normativa aplicable.

El Programa de Formación tiene como objetivo preparar a sus estudiantes para integrarse al Escalafón Primario del Poder Judicial. En este contexto, al finalizar el programa, quienes egresen están capacitados y capacitadas para comprender el rol social de la función judicial y la relevancia de una administración de justicia eficiente y oportuna de acuerdo a los requerimientos de un estado de derecho, y emplear las destrezas, habilidades, conocimientos y criterios necesarios para el ejercicio de la función judicial.

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento General de la Academia Judicial, para postular a los cursos del Programa de Formación es necesario contar con nacionalidad chilena, estar en posesión del título de abogado o abogada y no estar afecto o afecta a las incapacidades del artículo 256 del Código Orgánico de Tribunales, teniendo en consideración las modificaciones introducidas por la ley 20.957. Al respecto, el Artículo 256 establece que “no pueden ser jueces”:

1°) Los que se hallaren en interdicción por causa de demencia o prodigalidad;

2°) Derogado;

3°) Derogado;

4°) Derogado;

5°) Los que de conformidad a la ley procesal penal, se hallaren acusados por crimen o simple delito o estuvieren acogidos a la suspensión condicional del procedimiento;

6°) Los que hubieren sido condenados por crimen o simple delito.

Esta incapacidad no comprende a los condenados por delito contra la seguridad interior del Estado;

7°) Los fallidos, a menos que hayan sido rehabilitados en conformidad a la ley; y

8°) Los que hayan recibido órdenes eclesiásticas mayores.

Como se puede apreciar, el artículo 256 del Código orgánico de Tribunales no especifica una interdicción asociada a la discapacidad cognitiva, sino más bien interdicciones asociadas a la demencia (artículo 1). Con la derogación el año 2016 de los numerales del artículo 256 del Código Orgánico de Tribunales en los que se establecía que no podían ser jueces las personas ciegas mudas y / o sordas, todos/as los abogados/as en una situación de discapacidad pueden postular al Programa de Formación de la Academia Judicial.

A partir de la normativa aplicable, se puede plantear que no existe ningún impedimento legal para que un postulante con trastorno del espectro autista postule al Programa de formación. En efecto, no se encuentra descrito en ninguna de las causales de impedimento los trastornos o condiciones cognitivas. La normativa aplicable no identifica impedimentos, pero establece un perfil de ingreso y un perfil de egreso del Programa de formación. En estos perfiles, se explicitan competencias que se deben acreditar para poder ingresar o egresar al Programa de formación. En un punto posterior, se analiza en qué medida la condición y síntomas asociados al TEA pueden dificultar o no el logro de esta competencias.

El perfil de ingreso al Programa de formación es el siguiente: (Fuente: Resolución n°39 de Academia Judicial, 2020):

Competencias a acreditar según perfil de ingreso
Capacidad analítica y habilidad para procesar información compleja, siendo capaz de definir soluciones, considerando las potenciales consecuencias prácticas.
Redacción de textos de forma coherente, presentando los argumentos de manera progresiva y ordenada, distinguiendo entre ideas principales y secundarias.
Compromiso con la integridad y la ética, adhiriendo de forma consistente a las normas legales, de ética y probidad en el trabajo público, tanto en su discurso como en su conducta, pese a las presiones que pueda sufrir del entorno.
Estabilidad emocional, poseyendo atributos emocionales compatibles con el programa de formación, siendo una persona que controla adecuadamente sus impulsos, y se mantiene cognitiva y socialmente estable.
Claridad y coherencia de la motivación por la carrera judicial.

Por otro lado, después de cursar el Programa de Formación, y para poder aprobarlo y obtener la certificación, se debe acreditar el logro de las siguientes competencias (Fuente: Resolución n°39 de Academia Judicial, 2020):

Competencia de egreso Programa de formación
Resolver asuntos o controversias jurídicas, identificando todos los elementos relevantes del conflicto, ponderando la prueba y considerando las normas, principios y doctrina aplicables, tanto nacionales como internacionales y la jurisprudencia pertinente.
Razonar y fundamentar lógica y coherentemente sus decisiones, de forma individual o colaborativa cuando se trate de un tribunal colegiado, manteniéndolas en forma consistente a través del tiempo, y explicando los argumentos que las sustentan.

Utilizar, cuando sea procedente, mecanismos de solución colaborativa de conflictos, o bien, derivarlos para ello a las instancias pertinentes.
Expresarse en forma oral o escrita con un lenguaje jurídico claro y no discriminatorio, procurando ser comprendido por los/as destinatarios/as, sean los/as intervinientes, las partes o la comunidad, según corresponda.
Dirigir audiencias presenciales o a distancia de manera eficaz, escuchando de manera activa a quienes intervienen, promoviendo la interacción respetuosa con y entre ellos/as y resolviendo fundada y oportunamente los asuntos e incidentes que se susciten.
Identificar las situaciones que puedan afectar su imparcialidad y los demás dilemas éticos que comprometan el rol que les corresponde asumir en una sociedad democrática de derecho, así como las buenas prácticas o mecanismos para enfrentarlos.
Conducir los casos de que conozca de manera eficiente y oportuna, organizando el trabajo de forma estratégica y utilizando las bases de datos y sistemas informáticos pertinentes.
Asumir las funciones que le correspondan en la gestión del tribunal, de forma autónoma o en coordinación con el/la administrador/a, según corresponda, generando un clima de trabajo en equipo armonioso y colaborativo, orientado al cumplimiento de objetivos.
Considerar las características del contexto social en el cual ejerce su cargo, actuando de manera acorde a las particularidades y necesidades de las personas que intervienen en los procesos y apreciando las consecuencias de sus decisiones sobre ellas.

Análisis de acuerdo a exigencias de ingreso y de egreso de Programa de formación

Como se mencionó anteriormente, durante el proceso de selección al Programa de formación los y las postulantes deberán acreditar, de acuerdo al estándar definido en el proceso de selección, una serie de competencias, condiciones y actitudes. Para eso, el proceso de selección consta de 3 etapas. La primera consiste en una preselección, consistente en exámenes de conocimientos jurídicos. La segunda consiste en una evaluación psicométrica y la tercera, en una entrevista ante una comisión integrada por representantes del Consejo Directivo de la Academia Judicial.

A continuación, y a partir de la descripción del TEA de alto rango, se analiza el potencial desempeño de un(a) postulante. Estos análisis permitirán reflexionar respecto a la posibilidad de que postulantes con esta condición sorteen de buena manera el proceso y respecto a la pertinencia de hacer ajustes al procedimiento de evaluación que se utiliza.

Competencias a acreditar según perfil de ingreso	Potencial desempeño TEA alto rango
Capacidad analítica y habilidad para procesar información compleja, siendo capaz de definir soluciones, considerando las potenciales consecuencias prácticas.	Capacidad de análisis no debiese ser afectada, pero dificultad para ponderar variables sociales

Redacción de textos de forma coherente, presentando los argumentos de manera progresiva y ordenada, distinguiendo entre ideas principales y secundarias.	No debiese tener problemas
Compromiso con la integridad y la ética, adhiriendo de forma consistente a las normas legales, de ética y probidad en el trabajo público, tanto en su discurso como en su conducta, pese a las presiones que pueda sufrir del entorno.	No debiese tener problemas
Estabilidad emocional, poseyendo atributos emocionales compatibles con el programa de formación, siendo una persona que controla adecuadamente sus impulsos, y se mantiene cognitiva y socialmente estable.	Dificultad para enfrentar ciertas situaciones que impliquen interacción social
Claridad y coherencia de la motivación por la carrera judicial.	No debiese tener problemas

Como se puede apreciar en la tabla anterior, de las 5 competencias explicitadas en el perfil de ingreso, hay 3 en las cuales no debería haber problemas de desempeño y dos donde podría haber ciertas dificultades. Tanto en la “Redacción de textos de forma coherente”, como en el “compromiso con la integridad y la ética” y en la “claridad y coherencia de la motivación por la carrera judicial”, no se identifican potenciales dificultades asociables a este tipo de condición. Sin embargo, en la “capacidad analítica y habilidad para procesar informaciones compleja y para proponer soluciones prácticas”, se estima que podría haber dificultades para analizar y ponderar variables sociales, así como proponer soluciones pertinentes al contexto. Además, se considera que podría haber dificultades asociadas a la “estabilidad emocional”, sobre todo en sus dimensiones asociadas a la interacción social.

Es importante destacar que estas dificultades para cumplir con el perfil de ingreso al Programa de Formación no se traducen en ningún tipo de impedimento objetivo a la postulación, sino que expresa desafíos específicos asociados a la postulación de personas con capacidades cognitivas diferentes.

Un análisis similar se puede hacer con el perfil de egreso del Programa de Formación, es decir con las competencias y características que deben acreditar los alumnos y alumnas del Programa de formación para poder obtener la certificación. Al analizar el potencial desempeño de un(a) postulante con TEA a las pruebas que deben permitir acreditar estas competencias, se identifican 2 dimensiones en las que no habrían dificultades y 7 ámbitos en los que si se identifican potenciales problemas de desempeño.

Competencia de egreso Programa de formación	Potencial desempeño TEA de alto rango
Resolver asuntos o controversias jurídicas, identificando todos los elementos relevantes del conflicto, ponderando la prueba y considerando las normas, principios y doctrina aplicables, tanto nacionales como internacionales y la jurisprudencia pertinente.	No debiese tener problemas

Razonar y fundamentar lógicamente y coherentemente sus decisiones, de forma individual o colaborativa cuando se trate de un tribunal colegiado, manteniéndolas en forma consistente a través del tiempo, y explicando los argumentos que las sustentan.	Problemas para trabajo colaborativo
Utilizar, cuando sea procedente, mecanismos de solución colaborativa de conflictos, o bien, derivarlos para ello a las instancias pertinentes.	Problemas para trabajo colaborativo e interpretar claves sociales
Expresarse en forma oral o escrita con un lenguaje jurídico claro y no discriminatorio, procurando ser comprendido por los/as destinatarios/as, sean los/as intervinientes, las partes o la comunidad, según corresponda.	Problemas para comunicación
Dirigir audiencias presenciales o a distancia de manera eficaz, escuchando de manera activa a quienes intervienen, promoviendo la interacción respetuosa con y entre ellos/as y resolviendo fundada y oportunamente los asuntos e incidentes que se susciten.	Problemas para interacción social
Identificar las situaciones que puedan afectar su imparcialidad y los demás dilemas éticos que comprometan el rol que les corresponde asumir en una sociedad democrática de derecho, así como las buenas prácticas o mecanismos para enfrentarlos.	Problemas para identificar claves sociales
Conducir los casos de que conozca de manera eficiente y oportuna, organizando el trabajo de forma estratégica y utilizando las bases de datos y sistemas informáticos pertinentes.	No debiese tener problemas
Asumir las funciones que le correspondan en la gestión del tribunal, de forma autónoma o en coordinación con el/la administrador/a, según corresponda, generando un clima de trabajo en equipo armonioso y colaborativo, orientado al cumplimiento de objetivos.	Problemas para trabajo colaborativo
Considerar las características del contexto social en el cual ejerce su cargo, actuando de manera acorde a las particularidades y necesidades de las personas que intervienen en los procesos y apreciando las consecuencias de sus decisiones sobre ellas.	Problemas para considerar las variables sociales

Como se puede apreciar en la tabla anterior, se estiman probables dificultades para lograr niveles óptimos de desempeño en 7 de los 9 ámbitos de competencia que compone el perfil de egreso. Esto no implica ningún tipo de interdicción ni impedimento a participar del proceso, pero es un antecedente relevante de considerar para evaluar la atinencia de facilitar el proceso de selección o el ingreso de postulantes con esta condición, en la medida que parece poco probable poder lograr los niveles de competencia exigidos para el egreso.

Características del proceso de selección de la Academia Judicial.

El proceso de selección al Programa de Formación de la Academia Judicial está estructurado en tres etapas. Una primera etapa de exámenes de conocimientos jurídicos en derecho civil y procesal civil, derecho penal y procesal penal y derecho público (constitucional y administrativo). Para tales efectos

los y las postulantes rinden un examen de opción múltiple y un examen de resolución de casos. La segunda etapa de selección es la evaluación psicométrica. A través de entrevistas individuales y grupales y pruebas psicológicas se analiza el grado de ajuste con el perfil de ingreso y se evalúa como recomendable, recomendable con observaciones y no recomendable. Finalmente, la tercera etapa del proceso de selección es la entrevista con la comisión del Consejo directivo, donde se evalúa la congruencia curricular de los y las postulantes, su motivación, expectativas e ideales declarados respecto de la carrera judicial.

Tal como lo indica el estudio de posicionamiento institucional presentado recientemente a este Consejo (Acta n° 417 Consejo Directivo Academia Judicial, 24 noviembre de 2021), la principal contribución de esta institución al sistema de justicia, en sus 26 años de existencia, ha sido la de establecer y mantener un sistema de selección de los futuros integrantes del Escalafón Primario del Poder Judicial de carácter objetivo, transparente y competitivo. El riesgo obvio de establecer diferenciaciones en tal mecanismo de selección es que deje de ser percibido como legítimo y justo por una parte sustantiva de los y las postulantes a ingresar al Programa de Formación, en la medida que los resultados de los diversos exámenes y pruebas no sean idénticos y, por ende, tampoco plenamente comparables entre todos quienes los rinden.

A dicha consideración se debe agregar que el TEA es una de las posibles condiciones que pueden generar discapacidades cognitivas, habiendo una gama de otros que afectan en distinta medida algunas de las competencias esperadas. De ser posible ofrecer una adaptación particular para una discapacidad (el TEA, por ejemplo), sería lógico ofrecer adaptaciones para cada una de esas otras, lo que implicaría tener una infinidad de exámenes y modalidades de exámenes, lo que amplifica los problemas de comparabilidad antes anotados y suma importantes complejidades desde el punto de vista de la gestión.

También debe considerarse que las condiciones de selección al Programa de Formación y la enseñanza que este provee, tienen que emular, en lo posible, el nivel de exigencia y el entorno y contexto en que se desarrollarán en el futuro las labores de un integrante del Escalafón Primario, quien deberá necesariamente tener que interactuar con muchas personas, dirigir audiencias, integrar instancias colegiadas, etc., para lo cual debe estar debidamente preparado.

Opiniones expertas y análisis de otras experiencias.

Para conocer un juicio experto sobre la materia se le consultó su opinión al psicólogo experto en selección que dirige la consultora que se adjudicó los procesos de evaluación psicolaboral del año 2021 para la Academia Judicial, quien no señaló que:

- *En situaciones similares no se ha realizado adaptaciones al sistema de selección utilizado, pero que se pueden hacer ajustes al procedimiento que se utiliza para ajustar el proceso a las necesidades específicas del candidato o de la candidata, sin afectar la validez, confiabilidad ni comparabilidad de los resultados.*

Lo anteriormente señalado se corresponde a la experiencia nacional, particularmente la del Servicio Civil en los procesos de selección de cargos de alta dirección pública, la experiencia más relevante que puede tomarse como referencia. También se ajusta a lo que sucede en la propia Corporación Administrativa del Poder Judicial en los procesos de selección que a ella le corresponde intervenir.

En cuanto a las experiencias de otras Escuelas Judiciales, se consultó a las que integran la Red Iberoamericana de escuelas Judiciales. Específicamente se les preguntó respecto a normativa de ingreso y de selección para el cargo de Juez o jueza, a sus posturas respecto al tema de la inclusión de personas con capacidades cognitivas diferentes, si tienen alguna experiencia al respecto y si han formalizado alguna política en este tema. Se recibió solo la respuesta de la Escuela Judicial de España, quienes a través de su sección de Selección de la Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial, nos indicó:

- *En España, las personas aspirantes que se presentan a nuestros procesos selectivos deben cumplir con los requisitos exigidos en los artículos 302 y 303 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Así, el artículo 302 dispone que “para concurrir a la oposición libre de acceso a la Escuela Judicial se requiere ser español, mayor de edad y licenciado en Derecho, así como no estar incurso en alguna de las causas de incapacidad que establece la ley” y el artículo 303 señala que “están incapacitados para el ingreso en la Carrera Judicial los impedidos física o psíquicamente para la función judicial; los condenados por delito doloso mientras no hayan obtenido la rehabilitación; los procesados o inculcados por delito doloso en tanto no sean absueltos o se dicte auto de sobreseimiento, y los que no estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles”.*
- *Respecto de la inclusión de personas con capacidades cognitivas diferentes en el acceso a la Carrera Judicial, le comento que actualmente la regulación aplicable es la contenida en el Capítulo III del Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial. De conformidad con lo dispuesto en el mismo, se reserva el 5% de las plazas que se ofertan en cada proceso selectivo para personas con capacidades diferentes. Y, consecuentemente con tal participación, se realizan adaptaciones de tiempo y otras, según la necesidad justificada con documentación médica que aporte cada persona aspirante. Para la adaptación de tiempos, se tiene en cuenta lo dispuesto en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Le adjunto ambos documentos por si le fueran de utilidad*
- *En cuanto a su concreta pregunta sobre si tenemos -o hemos tenido- algún aspirante con Trastorno del Espectro Autista (TEA) de alto rango, lamentablemente le tengo que contestar que no nos consta. Sí hemos tenido, al igual que ustedes, personas aspirantes con ceguera total, que han llegado a ingresar en la carrera fiscal, o personas aspirantes con limitaciones funcionales (ej. Tetraparesia) que han participado en las pruebas con las adaptaciones de tiempo y otras requeridas por su enfermedad, pero que no ha superado la fase selectiva hasta la actualidad y, por tanto, no han realizado el periodo de formación inicial.*

Conclusiones y propuestas.

A partir de las diferentes informaciones y experiencias recolectadas, se puede llegar a las siguientes conclusiones y propuestas

- En términos legales y normativos no hay interdicción explícita de participar en Programa de Formación para personas con discapacidades cognitivas
- No se detectaron experiencias comparadas ni nacionales relevantes en donde existan mecanismos especiales de acceso para el caso de capacidades cognitivas diferentes, pero sí respecto a discapacidades físicas (al igual que en Chile).
- Perfil de ingreso y de Perfil de egreso explicitan las dificultades de rendimiento que pudiera tener un(a) postulante con TEA de alto rango. Se identifican mayores dificultades en relación al perfil de egreso que al perfil de ingreso y si bien no se puede asegurar el éxito en el proceso formativo, tampoco se puede descartar.
- En caso de solicitudes formales y acreditadas a través de certificados médicos, se propone entonces:
 - No hacer ninguna adaptación sistema de selección, ni de pruebas, ni de procedimiento general de selección para evitar la sensación de discriminación por parte de otros(as) candidatos(as). Mantener el proceso de selección en su totalidad (pruebas y procedimiento general)
 - Proponer elementos de “confort” para las etapas de evaluación grupal y entrevistas en la etapa psicolaboral. A modo de ejemplo se puede organizar el procedimiento de evaluación para evitar esperas innecesarias y tener especial cuidado en entrega de instrucciones.

Bibliografía

- Ministerio de salud de Chile (2011) Guía práctica clínica de detección y diagnóstico oportuno de los trastornos de Espectro autista. Minsal.
- Resolución n°39-2020 Academia Judicial: “Aprueba Informe de diagnóstico de pertinencia de actividades teóricas y prácticas del Programa de Formación para el logro de objetivos de aprendizaje propuestos”, Julio 2020.
- Acta n°417 de Consejo Directivo Academia Judicial del miércoles 24 de noviembre de 2021.

- Wing L. (1997) The autistic spectrum [en línea], Lancet, 00995355, Vol. 350, Fascículo 9093. Extraído de: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=2&hid=111&sid=def1a630-37c2-492a-b5bc-d8c6e81858f2%40sessionmgr112&b>

III. INFORME DE CUMPLIMIENTO DE METAS 2021.

Dando cumplimiento a lo establecido en el Auto Acordado de la Excelentísima Corte Suprema de fecha 21 de diciembre de 2020, en que se fijaron las metas de eficiencia institucional y de desempeño colectivo correspondientes a la Academia Judicial para ser ejecutadas y cumplidas durante el año 2021; y, en el Auto Acordado de la Excelentísima Corte Suprema de fecha 5 de abril de 2021 que lo modifica, la Academia Judicial realizó las siguientes actividades:

METAS DE EFICIENCIA INSTITUCIONAL

1. Desarrollo y ejecución de nuevos cursos en línea para el Programa de Perfeccionamiento.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- diseño un total de 20 nuevos cursos en línea para ser ejecutados a través de su aula virtual en el Programa de Perfeccionamiento;

- ejecución de los nuevos cursos en línea diseñados.

2. Diseño del plan de capacitación de brechas internas de los coordinadores de las áreas académica, ejecutiva y de desarrollo de la Academia Judicial.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- diagnóstico de brechas internas detectadas en los coordinadores de las áreas académica, ejecutiva y de desarrollo de la Academia Judicial, con fin de especificar la justificación y el alcance del plan de capacitación;
- elaboración del plan de capacitación;
- implementación de las acciones consideradas en el plan a partir del mes de julio de 2021.

3. Diseño e implementación de sistema integrado de biblioteca, centro de documentación y recursos de capacitación.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- diagnóstico del estado actual de la biblioteca física de la institución, que contemple el análisis de la utilidad del software en actual uso, un inventario del material existente y un catastro del material digital y audiovisual existente;
- diseño del nuevo sistema de biblioteca y centro de documentación, así como su plan de implementación.

4. Plan comunicacional de la Academia Judicial. Realización de la evaluación y actualización de la estrategia comunicacional de la Academia Judicial.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- evaluación y diagnóstico que defina el relato comunicacional con la definición de identidad institucional y de posicionamiento, además de un mapa de actores clave para la relación con grupos de interés;
- elaboración de una estrategia comunicacional actualizada, considerando las etapas de implementación y seguimiento de la estrategia comunicacional que será abordada;
- proceso de implementación de a lo menos el 50% de las actividades contempladas en la nueva estrategia comunicacional.

METAS DE DESEMPEÑO COLECTIVO

1. Seguimiento de cursos en línea de la Academia Judicial.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- listado inicial con los cursos en modalidad en línea adjudicados para su realización durante el año 2021, y el listado de funcionarios inscritos en ellos;
- reporte con estado de avance del desarrollo de los cursos por parte de los funcionarios judiciales al 15 de octubre de 2021;
- reporte final que da cuenta del desarrollo de los cursos por parte de los funcionarios judiciales que inscribieron cursos en línea al 15 de diciembre de 2021.

2. Seguimiento de cursos básicos en materia de Ley de Entrevista Video Grabada.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- listado inicial con los cursos básicos en materia de Ley de Entrevista Video Grabada adjudicados para su realización durante el año 2021, y el listado de miembros del Poder Judicial inscritos en ellos;
- reporte con estado de avance del desarrollo de los cursos por parte de los miembros del Poder Judicial al 15 de octubre de 2021;
- reporte con desarrollo de los cursos por parte de los miembros del Poder Judicial al 15 de diciembre de 2021.

3. Diseño y aplicación de encuesta de valoración y posicionamiento institucional de la Academia.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- elaboración de documento que da cuenta de las dimensiones y atributos que debe tener el instrumento de medición de la valoración y posicionamiento institucional, con fin de especificar la validez y el alcance que debe tener el instrumento;
- elaboración del instrumento, que permita medir la valoración y posicionamiento institucional por parte de los actores que defina como clave en materia de justicia;
- primera etapa de aplicación del instrumento, de acuerdo a los tiempos y destinatarios definidos para su aplicación;
- informe final que da cuenta de su cumplimiento.

4. Elaboración de herramientas de apoyo a la Dirección de Audiencias.

Se realizaron todas las actividades que describía la meta:

- plan de trabajo que da cuenta de la decisión del tipo de “Herramientas de Apoyo a la Dirección de Audiencias” a realizar, definición concreta de destinatarios, forma de recolección de insumos y validaciones de los mismos, además de una carta Gantt con el detalle de las etapas del proceso de elaboración;
- diseño del conjunto de materiales e instrumentos que conforman las “Herramientas de Apoyo a la Dirección de Audiencias”;
- aplicación piloto de dicho instrumento validado, poniéndolo a disposición de 3 jueces durante los meses de julio a septiembre de 2021;
- informe de evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación piloto del instrumento desarrollado.

IV. PROPUESTA DE PROGRAMAS PARA HOMOLOGACIÓN.

Institución Organizadora	Tipo de actividad	Nombre	Modalidad	Destinatarios PIUD	Descuento - Funcionarios PIUD
Universidad Finis Terrae	Magister	Derecho de los recursos naturales y medio ambiente	Presencial y on line	E. Primario	30%
Instituto de Estudios Judiciales	Curso	Constitucionalismo y nueva Constitución	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Psicología Judicial	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Derecho de familia	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Actualización jurídica	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Derecho Laboral	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Curso	Derecho registral	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Derecho Administrativo	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Curso	Profundización en Derecho Penal	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Responsabilidad Civil extracontractual	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Sistema recursivo en el Derecho chileno	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados
Instituto de Estudios Judiciales	Diplomado	Argumentación jurídica y razonamiento probatorio	On line	E. Primario	Gratis socios ANM - 20% a 25% descuento a no asociados