



ACTA
CONSEJO DE LA ACADEMIA JUDICIAL
SESIÓN ORDINARIA N° 426

En Santiago de Chile, a 26 de octubre de 2022, siendo las 14:30 horas, se reunió en modalidad híbrida (virtual y presencial) el Consejo Directivo de la Academia Judicial, presidido por el señor Juan Eduardo Fuentes Belmar, presidente de la Corte Suprema; con la asistencia de los consejeros señor Arturo Prado Puga, ministro de la Corte Suprema; señor Jorge Sáez Martín, fiscal judicial (S) de la Corte Suprema; 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 el señor Gonzalo Berríos Díaz, académico. Estuvo presente el director de la Academia Judicial, señor Juan Enrique Vargas Viancos y la subdirectora de la Academia Judicial, señora Cristina Villarreal Holtshamp. Asistió, por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el abogado señor Pablo Fuenzalida V., quien participó de la sesión sin derecho a voto. Actuó como secretaria de actas la abogada, señora Bárbara Urrejola Scolari.

Excusaron su presencia el señor Jaime Gajardo Falcón, subsecretario de Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; la señora Carmen

Domínguez Hidalgo, académica; y el señor Omar Astudillo Contreras, ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago.

La tabla de esta sesión contempló los siguientes puntos:

1. Aprobación del acta de sesión ordinaria N° 425.
2. Presentación del plan de trabajo 2023.
3. Cursos de perfeccionamiento:
 - 3.1 Evaluación cursos primer semestre
 - 3.2 Oficio administradores TOP Santiago
4. Nuevo modelo de detección de necesidades de capacitación- DNC.
5. Oficio Corte de Apelaciones de Copiapó, exámenes a postulantes a cargos del escalafón primario sin PF.
6. Citación comisión adjudicación docente Programas de Formación N° 82 y 83.
7. Avances habilitación edificio institucional.
8. Varios.

Los acuerdos adoptados fueron los siguientes:

1. Se da por aprobada el acta de la sesión ordinaria Nro. 425.
2. El director presenta a los señores consejeros el plan de trabajo de la Academia Judicial para el año 2023, el cual contempla el trabajo de todas las áreas y programas de la Academia. El consejo directivo aprueba íntegramente el plan de trabajo presentado por el director para el año 2023. La presentación del plan de trabajo 2023 se anexa a la presente acta con el número I.

3. Tratándose del Programa de Perfeccionamiento, el director presenta al consejo los resultados de las evaluaciones de los cursos de perfeccionamiento en línea del primer semestre del presente año, señalando que el universo de ejecuciones de cursos evaluados fue de 77 y que las fuentes de información fueron las encuestas de reacción de los alumnos y alumnas, los resultados de evaluaciones de aprendizaje, los informes de los y las docentes y la evaluación de la tutoría realizada por el equipo de perfeccionamiento. En cuanto a los resultados, informó que se obtuvieron muy buenos resultados en general, destacando los siguientes: se pudo apreciar una baja de los comentarios críticos respecto de las comisiones de servicio; la dimensión tecnológica sigue siendo bien evaluada por alumnos y docentes; un 85% de los alumnos inscritos terminaron sus cursos, con un promedio de 6,1; la evaluación del diseño instruccional es similar a la del año anterior (6,1 vs 6,2), sin embargo, se detectan cursos que requieren ajustes; los tutores reciben una muy buena evaluación (6,1 vs 6,0 del año anterior); y, la evaluación general de los cursos es de un 6,0. El informe de análisis de resultados de cursos de perfeccionamiento en línea del primer semestre 2022 de la Academia Judicial se anexa a la presente acta con el número II.

Respecto al punto de tabla relativo al oficio recibido de parte de los administradores de los Tribunales Orales en lo Penal de Santiago, a petición del consejero señor Astudillo, se acordó posponer su vista para la próxima sesión.

4. El director presenta al consejo la propuesta del nuevo modelo de detección de necesidades de capacitación, señalando que se trata de un proyecto en el

que se trabajó en la revisión completa del proceso. Se trata de cambiar el esquema anterior en que se relevaban las necesidades institucionales y se realizaba una encuesta a los funcionarios, por un sistema más complejo que incorpora el proceso completo encaminado a ofrecer una suerte de currículum para cada uno de los cargos del escalafón primario y secundario y para agrupaciones de cargos del escalafón de empleados. De esta forma, señala que la propuesta consta de una primera etapa que tiene por objeto la generación de un currículum específico por cargo, y una segunda etapa de monitoreo de necesidades emergentes y de actualización permanente de la oferta formativa.

El consejo directivo acuerda aprobar el nuevo modelo de detección de necesidades de capacitación propuesto por el director. El documento que contiene el Proyecto de optimización de sistema de detección de necesidades de la Academia Judicial se anexa a la presente acta con el número III.

5. El director da cuenta al consejo de la recepción de un oficio de la Corte de Apelaciones de Copiapó solicitando a la Academia la toma de exámenes (de acuerdo a lo establecido en el artículo 284 bis del COT) a postulantes a cargos de Juez de Diego de Almagro y Secretario de Vallenar, que no han realizado el Programa de Formación y que se presentan a concurso en un segundo llamado. Señala que, revisados los antecedentes, fue posible comprobar que en un primer llamado para el concurso de Juez de Diego de Almagro sí se habían presentado postulantes que cumplían con el requisito de haber cursado el Programa de Formación de la Academia Judicial, por lo que no correspondía haber realizado un segundo llamado a concurso, respondiéndose a la Corte que se presentaría el tema al consejo directivo. En atención a lo anterior, la Corte

de Apelaciones de Copiapó responde que deja sin efecto la primera solicitud atendido que en el segundo llamado a concurso se presentaron postulantes que han cursado el Programa de Formación de la Academia Judicial.

En atención a la confusión que se presenta en la interpretación de la norma del artículo 284 bis del COT, que se relaciona con el artículo 12 de la ley 19.346, el director propone al consejo que se adopten los siguientes acuerdos e interpretaciones: i) si se presentan 3 o más postulantes con Programa de Formación en un primer llamado, se debe conformar la terna; ii) si en un segundo llamado se presentan postulantes sin Programa de Formación, la Academia debe examinarlos, independientemente del número de postulantes con Programa de Formación que se hayan presentado; iii) las Cortes deben remitir junto con la petición de exámenes los antecedentes completos tanto del primer como del segundo llamado a concurso; iv) oficiar a las Cortes comunicando lo anterior; v) realizar, presencialmente, los exámenes a los postulantes al cargo de Secretario de Vallenar.

Luego de un intercambio de opiniones, el consejo directivo acordó oficiar a la Corte Suprema a fin de poner en conocimiento la situación acontecida con la solicitud de toma de exámenes a abogados no egresados del Programa de Formación en el concurso realizado por la Corte de Apelaciones de Copiapó, solicitando en dicho oficio que la Corte Suprema tenga a bien instruir a las Cortes de Apelaciones sobre los requisitos para que opere esa excepcional examinación.

6. El director notifica a los integrantes de la comisión del Programa de Formación respecto de la fecha en que se llevará a cabo la próxima sesión para

la adjudicación docente de los Programas N° 82 y 83, la cual se realizará el día 17 de noviembre próximo a las 16 hrs.

7. El director informa al consejo los avances en la habilitación del edificio institucional, señalando que, con fecha 8 de septiembre, se dio inicio al período de recepción provisoria, el cual tiene plazo máximo de resolución para el día 21 de noviembre. Indica además que la fecha estimada de entrega del edificio es el día 5 de diciembre. Finalmente, señala que queda pendiente definir cuál es la figura jurídica del traspaso y que se está llevando a cabo la etapa de evaluación de propuestas para el alajamiento del edificio.

8. En cuanto a los temas varios:

a. El director da cuenta de su participación en las Jornadas de Reflexión de la Corte Suprema, informando de aquellos acuerdos adoptados que dicen relación con la Academia Judicial: i) gobierno: proponen un modelo de Consejo de Justicia que asume la formación y capacitación judicial, manteniendo la Academia Judicial a cargo de un Consejo Técnico, cuyas decisiones pueden ser revisadas por el Consejo de Justicia; ii) violencia de género: se solicitará a la Academia que elabore, en conjunto con la Secretaría Técnica y la CAPJ, un programa de capacitación obligatoria en esta temática, dirigido especialmente a las jurisdicciones de familia y penal; iii) justicia indígena: se propondrá al consejo de la Academia la factibilidad de desarrollar un curso de especialización, para el Escalafón Primario, en materia de justicia indígena y estándares del Convenio 169

de la OIT, especialmente dirigido a jurisdicciones con presencia de comunidades indígenas.

Señala también el director que, fuera de acta, se planteó la idea de la exclusividad, es decir que la Academia sea quien administre todos los recursos del sector destinados a capacitación, incluidas las becas, y la idea de apoyar económicamente a los egresados del Programa de Formación, para incentivarlos a realizar suplencias en lugares donde no suelen postular.

- b. El director da cuenta de los buenos resultados en la tramitación del presupuesto, señalando que se sostuvo una reunión final con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y con el Ministerio de Hacienda, y que sería favorable a lo solicitado por la Academia.
- c. En relación a la especialización en materia de Responsabilidad Penal Adolescente, el director informa que, al haberse aprobado la ley que crea el Servicio Nacional de Reinserción Juvenil, corresponde oficiar a la Corte Suprema para establecer la obligatoriedad de la capacitación en la materia para jueces y funcionarios de juzgados de garantía.
- d. El director da cuenta a los consejeros de las publicaciones impresas que la Academia Judicial ha generado durante el presente año, haciéndoles entrega de los ejemplares de las últimas publicaciones.
- e. Se fija la realización de la próxima sesión de consejo para el día miércoles 23 de noviembre, a las 14.30 hrs.

- f. El consejero señor Gómez informa que se ha creado una Federación de Colegios de Abogados, poniendo a disposición sus medios de comunicación para la Academia Judicial.

Siendo las 16.20 horas se pone término a la reunión.

Sr. Juan Eduardo Fuentes B.

Sr. Jorge Sáez M.

Sr. Alejandro Vera Q.

Sr. Arturo Prado P.

Sr. Gonzalo Berríos D.

Sr. Alejandro Gómez C.

Sr. Pablo Fuenzalida V.

ANEXOS

- I. PLAN DE TRABAJO 2023.**
- II. EVALUACIÓN CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PRIMER SEMESTRE 2022.**
- III. PROPUESTA DE SISTEMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**

I. PLAN DE TRABAJO 2023.



2. Plan de Trabajo 2023

Programa de Perfeccionamiento



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Cursos en línea	Curatoría de cursos en línea	■	■	■									
	Actualización de contenidos interactivos	■	■	■	■	■	■						
	Diseño de nuevos cursos en línea	■	■	■	■	■	■	■	■				
	Ejecución de cursos en línea	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Cursos presenciales	Planificación de cursos presenciales	■	■	■	■	■							
	Ejecución de cursos presenciales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Homologación de cursos	Análisis de solicitudes	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Seguimiento de cursos y personas homologados	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Estrategias para una docencia con igualdad y sin discriminación (Meta)	Elaboración del plan de trabajo y planificación del curso	■											
	Diseño instruccional	■	■	■	■	■	■	■					
	Implementación y ejecución del curso						■	■	■	■	■	■	■
Seguimiento de cursos en línea de la Academia Judicial (Meta)	Reporte 1, al 15 de abril			■	■	■							
	Reporte 2, al 31 de julio						■	■	■	■	■	■	
	Reporte 3, al 31 de octubre									■	■	■	■
	Reporte 4, al 15 de diciembre											■	■

Programa de Habilitación



		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PH 40	Ejecución	■		■	■	■	■						
PH 41	Selección alumnos/alumnas							■					
	Ejecución								■	■	■	■	■

Programa de Desarrollo

Proyecto	Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
LEV	Curso básico (Meta)		■	■	■	■		■	■	■		■	
	CIFE				■		■		■		■	■	
	PFC	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Guías de Conducción de Audiencias	TOP	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Familia					■	■	■	■	■	■	■	■
	RPA					■	■	■	■	■	■	■	■
RPA	Seguimiento (Meta)			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Talleres de especialización						■	■		■	■	■	

Programa de Extensión

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Seminarios en línea	Ciclo: Familia e infancia			■	■	■	■	■				
	Ciclo: Responsabilidad penal adolescente					■	■	■				
	Ciclo: Género								■	■	■	
	Ciclo: Obligaciones internacionales del Estado de Chile										■	■
Cápsulas de actualización				■	■	■	■	■	■	■	■	■
Grupos de reflexión	Estigma y prejuicio hacia las personas con discapacidad y su impacto en el acceso a la justicia				■	■	■					
	Debido proceso*					■	■	■				
	Rol del juez/jueza en la conciliación*						■	■	■			
Evaluación global de actividades del programa de extensión (Meta)	Evaluación actividades extensión 2021 y 2022			■	■	■						
	Popuestas de mejoras para actividades de extensión 2023						■	■				
	Protocolo para la toma de decisiones en el Programa de Extensión								■	■	■	

II. EVALUACIÓN CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PRIMER SEMESTRE 2022.

Informe de análisis de resultados de cursos
de perfeccionamiento en línea
Primer semestre año 2022
Academia Judicial

Contenido

I- Introducción	3
II- Descripción de la muestra de cursos	4
III- Resultados obtenidos en cursos en línea de perfeccionamiento ordinario primer semestre 2022	8
a) Dimensión administrativa:	8
b) Dimensión tecnológica operativa:	10
c) Dimensión de aprobación y notas obtenidas por participantes	12
d) Dimensión diseño instruccional	14
e) Dimensión tutorías y visión del tutor(a):	17
f) Dimensión de evaluación general de los y las participantes	23
IV- Comentarios cualitativos y situaciones específicas	27
V- Conclusiones y propuestas de acción	33
VI- Anexos	40
Anexo N°1: Encuesta de evaluación de reacción participantes cursos en línea (actualizado)	40
Anexo N°2: Encuesta de evaluación tutoría contestada por equipo de Perfeccionamiento falta actualizar.	42
Anexo N°3: Encuesta de evaluación tutor/a cursos en línea PP, aplicada a partir de mayo de 2022 (actualizada)	44
Anexo n°4: Cuadros comparativos de resultados obtenidos por cursos ajustados en 2021 y 2022	

I- Introducción

Desde el año 2020, la Academia Judicial ha incluido en su oferta formativa la modalidad de cursos en línea o virtuales. Desde el inicio de este proceso se ha establecido un sistema de seguimiento y monitoreo de la ejecución de los cursos en línea para conocer los resultados obtenidos y buscar una mejora continua.

Este documento describe los resultados obtenidos en la ejecución de los cursos en línea del Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial del primer semestre del año 2022. Más específicamente, se trata de 77 cursos que se ejecutaron entre los meses de marzo y julio del año 2022. En estos cursos se inscribieron 1858 integrantes del Poder Judicial, de los cuales 1553 lograron aprobarlo y 1440 contestaron la encuesta de reacción al finalizarlo. Las informaciones que se presentan se obtuvieron a partir de las encuestas completadas por participantes, y por los tutores y las tutoras de los cursos. Además, se integran los resultados de una encuesta interna que el equipo del Programa de perfeccionamiento completa después de la ejecución de cada curso.

Este documento se estructura en 5 partes. En primer lugar, se describe brevemente el procedimiento utilizado para obtener los resultados que se analizan, así como la lista de los 77 cursos que se analizan. En un segundo momento, se presentan los resultados específicos realizados respecto a las cinco dimensiones que se ha considerado relevante monitorear: la dimensión administrativa, la dimensión tecnológica operativa, la dimensión de diseño instruccional, la dimensión de tutoría y visión de tutores(as) y la dimensión de evaluación general de los y las participantes.

En un tercer punto del documento, se analizan los principales temas mencionados por los y las participantes en sus comentarios cualitativos, así como algunas situaciones específicas que el análisis de datos puede relevar.

Finalmente, y a modo de conclusiones se sintetizan los principales resultados obtenidos y se plantean las propuestas de mejora relacionada o las medidas administrativas y pedagógicas que se propone hacer al respecto.

II- Descripción de la muestra de cursos

El presente informe se basa en los resultados obtenidos en los cursos en línea de la Academia Judicial que se dictaron en el marco de su Programa de Perfeccionamiento durante el primer semestre del 2022. Más específicamente se trata de 77 cursos, que se dictaron entre el marzo y julio del año 2022. Los cursos analizados son los siguientes:

N°	CÓDIGO CURSO	NOMBRE DE CURSO	ESCALAFÓN
1	470-1	ESTANDARES NACIONALES E INTERNACIONALES EN MATERIA DE ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO	EP
2	480-1	HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DEL CAMBIO ESTRATEGICO	EP-ES-EE
3	4005-1	CONTROL DE LA ADMINISTRACION POR PARTE DE LOS TRIBUNALES ORDINARIOS Y ESPECIALES	EP
4	4036-1	ADMINISTRACION DE SISTEMAS DE VIDEOCONFERENCIAS	EE
5	481-1	HERRAMIENTAS DE AUTOCUIDADO Y FORTALECIMIENTO EMOCIONAL	EP-ES-EE
6	484-1	INNOVACION Y MEJORA CONTINUA	EP-ES-EE
7	4007-1	NORMATIVA EN MATERIA DE FILIACION	EP-ES(CT)
8	4019-1	LEY ANTIDISCRIMINACION	EP-ES
9	4026-1	TRIBUNALES NO REFORMADOS: NOCIONES DE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO	EE
10	4043-1	ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA Y TRANSPARENCIA	EP-ES-EE
11	4650-1	INTRODUCCION SOBRE VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO SEXUAL	EP-ES-EE
12	483-1	TOPICOS DE PSICOLOGIA PARA LA GESTION DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	EP-ES-EE
13	4008-1	REGIMEN DE ALIMENTOS, CUIDADO PERSONAL Y RELACION DIRECTA Y REGULAR APLICADO A LA DECISION JUDICIAL	EP-ES(CT)
14	4018-1	BUENAS PRACTICAS PARA RESOLVER CON PERSPECTIVA DE GENERO	EP
15	4037-1	ATENCION Y ORIENTACION A USUARIOS A TRAVES DE PLATAFORMAS INFORMATICAS	EE
16	4039-1	RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS	EP
17	482-1	NEGOCIACION PARA SOLUCIONES COLABORATIVAS EN EL TRABAJO	EP-ES-EE
18	4006-1	MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS EN EL CONTEXTO DEL PROCESO JUDICIAL	EP-ES(CT)
19	4025-1	TRIBUNALES ORALES EN LO PENAL: NOCIONES DE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO	EE
20	4034-1	GESTION PRESUPUESTARIA Y BANCARIA	ES-EE
21	4044-1	CONVENIO 169 DE LA OIT SOBRE PUEBLOS INDIGENAS	EP
22	477-1	DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	EP
23	480-2	HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DEL CAMBIO ESTRATEGICO	EP-ES-EE
24	485-1	GESTION DEL CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	EP-ES-EE
25	4012-1	NUEVA LEY CHILENA DE MIGRACION Y EXTRANJERIA	EP-ES-EE
26	4016-1	EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS	EP
27	4036-2	ADMINISTRACION DE SISTEMAS DE VIDEOCONFERENCIAS	EE
28	4649-1	SENSIBILIZACION EN GENERO	EP-ES-EE
29	158-1	FORMACION ESPECIALIZADA PARA JUECES DE LETRAS DE FAMILIA (CURSO HABILITANTE)	EP
30	481-2	HERRAMIENTAS DE AUTOCUIDADO Y FORTALECIMIENTO EMOCIONAL	EP-ES-EE
31	484-2	INNOVACION Y MEJORA CONTINUA	EP-ES-EE

N°	CÓDIGO CURSO	NOMBRE DE CURSO	ESCALAFÓN
32	4004-2	TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTEXTO DEL DERECHO DEL TRABAJO	EP
33	4021-2	DERECHO PROCESAL ORGANICO Y FUNCIONAL	EP
34	4038-1	DERECHO INFORMATICO	EP
35	4043-2	ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA Y TRANSPARENCIA	EP-ES-EE
36	470-2	ESTANDARES NACIONALES E INTERNACIONALES EN MATERIA DE ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO	EP
37	483-2	TOPICOS DE PSICOLOGIA PARA LA GESTION DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	EP-ES-EE
38	4019-2	LEY ANTIDISCRIMINACION	EP-ES
39	4037-2	ATENCION Y ORIENTACION A USUARIOS A TRAVES DE PLATAFORMAS INFORMATICAS	EE
40	4045-1	REDACCION DE DOCUMENTOS LEGALES	EE
41	4018-2	BUENAS PRACTICAS PARA RESOLVER CON PERSPECTIVA DE GENERO	EP
42	4026-2	TRIBUNALES NO REFORMADOS: NOCIONES DE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO	EE
43	4034-2	GESTION PRESUPUESTARIA Y BANCARIA	ES-EE
44	4650-2	INTRODUCCION SOBRE VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO SEXUAL	EP-ES-EE
45	482-2	NEGOCIACION PARA SOLUCIONES COLABORATIVAS EN EL TRABAJO	EP-ES-EE
46	485-2	GESTION DEL CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	EP-ES-EE
47	4008-2	REGIMEN DE ALIMENTOS, CUIDADO PERSONAL Y RELACION DIRECTA Y REGULAR APLICADO A LA DECISION JUDICIAL	EP-ES(CT)
48	4012-2	NUEVA LEY CHILENA DE MIGRACION Y EXTRANJERIA	EP-ES-EE
49	4016-2	EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS	EP
50	4039-2	RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS	EP
51	4649-2	SENSIBILIZACION EN GENERO	EP-ES-EE
52	480-3	HERRAMIENTAS PARA LA GESTION DEL CAMBIO ESTRATEGICO	EP-ES-EE
53	4006-2	MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS EN EL CONTEXTO DEL PROCESO JUDICIAL	EP-ES(CT)
54	4014-1	CONTROL JUDICIAL DEL PROCESO: CASE MANAGEMENT	EP
55	4015-1	PROTECCION DE DATOS	EP
56	4036-3	ADMINISTRACION DE SISTEMAS DE VIDEOCONFERENCIAS	EE
57	477-2	DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS	EP
58	481-3	HERRAMIENTAS DE AUTOCUIDADO Y FORTALECIMIENTO EMOCIONAL	EP-ES-EE
59	484-3	INNOVACION Y MEJORA CONTINUA	EP-ES-EE
60	4007-3	NORMATIVA EN MATERIA DE FILIACION	EP-ES(CT)
61	4020-1	LEY DE IDENTIDAD DE GENERO	EP
62	4021-3	DERECHO PROCESAL ORGANICO Y FUNCIONAL	EP
63	4037-3	ATENCION Y ORIENTACION A USUARIOS A TRAVES DE PLATAFORMAS INFORMATICAS	EE

N°	CÓDIGO CURSO	NOMBRE DE CURSO	ESCALAFÓN
64	4038-2	DERECHO INFORMATICO	EP
65	192-1	FORMACION ESPECIALIZADA PARA JUECES DE LETRAS DEL TRABAJO (CURSO HABILITANTE)	EP
66	483-3	TOPICOS DE PSICOLOGIA PARA LA GESTION DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	EP-ES-EE
67	4000-1	IDENTIFICACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL NNA VULNERADOS PARA LA CORRECTA DECISION JUDICIAL	EP-ES(CT)
68	4018-3	BUENAS PRACTICAS PARA RESOLVER CON PERSPECTIVA DE GENERO	EP
69	4025-3	TRIBUNALES ORALES EN LO PENAL: NOCIONES DE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO	EE
70	4042-1	ABORDAJE MULTIDISCIPLINARIO DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR	EP-ES(CT)
71	4650-3	INTRODUCCION SOBRE VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO SEXUAL	EP-ES-EE
72	485-3	GESTION DEL CLIMA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	EP-ES-EE
73	4012-3	NUEVA LEY CHILENA DE MIGRACION Y EXTRANJERIA	EP-ES-EE
74	4026-3	TRIBUNALES NO REFORMADOS: NOCIONES DE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO	EE
75	4034-3	GESTION PRESUPUESTARIA Y BANCARIA	ES-EE
76	4043-3	ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA Y TRANSPARENCIA	EP-ES-EE
77	4045-2	REDACCION DE DOCUMENTOS LEGALES	EE

Se trata de 77 ejecuciones que dan cuenta de 38 temas diferentes (los cursos se dan más de una vez).

En cuanto a la duración de los cursos, se ejecutaron 70 cursos de una duración de 32 horas, 5 cursos (autoinstruccionales) que tuvieron una duración de 16 horas y 2 cursos de una duración de 48 horas. En cuanto al tipo de participantes de los cursos, de las 77 ejecuciones, 23 fueron solo para integrantes del Escalafón Primario, 13 para integrantes del Escalafón de Empleados, 10 para Escalafones primario y secundario, 3 para escalafón Secundario y de Empleados y 28 para los Escalafones Primarios, secundarios y de Empleados.

En promedio, los 77 cursos tuvieron 24 participantes. El curso que tuvo menos asistentes fue el curso Formación especializada para jueces de familia 2 participantes. Hubo 16 cursos con 30 participantes, que es el máximo permitido en los cursos en línea; 7 cursos con 31 participantes (los cuales obedecieron a situaciones particulares), un curso con un alumno externo al PJUD y el promedio de alumnos por curso fue de 24.

En estas 77 ejecuciones de cursos se aplicaron las encuestas de reacción a los y las participantes, se pidió un informe final al equipo docente (se le hicieron algunas modificaciones este año por lo que se adjunta en anexo n°2) y se completó una encuesta de evaluación de la tutoría por parte de del equipo de perfeccionamiento. Esta encuesta (anexo n°3) fue contestada por los integrantes del equipo de perfeccionamiento a partir de su observación de las sesiones sincrónicas del curso.

En total, se recibieron 1440 encuestas de reacción, lo que equivale al 92,7% de las personas que terminaron su respectivo curso. El análisis de los promedios de tasas de respuesta obtenidos en las encuestas de reacción nos indica resultados similares. La tasa de respuesta promedio fue de 98%, siendo el mínimo obtenido 70,4% en el curso “Innovación y mejora continua” y el máximo 100% en 60 cursos, lo que equivale a un 77,9% de los cursos.¹

Estas 3 fuentes de información fueron procesadas y analizadas. Los resultados que se obtuvieron se presentan a continuación.

III- Resultados obtenidos en cursos en línea de perfeccionamiento ordinario primer semestre 2022

Los resultados obtenidos en la aplicación del sistema de seguimiento se presentarán segmentados en las 5 dimensiones identificadas como relevantes de ser monitoreadas. Más específicamente nos referimos a la dimensión administrativa, a la dimensión tecnológica operativa, a la dimensión de participación y aprobación, a la dimensión de diseño instruccional, a la dimensión tutoría y visión del tutor(a) y a la dimensión de evaluación general de los y las participantes. En cada una de éstas, se presentan los resultados obtenidos en los 77 cursos y se comentan los indicadores generados.

Dimensión administrativa:

Se refiere a la descripción del número de participantes inscritos e inscritas en cada curso, el número de aprobados y aprobadas, el número de reprobadas y reprobados y las justificaciones recibidas.

	Año 2021			Año 2022			Diferencia
	Mínimo obtenido cursos 2021	Máximo obtenido cursos 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido cursos 2022	Máximo obtenido cursos 2022	Promedio cursos 2022	
Número de alumnos inscritos:	4	36	25	2	31	24,1	-0,9
Alumnos/as aprobados/as:	2	29	19,1	2	30	20,8	1,7

¹ Resulta interesante destacar que la tasa de respuesta de los cursos alojados en la plataforma de la Academia Judicial es 99,9% y en los cursos alojados en la Plataforma de la Corporación Administrativa del Poder Judicial es de 92% (subió 5% en comparación a año pasado, pero aún se mantiene más baja).

Alumnos/as reprobados/as:	0	9	2,8	0	7	1,4	-1,4
---------------------------	---	---	-----	---	---	-----	------

Al respecto se puede observar que en los 77 cursos hay un promedio de 24,1 participantes inscritos (lo cual es inferior en 0,9 puntos al promedio de participantes del año 2021). Si se considera que el máximo posible de participantes es 30, se observa un buen nivel de participación, existiendo todavía un margen de mejora.

Un análisis comparativo del número de participantes en función del tipo de destinatario revela diferencias relevantes. En los cursos donde participan integrantes del Escalafón de Empleados hay promedios significativamente más altos de participantes, 27 alumnos(as). Mientras los cursos para Escalafón Primario tienen 16,7 alumnos(as) en promedio, los cursos para integrantes de los Escalafones Primario y Secundarios y de los cursos para integrantes de los Escalafones Secundario y Empleados tienen un promedio de 25,4 y los cursos para todos los escalafones un promedio de 29,5 alumnos y alumnas. Esto se puede explicar por la diferencia en la cantidad de oferta existente para cada escalafón y en su relación con el número potencial de participantes. Resulta importante mantener los esfuerzos por tener el máximo posible de participantes en nuestros cursos en línea para asegurar una ejecución donde se combinan instancias individuales y grupales, pero también para asegurar un alto nivel de eficiencia en el gasto de cada curso.

Otro aspecto administrativo importante de mencionar, es el tema de las comisiones de servicios para participar en el curso. Esto ha sido explícitamente trabajado para resolver los desafíos asociados a la duración de los cursos y a las quejas de los y las participantes respecto a la imposibilidad de usar sus comisiones de servicio y de poder dedicarse al perfeccionamiento sin “sobre cargarse” o debiendo utilizar tiempo de descanso para cumplir con las exigencias de los cursos. Se alargó el tiempo de comisión de servicios a 32 horas (antes eran 24 horas) y se facilitó el proceso de puesta en práctica de dichas comisiones otorgándolas por un día completo (8 horas), durante las 4 semanas en que se realiza el curso, y coincidiendo con el día de la clase sincrónica. Al respecto, se puede plantear que en los comentarios cualitativos de los y las participantes de este primer semestre el tema comisiones de servicios sigue presente, pero con una intensidad inferior al año pasado.

En las 1440 encuestas de reacción que se recibieron respecto a los 77 cursos del primer semestre, se identificaron 839 comentarios cualitativos. Entre esos comentarios se identificaron 121 cuyo tema era la comisión de servicios. Esto indica que 8,4% de participantes en cursos de primer semestre hicieron algún comentario respecto a las comisiones de servicios. Más específicamente, 107 comentarios se referían en términos negativos al sistema de comisiones de servicio y 16 lo hacían en términos positivos. Estos números indican que el 7,4% de participantes que comentaron lo hicieron negativamente y el 1,1% hicieron comentarios positivos al respecto. Estas cifras indican que el tema de las comisiones de servicios está presente y mayoritariamente en términos negativos, pero que este tema aparece en menos del 10% de los participantes (lo cual contrasta con el mayor número de presencia el año pasado)

Hay menos comentarios alusivos a la desproporción entre el tiempo real de estudio y las comisiones de servicios y menos comentarios respecto a la dificultad para hacer uso de las mismas.

Los comentarios negativos (107) se relacionaron con la pretensión de poder tener cursos en línea sincrónicos en días corridos.

“...Lo ideal es que tanto este curso como los demás que imparta la Academia Judicial en forma virtual, se condensen solo en 3 o 4 días, en una sola semana, como lo era cuando se impartían presencialmente. Porque se nos hace difícil compatibilizar nuestro tiempo para absorber tan importantes conocimientos y desarrollar en buena forma todas sus actividades, cuando al mismo tiempo debemos cumplir en buena forma nuestra importante carga laboral.”

Algunos participantes (16) hicieron comentarios positivos al respecto

“Un curso muy bueno y recomendable. Me pareció excelente la comisión de servicio porque permite dedicarse al curso, revisar el material y tener el tiempo suficiente para cumplir con las tareas.”

Hay varios comentarios al respecto que apuntan a replicar las condiciones de los cursos presenciales con clases virtuales sincrónicas. Estos comentarios son importantes de tomar en cuenta porque relevan aspectos prácticos, pero también ilustran una representación del proceso de aprendizaje en línea puramente sincrónica y donde no hay trabajo individual o grupal autónomo. Es relevante reforzar la idea del necesario complemento entre el trabajo autónomo de los y las participantes y el trabajo sincrónico con interacción directa entre docentes y participantes.

Los tutores y las tutoras también percibieron este avance. Plantearon que había mucho menos problemas con las comisiones de servicios y que el desafío ahora era poder coordinar bien los tiempos de trabajo autónomo y las sesiones sincrónicas. Esto porque hay un nivel disperejo de cumplimiento de las actividades antes de las sesiones sincrónicas, lo cual dificulta la planificación y ejecución de las mismas.

Dimensión tecnológica operativa:

Esta dimensión se refiere a las percepciones que tienen los y las participantes, así como los tutores y las tutoras, respecto a la facilidad de acceso a la plataforma y al curso en línea, y respecto a la facilidad para navegar en los recursos y actividades que el curso propone.

A continuación, se presentan los resultados de la Encuesta de reacción que contestan los y las participantes respecto a la dimensión tecnológica.

ASPECTOS TÉCNICOS (encuesta reacción participantes)	Promedio año 2021	Promedio primer semestre año 2022	Mínimo primer semestre año 2022	Máximo primer semestre año 2022
Facilidad de acceso al aula	5,9	6,0	4,8	6,7
Facilidad de navegación en el aula	5,9	5,9	4,8	6,7

La “facilidad de acceso al aula”, obtuvo un promedio de 6,0, llegando a un mínimo de 4,8 en un curso y un máximo de 6,7 en otro. Este semestre, la “facilidad de navegación en el aula”, obtiene casi los mismos resultados con un promedio de 5,9 mínimo de 4,8 y un máximo de 6,7. Un análisis comparativo con los resultados obtenidos con el año 2021, indican que la tanto la “facilidad de acceso al aula” mejora levemente (5,9 versus 6,0), y la “facilidad de navegación” mantiene su evaluación (5,9). Esta leve mejora permite plantear que nuestros destinatarios y destinatarias están acostumbrándose cada vez más a la plataforma y a la modalidad de cursos en línea. También aporta a esto, la estandarización del formato de los cursos y su nueva organización, lo cual facilita la navegación y orientación en los recursos. Sobre este tema, se debe mencionar que en los comentarios cualitativos ya no aparecen tantos comentarios relacionados con problemas técnicos para el acceso o la navegación. Si aparecen algunos comentarios referidos a la “añoranza” de cursos presenciales, pero no al desagrado o problemas técnicos con los cursos en línea.

En el informe del año 2021, se comparaban los resultados obtenidos en esta dimensión en la plataforma Academia Judicial y en la plataforma de la corporación Administrativa del Poder Judicial. Para este año, y como parte del proceso de estandarización del formato de nuestros cursos en línea, se aplicó la misma matriz y organización a los cursos de ambas plataformas. Dicho de otra manera, se uniformó el diseño y modos de navegación en ambas plataformas. A continuación, se proporcionan los datos del primer semestre del año en curso.

ASPECTOS TÉCNICOS	Promedio curso plataforma Academia Judicial 1° semestre año 2022	Promedio cursos plataforma CAPJ 1° semestre año 2022	Promedio General 1° semestre año 2022
Facilidad de acceso al aula	6,0	5,9	6,0
Facilidad de navegación en el aula	5,9	5,8	5,9

Como se puede observar, durante el primer semestre hubo diferencias mínimas a favor de la plataforma de la Academia Judicial. Mientras en los cursos dictados en la plataforma de la Academia Judicial el promedio es 6,0 y 5,9 en las dimensiones “facilidad de acceso al aula” y “facilidad de navegación en el aula”, respectivamente, en los cursos dictados en la plataforma de CAPJ se obtiene un 0,1 punto de diferencia en ambos aspectos. En ambos aspectos la diferencia es a favor de los cursos alojados en la plataforma de la Academia Judicial.

Si se comparan los resultados obtenidos en el primer semestre de este año con los resultados obtenidos en el año 2021, los cursos de la plataforma de la Academia Judicial, mantiene el promedio en la facilidad de acceso al aula (6,0) y la facilidad de navegación en el aula (5,9).

En la misma línea argumentativa, en las encuestas contestadas por los tutores y las tutoras se puede observar una mejoría en la percepción de facilidad de acceso al aula obteniendo un promedio de nota 6,6 en las encuestas aplicadas entre los meses de marzo y abril, y en las encuestas aplicadas a los tutores a partir del mes de mayo indican que uno de los aspectos positivos de este año es la facilidad de acceso a la plataforma y a las clases sincrónicas a través de zoom desde la misma plataforma.

Esta mejoría respecto de la percepción de los docentes a la facilidad de acceso al aula en la plataforma puede explicarse por la adaptación de los docentes a dicha plataforma y a la posibilidad de acceso a zoom desde la misma plataforma según lo indicó una docente:

“Se ha facilitado el uso de zoom al permitir el ingreso directo desde la página, y que las clases queden automáticamente grabadas en la nube.”

Un punto que los tutores y las tutoras relevan respecto a los temas tecnológicos, es que hay algunos links externos que no funcionan bien en algunos cursos. Se releva el problema práctico que esto conlleva y se solicita que (en la medida de lo posible) se bajen esos recursos y suban a la plataforma para poder facilitar su acceso.

A modo de síntesis respecto a este punto, se puede plantear que los cambios en el formato de los cursos y la estandarización de ese diseño han ayudado a subir levemente las percepciones asociadas a las dimensiones técnicas de nuestros cursos y a reducir las diferencias entre la evaluación de esta dimensión en la plataforma Academia Judicial y en la plataforma de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Se aprecia una mejor evaluación de esta dimensión tanto de parte de los y las participantes, como de parte de los tutores y tutoras.

Dimensión de aprobación y notas obtenidas por participantes

En los 77 cursos que se dictaron este primer semestre 2022, se inscribieron 1858 integrantes del Poder Judicial. De este total, 1580 terminaron su curso (lo que equivale a un 85%).

Los reprobados y reprobadas se componen de dos grupos. Los 163 funcionarios (8,8%) que justificaron su ausencia antes del inicio del curso. Y los 109 alumnos/as que se inscribieron, pero no terminaron el curso, lo que equivale a un 5,9% de los inscritos iniciales.

Si se miran los datos en términos de promedios, del promedio de 24 participantes que hay en el primer semestre del 2022, un promedio de 20,8 personas aprueba el curso y 1,4 personas lo reprobaban. A su vez, se reciben en promedio 2,1 justificaciones administrativas por curso. Para analizar estas reprobaciones, es importante destacar que ningún participante lo hizo por obtener evaluaciones bajo 4,0, así que obedecieron al no cumplimiento de actividades obligatorias o razones administrativas.

Si se compara estos resultados con el año 2021, donde aproximadamente un 74% de participantes aprobaron su curso, en el primer semestre del 2022 subió a 84,4%, lo que implica una disminución en las deserciones, lo que podría asociarse a un impacto positivo de la nueva modalidad de las comisiones de servicio, otorgadas por un día completo a los asistentes a los cursos.

Aunque la aprobación de los cursos está asociada a la asistencia y participación en las actividades obligatorias del mismo, se realizan evaluaciones de aprendizaje a lo largo de los 4 módulos. En estas evaluaciones que tienen un objetivo esencialmente formativo, el promedio de notas obtenidas por los y las participantes de los 77 cursos es de 6,1 y no se observa ninguna nota bajo 4 (lo que quiere decir que todos los reprobados y reprobadas lo fueron por no cumplir con las actividades mínimas y no por mal rendimiento). En comparación con el año 2021, se observa una reducción de 0,2 décimas en los promedios obtenidos.

NOTAS DE PARTICIPANTES	Año 2021			Año 2022			Diferencia
	Mínimo obtenido en un curso 2021	Máximo obtenido en un curso 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido en un curso 2022	Máximo obtenido en un curso 2022	Promedio cursos 2022	
Promedio de notas en evaluación de aprendizajes de alumnos que terminaron el curso	4,9	7	6,3	5,1	6,8	6,1	-0,2

Un aspecto que llama la atención, es la diferencia que existe en las notas obtenidas en los cursos en que participan integrantes del Escalafón de Primario y Secundario, y los cursos en que participan los integrantes de los tres escalafones. Mientras el promedio general es 6,1, en los cursos donde participan el Escalafón primario y Escalafón secundario el promedio es 5,6, y el promedio de los cursos en que participan los tres escalafones es de 5,8. Ambos un poco más bajo que el promedio general, y que el promedio obtenido por los cursos de sólo el Escalafón secundario, que obtiene un 6,1, o los cursos dirigidos al Escalafón primario y Consejeros técnicos(as), con un promedio de 6,2 y más diferencia aún con los cursos destinados sólo al Escalafón primario, cuyo promedio es de 6,3. La presencia de participantes del escalafón de empleados y empleadas parece estar asociada a una reducción de los promedios de notas obtenidos. Esto se puede interpretar de diversas maneras. Por un lado, se puede explicar por diferencias en los niveles de conocimientos anteriores respecto a los temas trabajados, lo que podría dificultar el rendimiento. También, se puede aventurar una hipótesis asociada a las dificultades para diseñar actividades e instancias de evaluación que sean pertinentes para participantes tan heterogéneos, lo que podría favorecer a quienes tienen más conocimientos de base. De todas maneras, y más allá de la explicación que se pueda dar, resulta importante sumar este dato a las informaciones que se toman en cuenta para diseñar versiones de los cursos adaptadas a los diferentes tipos de participantes.

Dimensión diseño instruccional

Esta dimensión se refiere a los resultados obtenidos respecto al diseño instruccional de los cursos, más específicamente respecto a la selección de contenidos de los mismos, a la pertinencia de su metodología y a la pertinencia de las evaluaciones realizadas. Se analizan los resultados obtenidos a través de las encuestas contestadas por los y las participantes, así como los comentarios planteados por los tutores y las tutoras al respecto.

En la tabla siguiente se presentan los principales resultados obtenidos en las encuestas de reacción completadas por los y las participantes.

INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN (PROMEDIO)	Promedio año 2021	Promedio primer Semestre año 2022	Mínimo primer semestre año 2022	Máximo primer semestre año 2022
RESPECTO AL DISEÑO				
Selección de contenidos	6,2	6,1	4,0	7
Pertinencia de las metodologías	5,8	5,8	3,9	6,8
Pertinencia de las evaluaciones	5,8	5,7	4,3	6,9

Al analizar los resultados del primer semestre de este año, se puede apreciar una leve baja en los resultados de las dimensiones de “selección de contenidos” y “pertinencia de las evaluaciones”. Se trata de una buena evaluación de la selección de contenidos (6,1) y evaluaciones un poco inferiores para las dimensiones de pertinencia de las metodologías y pertinencia de las evaluaciones (5,8 y 5,7 respectivamente). Son resultados que grafican una valoración positiva de nuestros participantes, pero que establece un claro espacio de mejora.

Sin embargo, y en específico en dimensión “Selección de contenidos”, este es un tema que habrá que analizar en los ajustes específicos a los cursos, porque una de las fortalezas de nuestros cursos en línea es la alta valoración de la calidad de los contenidos y la presencia de materiales docentes. En términos más específicos, los cursos que obtienen bajos resultados en la “selección de contenidos” son:

- Empresa y derechos humanos (4,0)
- Administración de sistemas de videoconferencias (4,7)
- Redacción de documentos legales (5,1)
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas (5,1)

El curso “*Empresa y Derechos humanos*” aparece con baja evaluación en la selección de contenidos. Los comentarios cualitativos indican un problema de aplicación de los contenidos y amplitud de los contenidos propuestos y una baja relación entre las actividades propuestas y estos contenidos. Se propone hacer un proceso de revisión de los contenidos, de priorización de los mismos y de mayor conexión entre éstos y las actividades que se proponen. Los comentarios cualitativos al

curso *“Administración de sistemas de videoconferencias”*, que también aparece con una baja evaluación en la selección de contenidos, expresan que los contenidos propuestos son muy teóricos y que faltan de ejercicios prácticos que permitieran mejorar las destrezas en el uso de esas herramienta. El curso *“Redacción de documentos legales”*, obtiene una baja evaluación en este aspecto relevando especialmente el aspecto de aplicación de los contenidos, más que en el aspecto teórico. El curso *“Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas”*, la evaluación obtenida tiene relación a la extensión de los contenidos, los asistentes al curso refieren que es un excelente curso con buenos docentes, pero que el tema es demasiado extenso para ser abarcado en un solo curso y que amerita más clases sincrónicas donde se pueda desarrollar todos los temas. Además, hacen mención a la extensión de las actividades de cada módulo que supera la cantidad de horas destinadas en la comisión de servicios.

Los comentarios respecto a la selección de contenidos, apuntan a problemas de focalización, priorización, alineamientos de contenidos con las evaluaciones, así como a la aplicación concreta de contenidos. Si bien se ha avanzado en la carga de trabajo en cada módulo de los cursos, los resultados obtenidos y comentarios recibidos relevan la importancia de la focalización de contenidos a los elementos necesarios de considerar para el logro de los objetivos del módulo. Se destaca también la importancia de la aplicación o acercamiento a la práctica de los contenidos. Finalmente, en los comentarios de algunos(as) participantes se destaca la necesidad de dar mayor interactividad a la entrega de contenidos de cada módulo. En algunos casos, se proporcionan contenidos escritos en un programa interactivo, sin entregar esquemas, arboles lógicos, u otras modalidades de trabajo de contenidos más dinámicas e interactivas.

Volviendo a los resultados de la encuesta de reacción en esta dimensión, también se observa una leve baja en la evaluación de la *“pertinencia de las evaluaciones”* que pasan de 5,8 a 5,7, manteniéndose la nota en la *“pertinencia de las metodologías”* (5,8). Se trata de una evaluación medianamente positiva, pero que puede ser mejorada.

En estas dos sub-dimensiones metodológicas, resulta importante destacar que existen cursos que obtienen muy altas valoraciones, lo que ratifica que el modelo de cursos en línea puede ser bien evaluado y releva el desafío de nivelar y mejorar los cursos evaluados como deficientes.

Al respecto, los cursos *“Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas”*, *“Acceso a la información pública y transparencia”*, *“Administración de videoconferencias”* y *“Redacción de documentos legales”* destacaron por sus bajas evaluaciones.

En el extremo opuesto, se pueden destacar positivamente los cursos *“Tribunales orales en lo penal: nociones básicas de organización y funcionamiento”* y *“Estándares nacionales e internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género”*, *“Normativa en materia de filiación”*, *“Régimen de alimentos, cuidado personal y relación directa y regular aplicado a la decisión judicial”*.

Un tema relevante de destacar, es la necesidad de revisar y alinear los procesos de entrega de contenidos de cada módulo con la evaluación del mismo, y el cuestionario final. Algunos y algunas participantes mencionan la falta de conexión entre los contenidos entregados y las evaluaciones

realizadas. Se menciona la presencia de preguntas sobre contenidos secundarios o no trabajados. Estas situaciones particulares relevan la importancia de revisar la alineación entre las evaluaciones de cada módulo (y del curso) con los objetivos y contenidos asociados a los mismos. La evaluación es una instancia que permite reforzar y retroalimentar contenidos o habilidades relevantes. Resulta importante asegurarse de potenciar el valor formativo de estas instancias de evaluación.

Las metodologías mayormente valoradas en los comentarios cualitativos fueron las sesiones sincrónicas y las actividades de aplicación. Esto es muy similar a las valoraciones planteadas en el año 2021 y releva la importancia de optimizar la planificación y dirección de las sesiones sincrónicas porque son una instancia muy apreciada por las y los participantes. Releva también la importancia de proponer actividades de aplicación lo más cercanas al trabajo concreto que deben realizar los y las participantes.

Entre las otras metodologías utilizadas, los foros, material de apoyo, videos y contenido interactivo fueron los recursos menos valorados. Los foros volvieron a ser identificados como una de las herramientas que menos había tenido uso e impacto. Llama la atención el poco uso del foro y la clara preferencia de uso de los correos electrónicos por parte de los y las participantes.

Dimensión tutorías y visión del tutor(a):

Se refiere al seguimiento de la participación del tutor o de la tutora en el curso. Los resultados de esta dimensión se basan en informaciones emanadas de las encuestas de reacción contestadas por alumnos y alumnas, en las informaciones entregadas por los mismos docentes en el Informe final y, en la visión de los y las integrantes del equipo de perfeccionamiento (expresada en encuesta). La tabla siguiente sintetiza los principales resultados obtenidos en las encuestas de reacción.

DESEMPEÑO DEL TUTOR (encuesta reacción participantes)	Promedio año 2021	Promedio primer semestre año 2022	Mínimo año 2022	Máximo año 2022
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,3	6,2	4,7	7
Disposición a resolver dudas	6,6	6,5	5,0	7
Capacidad de retroalimentación	6,4	6,3	4,9	7

Se puede observar una buena disposición a resolver dudas (6,5) y una levemente más baja capacidad de retroalimentación (6,3). La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas es la dimensión menos bien evaluada (6,2), lo que destaca el desafío de la optimización de este recurso formativo tan valorado por los y las participantes. La retroalimentación como la dirección de sesiones sincrónicas son instancias de interacción muy importantes para los resultados pedagógicos del proceso. Son instancias de ajuste y facilitación del proceso de aprendizaje, a través de la interacción directa entre tutores(as) y participantes. Son estas instancias las que diferencian la simple lectura de

contenidos con el aprendizaje activo a través de la realización de actividades y de la obtención de feedback al respecto. Se mantiene el desafío de apoyo a la docencia en los temas de planificación de las sesiones sincrónicas y de retroalimentación específica e individualizada a los y las participantes.

Las notas más bajas identificadas en docentes obtuvieron una calificación con nota 5,0, lo que constituye un desafío para el acompañamiento de estos equipos, su perfeccionamiento y motivación.

En las informaciones obtenidas de los tutores y de las tutoras de los cursos impartidos en los meses de marzo y abril (encuesta antigua que se cambió), se aprecia una valoración positiva de la calidad de las interacciones con alumnos y alumnas (6,3) y del grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje (6,4). Si se comparan con los resultados obtenidos en el año 2021, se aprecia una leve baja en la dimensión de cumplimiento de objetivos de aprendizaje.

	Promedio año 2021	Promedio cursos marzo y abril 2022	Mínimo cursos marzo - abril año 2022	Máximo cursos marzo- abril año 2022
Calidad de interacciones con alumnos	6,3	6,3	5,0	7,0
Grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje del curso	6,5	6,4	5,0	7,0

A partir del mes de mayo, se hizo un cambio en la encuesta solicitada a los tutores y tutoras al finalizar la ejecución de sus cursos. Atendiendo a los altos niveles de desafección social identificados en sus respuestas de años anteriores, se optó por hacer preguntas abiertas sobre los principales temas relevantes. A nivel de resultados, en estos informes, también se identifican comentarios positivos respecto de las interacciones de los docentes con los alumnos y una alta valoración de las sesiones sincrónicas. A modo de ejemplo, una docente del curso *“Tópicos de psicología para la gestión del comportamiento organizacional”* mencionó:

“Dentro de las sesiones sincrónicas se dio espacio a los alumnos para que hicieran preguntas y resolvieran sus dudas respecto a los contenidos, o bien alguna duda respecto al uso de la plataforma, por lo que esto resultó tremendamente positivo para aclarar consultas y retroalimentar. No hubo mayores dificultades.”

En estos informes finales, entre los principales aspectos positivos que los tutores y las tutoras plantearon se pueden destacar los siguientes temas:

Los aspectos tecnológicos son valorados positivamente. La plataforma del aula virtual es considerada como amigable en el uso. A modo de ejemplo, la tutora del Curso Gestión presupuestaria y bancaria, plantea *“...entre los aspectos positivos destaco la facilidad de acceso al aula, cada vez se incorporan más elementos al campus virtual que permiten contar con toda la información de manera centralizada.”*

En esta misma dimensión tecnológica, se valora la incorporación del zoom en la plataforma, lo que facilita la ejecución. Una tutora *“Es muy favorable que el acceso a clase zoom de las clases sincrónicas estén en la plataforma en el curso y sea un enlace recurrente, facilita mucho la conectividad.”*

Se plantea una valoración positiva de la estructura y contenidos de los cursos, especialmente en relación a la actualización de estos. La estructura en módulos, con actividades asociadas y sesiones sincrónicas intercaladas es muy valorada. El tema de la necesaria actualización de contenidos legales y de ajustes en las actividades después de las ejecuciones también aparece mencionado.

Las sesiones sincrónicas también son muy valoradas, por su poder activador y orientador para los y las participantes. Se destaca que permiten hacer una buena retroalimentación respecto de los contenidos y de otras problemáticas.

Entre los aspectos negativos que destacan después de la ejecución de sus cursos los tutores y tutoras se pueden mencionar el complejo manejo de heterogeneidad en los grupos de participantes. Esta heterogeneidad se manifiesta en los escalafones de origen, en el nivel de habilidades digitales, en el nivel de conocimientos y experiencias respecto al tema y en el grado de cumplimiento de las actividades planificadas el proceso formativo. La heterogeneidad de los y las destinatarios es un desafío recurrentemente identificado. En cuanto al diseño de los cursos, se ha ido creando versiones “específicas” para cada escalafón en temas transversales donde inicialmente se diseñó agrupando. Se insta a seguir en esta línea (se termina este semestre con los últimos 2 cursos). En cuanto a la heterogeneidad en manejo de la tecnología entre los alumnos y alumnas, aparecen comentarios que piden que vuelva la sesión sincrónica previa (sesión cero) que explicaba los aspectos formales de los cursos y ayudaba con la plataforma. Se menciona que los videos y recursos de reemplazo no resolvieron todas las dudas y problemas y que la sesión cero permitía uniformar el nivel de manejo de la plataforma de los y las participantes, así como canalizar las preguntas o problemas emergentes. Si bien esta instancia resulta útil, es objetivamente imposible que el equipo de perfeccionamiento pueda organizar sesiones cero para cada curso. Esta función administrativa y de apoyo tecnológico es parte de la función de tutoría y debe ser asumida por éstos. Se puede reforzar el uso de los insumos y recursos de apoyo, y los canales de derivación y ayuda para problemas puntuales, pero no se puede volver a asumir esa función tutorial desde el equipo de perfeccionamiento.

Al preguntar respecto a las herramientas de la plataforma mayormente utilizadas para contactarse con los estudiantes, se destacaron la mensajería de la plataforma y el foro de consultas. En orden decreciente, considerando un total de 33 respuestas recibidas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Mensajería de plataforma (15 respuestas)

Foro de consultas en plataforma (10 respuestas)

Foro de actividades (5 respuestas)

Correo electrónico (2 respuestas)
Chat (1 respuesta)

Entre las herramientas de zoom mayormente utilizadas en las sesiones sincrónicas se pudo destacar las presentaciones de ppt (21 respuestas) y las salas de grupos pequeños (10 respuestas). Llama la atención el poco uso de los foros. Algunos comentarios apuntan a las dificultades para obtener participación en ellos. Estos resultados invitan a seguir apoyando el uso de estos recursos por parte de nuestros equipos de tutores y tutoras, y a sumarle nuevos recursos potenciales como lo son las pizarras compartidas, los sistemas de encuestas y otras aplicaciones potencialmente útiles.

Entre los aspectos positivos destacados por los tutores y las tutoras, se puede destacar los avances en el sistema de comisiones de servicios y las sesiones sincrónicas. El primer tema es destacado como un avance administrativo que reduce las quejas y problemas asociados a la carga de trabajo y posibilidades de dedicación. El segundo tema muy valorado, son las sesiones sincrónicas. Se valoran como instancia de interacción y de ajustes del curso. Un tutor planteó:

“Las sesiones sincrónicas, desde nuestro punto de vista, son las que mejores resultados entregan, por la interacción y retroalimentación directa que existe con los alumnos.”

Al respecto, la idea de dedicar un espacio especial en las sesiones sincrónicas para retroalimentar el trabajo de los y las participantes, fue valorada positivamente. Una tutora planteó: *“Fue útil dividir las sesiones sincrónicas en un espacio para retroalimentar a los participantes, otra para exponer y una tercera para que los participantes trabajaran en salas en grupo y luego expusieran para todos.”*

Entre los principales aspectos negativos destacados por los tutores y las tutoras, se puede mencionar la falta de participación activa de algunos y algunas participantes. Hay quejas por la falta de trabajo de algunos participantes en relación a las actividades a hacer autónomamente. También hay quejas a la falta de participación activa de algunos participantes en las sesiones sincrónicas.

Más allá de estos comentarios, la totalidad de los tutores y de las tutoras plantean que se lograron los objetivos de aprendizaje, lo que ellos plantean poder evidenciar en el resultado de los trabajos finales de los alumnos y alumnas. Estos trabajos generan reacciones disímiles. En algunos casos son considerados una instancia valiosa de aplicación y trabajo grupal. En otros casos, su potencial impacto pedagógico es opacado por los problemas prácticos de coordinación que generan.

Un tutor planteó:

...“Creo que es necesario, revisar la necesidad de ejecutar los trabajos grupales y buscar formas de evaluación que no impliquen una sobre carga adicional a los estudiantes, especialmente, porque en la mayoría de los módulos el material a revisar era amplio, ello sumado a los cuestionarios de cada módulo más el trabajo excedía el tiempo correspondiente a la comisión de servicio”

Al momento de plantear ideas o propuestas de mejoramiento de sus cursos, los tutores y las tutoras destacaron:

Nuevos, más y mejores recursos interactivos para entregar contenidos. Este es un tema recurrente y muy relevante. En la medida en que se logre dinamizar y hacer más atractiva y activa la entrega de contenidos, mayor relevancia adquirirá esta instancia en el proceso formativo y podrá acercarse a las valoraciones de las sesiones sincrónicas. La dinamización de la entrega de contenidos también podría aportar a la sensación de sobre carga de trabajo entregando las informaciones y recursos formativos de manera más esquemática e interactiva. A modo de ejemplo, una tutora planteó:

“Creo que bueno tener más recursos interactivos (videos, por ejemplo) y estar revisando siempre contenidos pues son temas dinámicos y en que se valora especialmente por las personas participantes que se llegue con información (legislativa o de jurisprudencia) debidamente actualizada.”

Actualizar constantemente la información tanto legislativa como jurisprudencial. La cita anterior permite también relevar el tema de la actualización normativa y de la difusión de los ajustes que se hacen al respecto.

Revisar idoneidad y dificultades asociadas a los trabajos grupales. Las dificultades de coordinación que involucran los trabajos grupales son amplificadas por el contexto de evaluación de los trabajos. Eso no ayuda en el proceso de trabajo. Han tenido buenos resultados adelantar la entrega de instrucciones y proporcionar instancias de avance y ayuda en las sesiones sincrónicas.

Volver a realizar la sesión administrativa cero, para que los alumnos aprendan a manejar la plataforma.

Ampliar el número de sesiones sincrónicas, al menos una más para retroalimentar y compartir el trabajo final. Esto se relaciona con la alta valoración de la sesiones sincrónicas y con las dificultades de ajustar los tiempos de la última sesión sincrónica con la posterior entrega de trabajos. Esto dificulta la retroalimentación y el adecuado cierre de los cursos.

Finalmente, y como tercera fuente de informaciones respecto al trabajo de tutores y tutoras, este año se siguió aplicando la encuesta que contestan los integrantes del equipo de perfeccionamiento respecto a la tutoría efectuada durante la ejecución del curso. Esta encuesta se responde en equipo, a partir de la observación del desempeño de las tutoras y los tutores en las sesiones sincrónicas y en las otras instancias de interacción.

Se evalúan 5 dimensiones y genera una nota final general. Las dimensiones son consideradas son:

Cumplimiento de deberes. El Cumplimiento de deberes. El/la tutor/a cumplió con las tareas y funciones estipuladas en su contrato con la Academia Judicial en tiempo y forma (asistencia a sesiones sincrónicas, entrega de evaluaciones, retroalimentaciones, entrega de informe, solicitudes de apoyo, solicitudes varias)

Presencia virtual y motivación. El/la tutor/a se comunica con sus alumnos/as, se preocupa de motivar la participación en el curso y de generar un ambiente de aprendizaje adecuado,

propiciando interacciones entre ellos/as (cantidad y calidad de mensajes de motivación, uso de ejemplos, manejo de expectativas, interacciones)

Desempeño en sesiones sincrónicas. El/la tutor/a logra que las sesiones sincrónicas cumplan sus objetivos de interacción, aplicación, profundización de contenidos y retroalimentación.

Labor y rol docente. El/la tutor/a demostró un dominio de contenidos, y de su aplicación en contexto PJUD, que resultó un aporte para el desarrollo del curso: **A partir de estas dimensiones, se puso una nota final o evaluación general que da cuenta del grado de aporte de el/la tutor/a a la ejecución del curso:**

	Evaluación año 2021	Evaluación cursos 2022
Evaluación general.	6,0	6,1

En términos de promedios, las evaluaciones obtenidas por los tutores y por las tutoras equivalen a 6,1, lo cual es levemente superior al promedio obtenido en el año 2021 (6,0). En términos generales, esto revela resultados positivos, pero un margen de mejora. Esta mejora se puede asociar a desafíos pedagógicos. El manejo de la heterogeneidad de participantes, la retroalimentación específica, el apoyo a la aplicación y la retroalimentación aparecen como desafíos relevantes.

El análisis de los resultados obtenidos específicos por cada curso, permite destacar las siguientes situaciones:

Los cursos mejor evaluados (con nota 7) son:

- o *Estándares nacionales e internacionales en materia de orientación sexual e identidad de género*
- o *Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (en las dos versiones dictadas)*
- o *Nueva ley chilena de migración y extranjería*

Este semestre no hubo cursos bajo nota 5, la nota más baja obtenida por dos cursos fue 5,2, estos cursos fueron “Redacción de documentos legales” y “Mecanismos alternativos de solución de conflictos en el contexto del proceso judicial.

Hay un gran grupo de cursos que obtienen resultados medianamente positivos (entre 5,4 y 6,0). Esto refleja una tutoría evaluada medianamente bien, pero donde el Programa de perfeccionamiento ha identificado aspectos en los cuales se debería mejorar que serían importantes de tratar vía apoyo a la docencia (transversal o específico)

Dimensión de evaluación general de los y las participantes

Al terminar las encuestas de reacción, los y las participantes realizan una evaluación general de los mismos. Evalúan el grado de aporte al ejercicio de sus funciones y ponen una nota general al curso. La tabla siguiente resume los resultados obtenidos en las evaluaciones generales de los cursos.

INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN (PROMEDIO)	Promedio Anual año 2021	Promedios Primer semestre año 2022	Mínimo año 2022	Máximo año 2022
El grado de aporte de este curso para el ejercicio de mis funciones en el PJ	6,1	6,0	4,3	6,9
Evaluación general	6,1	6,0	4,6	6,9

Tanto el grado de aporte del curso para el ejercicio de sus funciones, como la evaluación general anual, obtienen una evaluación promedio de 6,0. Se trata de evaluaciones positivas, que reflejan una satisfacción con el curso pero que puede ser mejorada (y que baja levemente en relación al año 2021). Para poder mejorar estos promedios, resulta relevante reducir las grandes diferencias que se pueden encontrar al respecto entre un curso y otro. Mientras algunos cursos obtienen evaluaciones de 6,9 respecto a los “aportes a las funciones”, otros obtienen evaluaciones de 4,3 (Empresa y Derechos Humanos) y 4,5 (Administración de sistemas de videoconferencias).

En la misma línea, se observan también grandes diferencias en los resultados de un mismo curso en diferentes ejecuciones. A modo de ejemplo, el curso Empresa y Derechos Humanos obtiene una evaluación general de 5,9 en una ejecución y de 4,6. En el curso Administración de sistemas de videoconferencias, se puede observar una diferencia de 1,1 punto entre la primera y segunda ejecución. Se hicieron algunos ajustes antes de la segunda ejecución, lo que puede explicar estas diferencias.

Un curso que destaca por su buena evaluación de aporte y buena evaluación general es “Normativa en materia de filiación” que obtuvo un 6,8 en la primera ejecución y un 6,9 en la segunda ejecución. Algunos comentarios de participantes de esos cursos fueron:

- *“Un curso que importa un gran aporte para la judicatura de Familia, por cuanto aclara muchas dudas en cuanto a la aplicación normativa al caso concreto.*
- *“Quisiera felicitar a la profesora por su excelente disposición, la entrega no sólo de material adecuado para el curso, sino que además el aporte con amplia jurisprudencia, que permite analizar de mejor forma los contenidos tratados...se tiene presente que es de las materias más complejas en derecho de familia, por lo el aporte entregado es altamente valorado...sé que estamos en la época de ahorro de materiales pero si se hubiera podido remitir a los estudiantes el material impreso, facilitaría la lectura y el poder acceder más fácilmente a futuro, que es el objetivo del curso, aplicarlo en el ejercicio de nuestra profesión. Muy bien elegido el curso!”*

Al terminar este punto, y para poder analizar el impacto de los ajustes realizados a los cursos de perfeccionamiento a partir de sus resultados del primer semestre del año 2022, se presentan las comparaciones de las evaluaciones obtenidas en el año 2021. Es importante destacar que los ajustes realizados a los cursos se organizaron en “ajustes mayores” y “ajustes intermedios”. Los primeros correspondían a cambios en el diseño general de un curso, sobre todo por el ajuste o precisión de

sus destinatarios y destinatarias. Los segundos, correspondían a ajustes en alguna de las actividades, contenidos, instrucciones y recursos. Los cursos con ajustes mayores fueron programados para el segundo semestre, por lo cual estos análisis se centran en los cursos que sufrieron ajustes intermedios. Se trata de 17 cursos. En el anexo n°4 se presentan los resultados comparativos de estos cursos ajustados con las ejecuciones 2021.

Los cursos que obtienen evaluaciones generales superiores en 2022 que en 2021 se presentan en la tabla siguiente

Sigla curso	Nombre curso	Diferencia en evaluación general 2022 y 2021	Comentario
4020	Ley de identidad de género	0,1	Sube selección de contenidos y desempeño del tutor, pero baja levemente metodología
4042	Violencia intrafamiliar: fenómeno psicosocial y marco regulatorio	0,4	Baja desempeño del tutor, pero sube diseño y aspectos técnicos
470	Estándares en materia de orientación sexual	0,1	Sube especialmente "pertinencia de metodologías"
158	Formación especializada para jueces de familia	0,2	Sube pertinencia de metodologías y aspectos tecnológicos
4045	Redacción de documentos legales	0,1	Sube un poco en todo
4021	Derecho procesal orgánico y funcional	0,5	En desempeño del tutor retroalimentación baja 1,2 y planificación de sesiones 1,1
4043	Acceso a la información pública y transparencia	0,6	Mejora diseño (evaluaciones), levemente desempeño del tutor y bastante aspectos técnicos

Los cursos que obtienen una diferencia levemente negativa entre el año 2022 y 2021 son:

Sigla curso	Nombre curso	Diferencia en evaluación general 2022 y 2021	Comentario
4012	Contexto social y estatuto de los migrantes en Chile	-0,2	Leve baja en diseño y tutores, pero mejora en aspectos técnicos

4008	Régimen de alimentos, cuidado personal y RDR aplicado a la decisión judicial	-0,3	Baja en desempeño del tutor y leve alza en aspectos técnicos
192	Formación especializada para jueces y juezas del trabajo	-0,2	Leve baja en pertinencia metodología y aspectos técnicos. Retroalimentación sube levemente
4007	Normativa en materia de filiación	-0,2	Sube pertinencia de evaluaciones, pero baja desempeño del tutor
4044	Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas	-0,2	Baja significativa en selección de contenido y planificación de las sesiones sincrónicas, sube aspectos técnicos

Finalmente, los cursos que obtuvieron una diferencia negativa más significativa en la evaluación general entre 2021 y el primer semestre 2022 se presentan en esta tabla.

Sigla curso	Nombre curso	Diferencia en evaluación general 2022 y 2021	Comentario
477	Derechos sexuales y reproductivos	-0,9	Baja significativa en diseño (en 3 subdimensiones hay diferencia mayor a 1)
4000	Identificación de los derechos vulnerados de NNA para la correcta decisión judicial	-1	Sube selección de contenidos, pero baja significativamente desempeño del tutor
4004	Tutela de derechos fundamentales en contexto de derecho del trabajo	-0,6	Baja significativa en diseño y desempeño del tutor
4005	Control de la administración por parte de tribunales especiales y ordinarios	-0,6	Baja en todas las dimensiones, pero sobre todo desempeño del tutor y aspectos técnicos
4006	Mecanismos alternativos de resolución de conflictos en el contexto del proceso judicial	-0,7	Baja en desempeño del tutor

A modo de comentario general, se puede mencionar que, de los 17 cursos analizados, 7 cursos tuvieron evaluaciones generales más altas en 2022 que en 2021. Por otro lado, 5 cursos tuvieron evaluaciones generales levemente inferiores (diferencia de hasta 0,3 entre 2021 y 2022). Finalmente, 5 cursos obtuvieron evaluaciones generales negativas inferiores en 2022 (entre -0,5 y -1,1 entre 2022 y 2021).

Si bien los ajustes y realidades de cada curso son heterogéneos, un análisis transversal permite destacar que los aspectos donde se observan más variaciones en las evaluaciones son en el “diseño de los cursos” la evaluación y en el “desempeño del tutor” la planificación de sesiones sincrónicas y la retroalimentación.

IV- Comentarios cualitativos y situaciones específicas

En este punto se presentan los principales temas que los alumnos y las alumnas de los cursos relevan en sus comentarios cualitativos. Si bien han mencionado y citado varios de estos comentarios en el tratamiento de los temas específicos, parece útil destacar los principales temas que aparecen y asociarlos a las problemáticas relevadas por el equipo de perfeccionamiento y a las percepciones o prejuicios que poseen algunos de nuestros destinatarios a destinatarias. En relación a este último punto, se presenta una tabla (extraída de informe meta Modelo Capacitación 2022) en la que se comentan, a la luz de los resultados de este informe, diversas percepciones o ideas de nuestros destinatarios sobre los cursos de perfeccionamiento en línea. Esta información puede ser de utilidad para tener datos o experiencias que validen o modifiquen las percepciones y comentarios de nuestros destinatarios y destinatarias.

Los principales temas mencionados con los comentarios cualitativos fueron:

- **Comisiones de servicios:** Como se ha planteado anteriormente en este documento, el tema de las comisiones de servicio es mencionado en 8,4% de los participantes de los cursos del primer semestre y en 14% de los comentarios cualitativos realizados. Si bien siguen predominando los comentarios negativos al respecto, este tema aparece menos que en años anteriores, se valoran los avances asociados a las comisiones diarias y hasta aparecen algunos comentarios positivos.

“...Un curso muy bueno y recomendable. Me pareció excelente la comisión de servicio porque permite dedicarse al curso, revisar el material y tener el tiempo suficiente para cumplir con las tareas”

Aparecen también comentarios alusivos a la necesidad o voluntad de juntar los 4 días de comisiones de servicios, para replicar las condiciones de los cursos presencialmente.

“Lo ideal es que tanto este curso como los demás que imparta la Academia Judicial en forma virtual, se condensen solo en 3 o 4 días, en una sola semana, como lo era cuando se impartían presencialmente. Porque se nos hace difícil compatibilizar nuestro tiempo para absorber tan importantes conocimientos y desarrollar en buena forma todas sus actividades, cuando al mismo tiempo debemos cumplir en buena forma nuestra importante carga laboral.”

- **Sesiones sincrónicas:** Estas instancias sincrónicas de interacción son muy valoradas. Se aprecia su valor formativo y orientador, y cada vez se destaca como una buena instancia para recibir retroalimentación. Se valora la instancia y se exige mayor planificación y buen uso de

las mismas. Cuando son simples charlas o clases magistrales son criticadas. Como en ese ejemplo:

“Un tema muy interesante y enriquecedor, agradezco el haberlo cursado. Sugiero mayor preparación de las sesiones sincrónicas porque la clase de cátedra en modalidad telemática es una pérdida de todas las oportunidades que ofrece la tecnología para hacer una entrega de información mucho más motivante y nutriente para los alumnos. “

Son tan valoradas las sesiones sincrónicas, que hay peticiones de aumentar su cantidad o su duración.

“Aumentar el tiempo de la clase sincrónica, que permita desarrollar más ejercicios prácticos y consultas en tiempo real”.

“Me parece que la sesión sincrónica es insuficiente para responder las dudas, el tiempo es muy corto y muy impersonal. El tiempo que se otorga para revisar el material y los trabajos es muy corto.”

- **Entrega dinámica de contenidos:** Se menciona en reiteradas oportunidades lo poco dinámica que es la entrega de algunos contenidos. Se especifica la necesidad de mayor esquematización, apoyo gráfico y generación de dinamismo e interactividad. Esto es muy relevante porque la entrega de contenidos es una parte esencial del proceso formativo y su dinamismo es una variable relevante para la interactividad y motivación de los y las participantes. Además, mejorar este aspecto podría ayudar a las percepciones de sobre carga de trabajo. Un comentario ilustrativo al respecto:

“Creo que el contenido legal podría exponerse de manera más clara con esquemas o tablas comparativas. Recomendaría destinar más horas del curso al ejercicio práctico en las plataformas. “

- **Link a contenidos externos:** Aparecen algunos comentarios relacionados con problemas para conectar o bajar algunos contenidos externos que están solo linkeados.
- **Actividades prácticas y relación directa con funciones en tribunales:** Se menciona en varias oportunidades la necesidad de diseñar y proponer actividades cercanas a los desempeños esperados en los tribunales de los y las participantes. La autenticidad de las actividades es un componente relevante para poder aumentar la motivación y la transferencia de los aprendizajes (después del curso).

“No hay una relación directa en nuestro quehacer diario como administradores de video conferencia v/s lo expuesto en el curso. Esperaba más ejemplos prácticos o ejercicios que permitieran mejorar mis destrezas en esta herramienta. En relación a los contenidos, no hay claridad de su exposición en la plataforma.”

- **Foros:** Los foros no tienen ningún tipo de presencia en los comentarios, lo que es un buen ejemplo del bajo uso e impacto que tienen en sus respectivos cursos. Tanto participantes

como tutores plantean sub-utilizar este recurso. El único comentario de participantes al respecto, alude a las dificultades para utilizar las informaciones compartidas y para interactuar en él.

“En cuanto a la plataforma, creo que lo más complejo del curso son las actividades de los foros, ya que no se ve bien cuáles son las réplicas, por ejemplo, creo que esta parte es la menos amigable ya que al momento de ingresar sale como un todo "respuestas", quizás destacar las respuestas propiamente tal y distinguirlas de las réplicas con algún color o formato distintivo ayudaría.”

- **Trabajo grupal:** La actividad final grupal de integración de los aprendizajes y de evaluación genera reacciones variadas, pero mayoritariamente negativas. En algunos casos se describe esta actividad como positiva e interesante por la interacción con colegas. Pero la gran mayoría de las veces, se menciona este tema para aludir a las dificultades de coordinación y exigencias extras de tiempo que el trabajo grupal implicó. Desde este año se flexibilizó esta actividad pudiendo ser individual o grupal a decisión de los tutores y tutoras, pero se siguen recibiendo comentarios como los siguientes:

“Los trabajos debieran ser en formato individual, por lo menos mientras estemos en modalidad de video conferencia.”

“Creo que los trabajos grupales, entorpecen el funcionamiento del curso, toda vez que debido a la lejanía a veces de los integrantes de los grupos y la falta de tiempo atendida la gran carga de trabajo en los distintos tribunales, hacerse un espacio de tiempo para juntarse y organizarse es innecesario, creo que las evaluaciones debieran ser siempre individuales.”

- **Cursos presenciales:** Aparecen algunos comentarios añorando los cursos presenciales y defendiendo su valía en relación a los cursos en línea.

“Agradezco el compromiso y material entregado por los docentes. Lamentablemente la modalidad online pierde continuidad con este tipo de cursos, y no se puede obtener todo el provecho que se podría tener con un curso presencial y seguido.”

Al respecto es importante recalcar el carácter complementario entre ambos tipos de cursos y la voluntad de la Academia Judicial de combinar ambos tipos de cursos en la oferta 2023.

Al cerrar este punto de comentarios cualitativos, se proporcionan algunas informaciones que pueden ser de utilidad respecto a las percepciones que parecen tener los funcionarios y funcionarias judiciales en relación a diversos temas relacionados con los cursos de perfeccionamiento en línea. En la tabla siguiente, se sintetizan informaciones y resultados que pudieran relacionarse con alguno de estas percepciones (Informe meta de desempeño n°4 de año 2022 de Academia Judicial)

Percepciones de nuestros destinatarios(as)	Comentario a partir de resultados primer semestre 2022
<p>Los cursos en línea solo sirven para entregar conocimientos, no habilidades ni destrezas.</p>	<p>Cursos en línea permiten entrenar habilidades y destrezas, además de conocimientos. Todo depende de metodología que se utilice. Promedio 6 en grado de aporte al desempeño y 6 en evaluación general (en cursos con objetivos asociados a conocimientos y habilidades es argumento a favor. Margen de mejora para por dinamizar y conectar mayormente la entrega de contenidos, las actividades y las evaluaciones al desempeño concreto esperado.</p>
<p>Estos cursos son solo una opción secundaria frente a los presenciales, por lo que no tienen ventajas intrínsecas, sino que representan solo la opción menos desfavorable frente a los anteriores.</p>	<p>Los buenos resultados obtenidos en la aplicación de cursos en línea de estos años, permiten plantear que este es un canal útil, pertinente y efectivo para el perfeccionamiento. Permite lograr objetivos de aprendizajes variados y permite facilitar el acceso remoto al proceso formativo. Las sesiones sincrónicas son útiles y muy valoradas. Pero no se busca reemplazar la instancia presencial por la virtual, sino utilizar ambas en función de los objetivos de aprendizaje y buscar las complementariedades de la hibridez. En los comentarios a cursos se combinan valoración de cursos en línea con añoranza de cursos presenciales por facilidad práctica/administrativa y por añoranza a lo "social" de los cursos presenciales.</p>
<p>Ante la imposibilidad para la Academia Judicial de dictar cursos presenciales, por contingencias sociales y de salud, la educación en línea aparece no solo como una metodología secundaria, sino que además representan una opción de ahorro, al considerarse que los cursos en línea son más económicos.</p>	<p>Como se dice en respuesta anterior, los cursos en línea permitieron resolver desafíos en la urgencia de la pandemia y ha tenido buenos resultados. La contingencia la puso en un lugar primario de nuestra oferta, pero no pretende reemplazar lo presencial. Se busca complementariedad e hibridez entre lo presencial y lo virtual.</p>
<p>La metodología en línea debe ser un reemplazo de la forma de cursos presenciales, por ende, cada curso debe consistir únicamente en actividades sincrónicas, por la misma cantidad de horas que los cursos presenciales, y en días continuos.</p>	<p>La metodología en línea tiene como ventajas de poder combinar instancias de trabajo autónomo asincrónico con actividades sincrónicas. El cúmulo de actividades sincrónicas agrupadas en 3 días no permitiría lograr atención, procesamiento de la información, retención y menos aprendizajes.</p>

Percepciones de nuestros destinatarios(as)	Comentario a partir de resultados primer semestre 2022
	Trabajo autónomo de participantes es relevante para su proceso de aprendizaje. Las actividades sincrónicas son muy útiles y valoradas (tanto por tutores como por participantes), pero deben combinarse con otro tipo de trabajo e instancia de aprendizaje
Que, incluso habiéndose dispuesto horas específicas para trabajar en los cursos en línea, a través de un sistema de comisiones de servicio, este es deficiente y no cumple su fin, ya que igualmente los cursos terminan realizándose en el tiempo personal de los y las estudiantes, el cual debiese estar destinado al descanso.	En los comentarios cualitativos de participantes aparecen varios comentarios respecto a comisiones de servicios. Al respecto: <ul style="list-style-type: none"> - Aparecen menos comentarios negativos que años anteriores - Se valora comisión por días - Tutores plantean dificultades de coordinar días de comisiones con actividades y proceso formativo
Los cursos en línea son muy largos y pesados, más que la que aquellos de metodología presencial tradicional, siendo el número de horas asignado a ellos no correspondiente con la realidad.	Se asignan 32 horas de comisiones de servicio y se tiene especial cuidado en el diseño de no sobrepasar la carga de horario semanal. Cuantificación resulta difícil, pero se ha avanzado en el tema. Se perciben avances al respecto en comentarios cualitativos. Percepción de sobrecarga se asocia a falta de orientación en lecturas y materiales o a “falta de sentido” de algunas lecturas o materiales. Es muy importante la orientación respecto a los materiales y actividades. Cuando hay percepción de sobre carga se afectan evaluación general del participante al curso.
No es posible en estos cursos interactuar debidamente entre estudiantes y entre estudiantes y docente, elemento central en una capacitación.	Estos cursos ofrecen varias herramientas de interacción. Además de las 6 horas de interacción sincrónica que incluyen, hay interacción con tutores(as) y entre participantes a través de los foros de consulta, foro de actividades y del mail de la plataforma.
Es requisito para un buen desarrollo de cursos en línea tener un nivel avanzado de habilidades tecnológicas y computacionales.	Se necesita tener un nivel básico de habilidades digitales para poder ingresar al sistema y navegar en él. Saber conectar a un sitio web, completar formularios y seguir instrucciones virtuales. Se ponen recurso de apoyo al respecto en plataforma. Es tarea de tutores y tutoras apoyar en caso de

Percepciones de nuestros destinatarios(as)	Comentario a partir de resultados primer semestre 2022
	dificultades y redirigir a equipo de perfeccionamiento en caso de necesidades especiales. Las evaluaciones de los aspectos tecnológicos eran los peores evaluados. Este semestre llegó a 6,0 por primera vez en acceso al aula y 5,9 en facilidades de navegación

V- Conclusiones y propuestas de acción

A continuación, y a modo de conclusiones, se describen los principales resultados obtenidos y se explicitan algunas propuestas. Para eso, se organiza la información en 4 subtemas, en los cuales se sintetizan los resultados, análisis y se especifican algunas propuestas concretas al respecto.

En primer lugar, y respecto al procedimiento de seguimiento efectuado y al protocolo de evaluación que se está ejecutando, se puede plantear que el procedimiento se muestra pertinente y adecuado a los objetivos de monitoreo y evaluación de los cursos en líneas, porque permite recolectar informaciones emanadas de diferentes actores del proceso y permite tener una visión más integral del mismo. La combinación de encuestas contestadas por los y las participantes, la información de tutores(as) y la evaluación del equipo de perfeccionamiento mostró la utilidad de la triangulación de las fuentes de información y de la utilización de las informaciones que emanan del acompañamiento de la ejecución de los cursos. La encuesta contestada por perfeccionamiento demuestra ser de gran utilidad. Se insta a contestar también las subdimensiones para poder tener informaciones más finas y específicas respecto al desempeño de los tutores y tutoras. El proceso de elaboración del informe (en su primera versión y después de haber consensuado el índice o temas a tratar) se mostró eficiente y efectivo. Ahora habrá que seguir los pasos finales de este ciclo del protocolo, es decir, comentar y validar el informe por parte del equipo de perfeccionamiento y por parte de la dirección, antes de hacerlo validar por el consejo, directivo de la academia Judicial.

En segundo lugar, se sintetizan los principales resultados obtenidos en el análisis de los 77 cursos evaluados durante el segundo semestre y comparándolos con los resultados obtenidos en el primer semestre, Para eso, se presenta una tabla de síntesis.

A continuación, se presentan los resultados comparativos de años 2021 y primer semestre 2022.

CANTIDAD DE CURSOS	Año 2021 102 cursos	Primer semestre Año 2022 77 curso	
I. ANTECEDENTES DEL CURSO	Año 2021	Año 2022	

	Mínimo obtenido cursos 2021	Máximo obtenido cursos 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido cursos 2022	Máximo obtenido cursos 2022	Promedio cursos 2022	Diferencia
Número de alumnos inscritos:	4	36	25	2	31	24,1	-0,9
Alumnos/as aprobados/as:	2	29	19,1	2	30	20,8	1,7
Alumnos/as reprobados/as:	0	9	2,8	0	7	1,4	-1,4

II.2 DIMENSIÓN NOTAS DE PARTICIPANTES	Año 2021			Año 2022			
	Mínimo obtenido en un curso 2021	Máximo obtenido en un curso 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido en un curso 2022	Máximo obtenido en un curso 2022	Promedio cursos 2022	Diferencia
Promedio de notas en evaluación de aprendizajes de alumnos que terminaron el curso	4,9	7	6,3	5,1	6,8	6,1	-0,2

III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021			Año 2022			
	Mínimo obtenido cursos 2021	Máximo obtenido cursos 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido cursos 2022	Máximo obtenido cursos 2022	Promedio cursos 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	2	30	17,8	2	30	20,3	2,5
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021			Año 2022			
	Mínimo obtenido cursos 2021	Máximo obtenido cursos 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido cursos 2022	Máximo obtenido cursos 2022	Promedio cursos 2022	Diferencia
Selección de contenidos	4,6	7	6,2	4	7	6,1	-0,1

Pertinencia de las metodologías	4,2	6,7	5,8	3,9	6,8	5,8	0
Pertinencia de las evaluaciones	4	6,7	5,8	4,3	6,9	5,7	-0,1
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021			Año 2022			
	Mínimo obtenido cursos 2021	Máximo obtenido cursos 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido cursos 2022	Máximo obtenido cursos 2022	Promedio cursos 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas				4,7	7	6,2	--
Disposición a resolver dudas	4,2	7	6,6	5	7	6,5	-0,1
Capacidad de retroalimentación	2,7	7	6,4	4,9	7	6,3	-0,1
Desempeño general del tutor				5,2	7	6,3	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021			Año 2022			
	Mínimo obtenido cursos 2021	Máximo obtenido cursos 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido cursos 2022	Máximo obtenido cursos 2022	Promedio cursos 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	4,7	7	6	4,8	6,7	6	0
Facilidad de navegación en el aula	3,1	7	5,8	4,8	6,7	5,9	0,1
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021			Año 2022			
	Mínimo obtenido cursos 2021	Máximo obtenido cursos 2021	Promedio cursos 2021	Mínimo obtenido cursos 2022	Máximo obtenido cursos 2022	Promedio cursos 2022	Diferencia
Evaluación general	4,8	7	6,1	4,6	6,9	6	-0,1

En términos absolutos, los resultados obtenidos en el primer semestre de este año son positivos porque la evaluación más baja es un 5,7 (pertinencia de las evaluaciones) y le sigue “facilidad de navegación en el aula” con 5,8. En las otras dimensiones se obtienen promedios cercanos o levemente superiores a 6, lo cual indica satisfacción, pero plantea desafíos y espacios de mejora. Se destaca especialmente los desafíos asociados a la optimización de las sesiones sincrónicas que,

aunque obtienen un promedio de 6,2, baja en 0,1 décimas respecto al año anterior y son muy mencionadas en los comentarios.

Tal como se describió en la presentación de resultados, en términos comparativos en este primer semestre se obtienen resultados bastante similares al promedio del año 2021, pudiendo observarse una leve diferencia negativa en casi todas las dimensiones (selección de contenidos, pertinencia de las metodologías, pertinencia de las evaluaciones, planificación de las sesiones sincrónicas y disposición a resolver dudas, capacidad de retroalimentación y en la evaluación general). Sólo la facilidad de navegación en el aula se mantiene igual.

En términos más generales, los resultados y comentarios observados ratifican la importancia de seguir entrenando a los tutores y las tutoras en la gestión de la heterogeneidad de participantes, en incentivar la participación activa, en la retroalimentación a través de mail o en sesiones sincrónicas y en la gestión de sesiones sincrónicas.

Respecto a los ajustes al diseño instruccional, y más específicamente a nivel de la selección de los contenidos de los cursos, se mantienen los desafíos planteados en el año 2021 de incorporar las actualizaciones legales y operativas pertinentes. Se agrega el desafío de entregar los contenidos de manera más interactiva y dinámica.

En términos de diseño instruccional y metodologías, y a partir de la alta valoración de las sesiones sincrónicas y de las actividades de aplicación auténticas, se propone potenciar estos recursos y conectarlos explícitamente con los contenidos trabajados en material docente.

Finalmente, a nivel de la evaluación general de los cursos, se puede plantear que esta es positiva (6,0) y que esto revela un buen nivel de satisfacción con los cursos, pero levemente inferiores al año pasado (0,1 décimas). Estos resultados ponen también de manifiesto el margen de mejora, el cual pasa principalmente por reducir las diferencias entre los cursos bien evaluados y los cursos muy mal evaluados. También resulta importante revisar las instancias de evaluación de los cursos (coherencia, foco y cercanía con contexto de desempeño), así como las actividades grupales de los módulos finales.

Para terminar estas conclusiones, se propone hacer un listado de las propuestas concretas y específicas que estos resultados de la evaluación de estos 77 cursos generan:

Propuestas respecto a procedimiento de monitoreo y evaluación de los cursos en línea

- a) Mantener el sistema con sus 3 fuentes de información (encuesta de reacción, Informe final tutores(as) y Encuesta Perfeccionamiento)
- b) Funcionaron bien los ajustes a Informe final de tutores(as), dejando solo los comentarios cualitativos. Es importante hacer seguimiento a los temas levantados por los equipos de tutores y tutoras.
- c) Detallar mayormente notas en cada subdimensión de evaluaciones completadas por el Programa de perfeccionamiento

Propuestas respecto a la dimensión administrativa y al acompañamiento a la ejecución de los cursos

- a) Mantener el esfuerzo por aumentar el número de participantes de nuestros cursos, en especial en los cursos donde asisten sólo integrantes del Escalafón primario.
- b) Recordar a tutores y tutoras los recursos que hay en plataforma para apoyar a participantes con dificultades de navegación y los canales de derivación que existen para casos especiales.
- c) Tratar de planificar la ejecución de las sesiones sincrónicas de los módulos 4 en la segunda mitad de la respectiva semana.

Propuestas respecto a la dimensión tecnológica

- a) Buenos resultados de unificación de plataformas. Seguir con trabajo de seguimiento y monitoreo en ambas plataformas.
- b) Coordinado con apoyo a la docencia, analizar la posibilidad de incluir otras aplicaciones gratuitas y efectivas que se puedan insertar en la plataforma y aporten dinamismo a entrega de contenidos (pizarras compartidas, stickers...)

Propuestas respecto a los tutores y tutoras

- a) Hay grupo de tutores y tutoras que obtienen muy buenos resultados, los cuales deben ser felicitados y destacados. Se mantiene propuesta de felicitar formalmente a través de un mail de reconocimiento del director a los y las mejores tutores y tutoras.
- b) Los tutores y las tutoras que obtienen malos resultados en estas ejecuciones, ofrecerles apoyo para la tutorización de próximas ejecuciones del curso de este año.
- c) Mantener apoyo a la docencia y los temas que se han venido trabajando (sesiones sincrónicas, retroalimentación y foro). Incluir tema de gestión de diversidad de participantes y de incentivo a la participación activa. Se propone también coordinar trabajo entre equipo de perfeccionamiento y Área Académica para tratar personalmente los casos más complejos.

Propuestas respecto a los ajustes a realizar a los cursos:

- a) A nivel de diseño, se sigue con el desafío de lograr mayor autenticidad (acercar lo más posible las actividades a la realidad de Tribunales) y mayor foco en los comportamientos deseados en nuestros diseños instruccionales.
- b) Seguir con trabajo de revisión de carga de trabajo de módulos y curso, asegurándose de que se cumplan las 8 horas de trabajo semanal asociado a contenidos mínimos y proporcionando otros recursos en las secciones de materiales complementarios y maletín de herramienta.

- c) Se propone revisar la pertinencia e idoneidad de los trabajos grupales en evaluación final. Junto con esto, y cuando se decida mantenerlos, se propone entregar las indicaciones e instancias de avances desde antes del tercer módulo.
- d) Diseñar entrega de contenidos más interactivos y “motivante”, sino hay demasiadas expectativas en sesiones sincrónicas. Innovar en sistema de entrega de contenidos para dinamizar esta etapa y potenciar la dimensión diseño educativo de nuestros cursos.
- e) Seguir incentivando uso de Foros como herramienta de interactividad
- f) Revisar las preguntas de los cuestionarios de final de módulo y del cuestionario final, asegurándose que son coherentes con los contenidos y objetivos del curso.
- g) Dar un tratamiento especial a cursos con bajas evaluaciones “empresa y derechos humanos”, “Administración de sistema de videoconferencias”, “Redacción de documentos legales” y “Mecanismos alternativos de solución de conflictos en el contexto del proceso judicial”,
- h) Consensuar con equipo de perfeccionamiento y área académica un listado y calendario de cursos y ajustes a realizar, así como de equipos de tutores y tutoras a apoyar.

VI- Anexos

Anexo N°1: Encuesta de evaluación de reacción participantes cursos en línea (actualizado)

Encuesta de reacción cursos en línea

Muchas gracias por contestar esta encuesta. La información recolectada nos será de gran ayuda para perfeccionar nuestros cursos en línea.

Academia judicial

a) Aspectos relacionados con el diseño del curso:

1. La selección de contenidos a ser tratados para cumplir los objetivos del curso me pareció:
1= muy inadecuada, 2= inadecuada, 3= un poco inadecuada; 4= ni inadecuada ni adecuada; 5= un poco adecuada; 6= Adecuada; 7= muy adecuada
2. El grado de pertinencia de las metodologías y actividades propuestas para lograr los objetivos del curso me pareció
1= muy malo, 2= malo, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= bueno; 6= muy bueno; 7= excelente
3. La pertinencia de las evaluaciones con los objetivos del curso me pareció
1= muy mala, 2= mala, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= buena; 6= muy buena; 7=excelente

b) Aspectos relacionados con el desempeño del (la) tutor(a): (Por tutor(a))

1. La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas por parte del (la) tutor(a) XXX me pareció:
1= muy mala, 2= mala, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= buena; 6= muy buena; 7=excelente
2. La disposición del (la) tutor(a) XXXXX para resolver dudas o consultas me pareció:
1= muy mala, 2= mala, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= buena; 6= muy buena; 7=excelente
3. La capacidad de retroalimentación del(la) tutor(a) me pareció:
1= muy mala, 2= mala, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= buena; 6= muy buena; 7=excelente

4. El desempeño general del (la) tutor(a) me pareció:

1= muy malo, 2= malo, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= bueno; 6= muy bueno; 7=excelente

c) Aspectos técnicos

1. La facilidad de acceso al aula y acceso a los recursos de cada módulo, me pareció:

1= muy difícil, 2= difícil, 3= un poco difícil; 4= ni fácil, ni difícil; 5= un poco fácil; 6= fácil; 7= muy fácil

2. El acceso a contenidos y actividades, así como la navegación general en el curso me pareció

:

1= muy difícil, 2= difícil, 3= un poco difícil; 4= ni fácil, ni difícil; 5= un poco fácil; 6= fácil; 7= muy fácil

d) Evaluación general:

1) El grado de aporte de este curso para el ejercicio de mis funciones en el Poder Judicial me pareció:

1= muy malo, 2= malo, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= bueno; 6= muy bueno; 7=excelente

2) En términos de evaluación general, ¿qué nota le pondría a este curso?:

1= muy malo, 2= malo, 3= insuficiente, 4= suficiente; 5= bueno; 6= muy bueno; 7=excelente

e) Para finalizar, indique otros aspectos relevantes, comentarios y/o sugerencias respecto del curso:

(PREGUNTA ABIERTA)

Anexo N°2: Encuesta de evaluación tutoría contestada por equipo de Perfeccionamiento falta actualizar.

Información del Programa de Perfeccionamiento

Fuente(s): observación en sesiones sincrónica, revisión de interacciones con alumnos en plataforma e interacción directa

1. **Cumplimiento de deberes.** El/la tutor/a cumplió con las tareas y funciones estipuladas en su contrato con la Academia Judicial en tiempo y forma (asistencia a sesiones sincrónicas,

entrega de evaluaciones, retroalimentaciones, entrega de informe, solicitudes de apoyo, solicitudes varias):

1 Muy en desacuerdo	2	3	4	5	6	7 Muy de acuerdo
------------------------	---	---	---	---	---	---------------------

Presencia virtual y motivación. El/la tutor/a se comunica con sus alumnos/as, se preocupa de motivar la participación en el curso y de generar un ambiente de aprendizaje adecuado, propiciando interacciones entre ellos/as (cantidad y calidad de mensajes de motivación, uso de ejemplos, manejo de expectativas, interacciones)

1 Muy en desacuerdo	2	3	4	5	6	7 Muy de acuerdo
------------------------	---	---	---	---	---	---------------------

- 3. Desempeño en sesiones sincrónicas.** El/la tutor/a logra que las sesiones sincrónicas cumplan sus objetivos de interacción, aplicación, profundización de contenidos y retroalimentación.

1 Muy en desacuerdo	2	3	4	5	6	7 Muy de acuerdo
------------------------	---	---	---	---	---	---------------------

- 4. Labor y rol docente.** El/la tutor/a demostró un dominio de contenidos, y de su aplicación en contexto PJUD, que resultó un aporte para el desarrollo del curso:

1 Muy en desacuerdo	2	3	4	5	6	7 Muy de acuerdo
------------------------	---	---	---	---	---	---------------------

- 5. Evaluación general.** El grado de aporte de él/la tutor/a a la ejecución de este curso me pareció:

1 Muy malo	2	3	4	5	6	7 Muy bueno

6. Para finalizar, indique otros aspectos relevantes y/o comentarios respecto de la labor del tutor/a:

Anexo N°3: Encuesta de evaluación tutor/a cursos en línea PP, aplicada a partir de mayo de 2022 (actualizada)

Encuesta Tutor/a Cursos en línea PP 2022

El objetivo de este cuestionario es conocer la evaluación que hacen las y los docentes de la implementación de los cursos en línea del Programa de Perfeccionamiento.

Se busca recolectar las opiniones de las y los docentes respecto al programa propuesto, las actividades desarrolladas y los resultados obtenidos. Esta información es de gran utilidad para el constante proceso de actualización y optimización de la oferta de perfeccionamiento que la Academia Judicial lleva a cabo.

Programa de Perfeccionamiento.

Academia Judicial de Chile

Correo Electrónico

Curso realizado – código

Nombre completo

- Plantee los aspectos positivos y las dificultades que observó en el aula virtual y SS (capacidad de retroalimentación, estructura de los cursos, facilidad de acceso y uso de zoom)
- ¿Cuál o cuáles herramientas de la plataforma utilizó para contactarse con los estudiantes?:
 - Si es más de 1 (u otro), señálelo aquí:
- ¿Cuál o cuáles herramientas de zoom utilizó en las sesiones sincrónicas?:
 - Si es más de 1 (u otro), señálelo aquí:
- Plantee los aspectos positivos y las dificultades que se presentaron con respecto a las interacciones con los/as alumnos/as (retroalimentación y consultas)
- Con respecto al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje ¿cómo visualiza este proceso desde su punto de vista como tutor/a?
- De las metodologías utilizadas: foro, videos, pdf, sesiones sincrónicas, entre otras. ¿Cuáles tuvieron buenos resultados? ¿Por qué?:
- ¿Qué actividad o metodología no cumplió su objetivo? ¿A qué cree que se debió esto? ¿Podría mejorarse?
- Respecto de la finalización de la ejecución de este curso, ¿Qué nota le pondría a modo de evaluación general? (1-7)
- Ahora que la ejecución del curso ha finalizado ¿Qué nota le podría a su desempeño dentro del curso? (1-7):
- Desde su punto de vista como docente, plantee ideas y/o propuestas para la mejora de este curso. (Al menos 1). Ejemplo: contenidos, diseño del curso, actividades, cambios legislativos, entre otros:

Anexo n°4: Cuadros comparativos de resultados obtenidos por cursos ajustados en 2021 y 2022

1. Curso 158. Formación especializada para jueces de letras de familia (curso habilitante)

Cantidad de curso realizados	1		1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	3		2	-1
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,7		6,5	-0,2
Pertinencia de las metodologías	6		6,5	0,5
Pertinencia de las evaluaciones	6,7		6,5	-0,2
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	7		7	0
Disposición a resolver dudas	7		7	0
Capacidad de retroalimentación	7		6,5	-0,5
Desempeño general del tutor			6,5	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	4,7		6,5	1,8
Facilidad de navegación en el aula	5,7		6,5	0,8
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,3		6,5	0,2

2. Curso 192-1 Formación especializada para jueces de letras del trabajo (Curso habilitante)

Cantidad de cursos realizados	1		1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	2		2	0
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,5		6,3	-0,2

Pertinencia de las metodologías	6,5		6,3	-0,2
Pertinencia de las evaluaciones	6,5		6,6	0,1
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6		6,6	0,6
Disposición a resolver dudas	7		6,9	-0,1
Capacidad de retroalimentación	7		6,9	-0,1
Desempeño general del tutor			6,9	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6,5		6,3	-0,2
Facilidad de navegación en el aula	6,5		6	-0,5
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,5		6,4	-0,1

3. Curso 470. Estándares internacionales en materia de orientación sexual

Cantidad de cursos realizados	6		2	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	24		10,5	-13,5
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,6		6,6	0
Pertinencia de las metodologías	5,8		6,1	0,3
Pertinencia de las evaluaciones	5,9		5,9	0
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,4		6,5	0,1
Disposición a resolver dudas	6,7		6,7	0
Capacidad de retroalimentación	6,6		6,7	0,1

Desempeño general del tutor		6,6	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	5,8	5,5	-0,3
Facilidad de navegación en el aula	5,9	5,5	-0,4
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,4	6,5	0,1

4. Curso 477. Derechos sexuales y reproductivos

Cantidad de cursos	5	2	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	23,6	12,5	-11,1
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,7	5,7	-1
Pertinencia de las metodologías	6,5	5,4	-1,1
Pertinencia de las evaluaciones	6,4	5,3	-1,1
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,7	5,8	-0,9
Disposición a resolver dudas	6,8	6,3	-0,5
Capacidad de retroalimentación	6,7	6	-0,7
Desempeño general del tutor		6,1	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6,4	6	-0,4
Facilidad de navegación en el aula	6,4	6	-0,4

III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,4	5,5	-0,9

5. Cursos 4000. Identificación de los derechos vulnerados de NNA para la correcta decisión judicial

Cantidad de cursos	3	1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	12,3	23	10,7
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	5,7	5,9	0,2
Pertinencia de las metodologías	5,5	5,1	-0,4
Pertinencia de las evaluaciones	5,5	5	-0,5
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,8	5,9	-0,9
Disposición a resolver dudas	6,8	6,2	-0,6
Capacidad de retroalimentación	6,8	6,1	-0,7
Desempeño general del tutor		6	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6	5,9	-0,1
Facilidad de navegación en el aula	6,1	5,6	-0,5
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,9	5,9	-1

6. Curso 4004. Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo

Cantidad de cursos	2	1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	11,5	14	2,5
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,5	5,9	-0,6
Pertinencia de las metodologías	6,1	5,4	-0,7
Pertinencia de las evaluaciones	5,9	4,8	-1,1
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,6	5,6	-1
Disposición a resolver dudas	6,7	6	-0,7
Capacidad de retroalimentación	6,7	5,3	-1,4
Desempeño general del tutor		5,6	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6,2	4,9	-1,3
Facilidad de navegación en el aula	6,1	4,8	-1,3
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,1	5,5	-0,6

7. Curso 4005. Control de administración por parte de los tribunales ordinario y especiales

Cantidad de cursos	2	1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	8,5	14	5,5
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,5	5,9	-0,6
Pertinencia de las metodologías	6,1	5,4	-0,7
Pertinencia de las evaluaciones	5,5	4,8	-0,7
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,2	5,6	-0,6
Disposición a resolver dudas	6,7	6	-0,7
Capacidad de retroalimentación	6,3	5,3	-1
Desempeño general del tutor		5,6	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6	4,9	-1,1
Facilidad de navegación en el aula	6,1	4,8	-1,3
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,1	5,5	-0,6

8. Curso 4006 Mecanismos alternativos de resolución de conflictos en el contexto del proceso judicial

Cantidad de cursos	1	2	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	9	18,5	9,5
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,1	6	-0,1
Pertinencia de las metodologías	6	5,4	-0,6
Pertinencia de las evaluaciones	6,7	5,7	-1
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,3	5,6	-0,7
Disposición a resolver dudas	6,8	6,2	-0,6
Capacidad de retroalimentación	6,6	5,8	-0,8
Desempeño general del tutor		5,8	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6	5,7	-0,3
Facilidad de navegación en el aula	5,9	5,6	-0,3
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,2	5,5	-0,7

9. Curso 4007 Normativa en materia de filiación

Cantidad de cursos	1	2	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	6	6	0
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	7	6	-1
Pertinencia de las metodologías	6,6	6,7	0,1
Pertinencia de las evaluaciones	6,1	6,8	0,7
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	7	6,8	-0,2
Disposición a resolver dudas	7	6,8	-0,2
Capacidad de retroalimentación	6,9	6,8	-0,1
Desempeño general del tutor		6,8	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	5,9	6,4	0,5
Facilidad de navegación en el aula	5,9	6,4	0,5
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	7	6,8	-0,2

10. Curso 4008 Régimen de alimentos, cuidado personal y RDR aplicado a la decisión judicial

Cantidad de cursos	1	2	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	16	17	1
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,7	6,4	-0,3
Pertinencia de las metodologías	6,5	6,3	-0,2
Pertinencia de las evaluaciones	6,4	6,1	-0,3
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,8	6,4	-0,4
Disposición a resolver dudas	6,8	6,3	-0,5
Capacidad de retroalimentación	6,7	6,5	-0,2
Desempeño general del tutor		6,3	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6,2	6,3	0,1
Facilidad de navegación en el aula	6,2	6,3	0,1
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021	Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,6	6,3	-0,3

11. Curso 4012 Contexto social y estatuto de los migrantes en Chile

Cantidad de cursos	6		3	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	21,7		25,3	3,6
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,4		6,4	0
Pertinencia de las metodologías	6,1		5,8	-0,3
Pertinencia de las evaluaciones	6,1		5,9	-0,2
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,4		6,2	-0,2
Disposición a resolver dudas	6,8		6,6	-0,2
Capacidad de retroalimentación	6,5		6,5	0
Desempeño general del tutor			6,5	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	5,9		6,1	0,2
Facilidad de navegación en el aula	5,9		6	0,1
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,3		6,1	-0,2

12. Curso 4020 Ley de identidad de género

Cantidad de cursos	3		1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	20,7		24	3,3
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6,4		6,6	0,2
Pertinencia de las metodologías	6		5,9	-0,1
Pertinencia de las evaluaciones	6		5,8	-0,2
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6,3		6,6	0,3
Disposición a resolver dudas	6,6		6,8	0,2
Capacidad de retroalimentación	6,5		6,6	0,1
Desempeño general del tutor			6,7	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	6		5,5	-0,5
Facilidad de navegación en el aula	5,8		5,5	-0,3
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,3		6,4	0,1

13. Curso 4021 Derecho procesal orgánico y funcional

Cantidad de cursos	1		2	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	18		7,5	-10,5
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	5,9		6,2	0,3
Pertinencia de las metodologías	5,4		6,2	0,8
Pertinencia de las evaluaciones	5,7		6	0,3
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	5,7		6,8	1,1
Disposición a resolver dudas	6,1		6,8	0,7
Capacidad de retroalimentación	5,7		6,9	1,2
Desempeño general del tutor			6,8	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	5,9		6,2	0,3
Facilidad de navegación en el aula	6		6,3	0,3
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	5,6		6,1	0,5

14. Curso 4042 Violencia intrafamiliar: fenómeno psicosocial y marco regulatorio

Cantidad de cursos	1		1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	18		28	10
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	5,8		6,1	0,3
Pertinencia de las metodologías	5,8		5,9	0,1
Pertinencia de las evaluaciones	5,7		5,8	0,1
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	6		6,1	0,1
Disposición a resolver dudas	6,4		6,1	-0,3
Capacidad de retroalimentación	6,2		6,1	-0,1
Desempeño general del tutor			6,1	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	5,4		6,4	1
Facilidad de navegación en el aula	5,2		6,3	1,1
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	6,2		6,6	0,4

15. Curso 4043 Acceso a la información pública y transparencia

Cantidad de cursos	1		3	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	18		25,8	7,8
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	5,7		6	0,3
Pertinencia de las metodologías	5,1		5,3	0,2
Pertinencia de las evaluaciones	4,8		5,3	0,5
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	5,4		5,6	0,2
Disposición a resolver dudas	5,9		6,1	0,2
Capacidad de retroalimentación	5,8		5,9	0,1
Desempeño general del tutor			5,9	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	5,2		5,7	0,5
Facilidad de navegación en el aula	5		5,6	0,6
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	5,2		5,8	0,6

16. Curso 4044 Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas

Cantidad de cursos	1		1	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	26		19	-7
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	6		5,1	-0,9
Pertinencia de las metodologías	4,2		4,4	0,2
Pertinencia de las evaluaciones	4		4,6	0,6
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	5,6		4,7	-0,9
Disposición a resolver dudas	6,7		5,7	-1
Capacidad de retroalimentación	6,1		5,3	-0,8
Desempeño general del tutor			5,2	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	4,7		5,2	0,5
Facilidad de navegación en el aula	4,4		5,2	0,8
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	5,3		5,1	-0,2

17. Curso 4045 Redacción de documentos legales

Cantidad de cursos	2		2	
III. INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENCUESTAS DE REACCIÓN	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Encuestas de reacción contestadas	24,5		26	1,5
III.1 RESPECTO AL DISEÑO	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Selección de contenidos	5,6		5,8	0,2
Pertinencia de las metodologías	5,4		5,4	0
Pertinencia de las evaluaciones	5,4		5,6	0,2
III.2 DESEMPEÑO DEL TUTOR	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
La planificación y dirección de las sesiones sincrónicas	5,4		5,7	0,3
Disposición a resolver dudas	5,8		6,1	0,3
Capacidad de retroalimentación	5,9		6	0,1
Desempeño general del tutor			6	
III.3 ASPECTOS TÉCNICOS	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Facilidad de acceso al aula	5,6		5,6	0
Facilidad de navegación en el aula	5,4		5,6	0,2
III.4 EVALUACIÓN GENERAL	Año 2021		Primer semestre año 2022	Diferencia
Evaluación general	5,4		5,5	0,1

III. PROPUESTA DE SISTEMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Proyecto de optimización de sistema de detección de necesidades de la Academia Judicial:

Resultados de proceso de evaluación y propuesta de modelo

Octubre 2022

<u>I-</u>	<u>Introducción</u>	3
<u>II-</u>	<u>Descripción del proceso de detección de necesidades de la Academia Judicial en el año 2020 y ajustes a la fecha</u>	4
<u>III-</u>	<u>Principales resultados de evaluaciones al sistema de detección de necesidades de Academia Judicial</u>	6
<u>IV-</u>	<u>Propuesta de modelo de DNC</u>	11
	a) <u>Propuesta de procedimiento para generar un currículum específico por cargo</u>	11
	b) <u>Propuesta de política de monitoreo de necesidades emergentes y de actualización permanente de la oferta formativa</u>	15
<u>V-</u>	<u>Conclusiones y próximos pasos</u>	18
<u>VI-</u>	<u>Bibliografía</u>	19

Introducción

La detección de necesidades constituye un proceso esencial en toda institución de formación y capacitación de personas adultas. Corresponde al *“Proceso de identificación de conocimientos, habilidades y actitudes específicas que permitirán a los integrantes de una organización optimizar el desempeño de sus funciones, a fin de contribuir al logro de los objetivos de la misma.”*² Visto así, se trata de un proceso de recolección y análisis de datos que permite identificar, cuantificar y priorizar las diferentes necesidades de aprendizaje que la institución educativa debe enfrentar para cumplir con sus objetivos, aumentando la pertinencia, focalización e impacto de sus intervenciones.

La identificación y evaluación de necesidades de capacitación es un requisito axiomático para cualquier programa de enseñanza profesional tanto en niños y niñas, así como en adultos. Sin un conocimiento detallado (y permanente) de las necesidades del grupo que será entrenado, el programa de capacitación profesional carecerá de impacto y credibilidad. En el área de la capacitación de jueces y juezas existe una necesidad adicional: retener la confianza del público general, ya que este deberá creer que estos individuos -que tanto poder y autoridad tienen sobre la sociedad- son competentes para ejercer ese poder de una manera justa y efectiva.

Desde los inicios de la Academia Judicial, se han realizado estudios de detección de necesidades utilizando diversos dispositivos metodológicos que combinaban metodologías cualitativas y cuantitativas. En el año 2013, se diseñó un proceso de detección de necesidades de capacitación centrado en el Programa de perfeccionamiento, basado en visitas a terrenos con entrevistas individuales y grupales a nuestros destinatarios, además de otras fuentes de información relevantes. Durante el año 2019, el Consejo Directivo de la Academia Judicial decidió cambiar este proceso y encomendó el diseño de una nueva metodología de detección de necesidades que nutriera todos los programas y actividades de la Academia Judicial, que permitiera entregar informaciones cuantitativas además de cualitativas, y que incluyera las obligaciones legales a considerar en nuestra oferta y los lineamientos estratégicos del Poder Judicial. Después de evaluar los procesos de detección de necesidades anteriores se elaboró y aprobó un nuevo procedimiento y metodología de detección de necesidades para la Academia Judicial, lo cual quedó establecido en el Acta N° 387, de fecha 26 de junio de 2019.

Desde fines del año 2019, y hasta mediados del año 2020, se efectuó el proceso de detección de necesidades planificado desarrollándose el Informe de Detección de necesidades 2020. A partir de esa fecha, este instrumento ha sido utilizado como insumo para los procesos de generación de la oferta programática del Programa de perfeccionamiento y como fuente de información relevante para los demás programas de la Academia Judicial.

Han pasado cerca de dos años desde que se hizo el proceso de detección de necesidades descrito, y en ese tiempo han existido múltiples cambios en el mundo, en Chile, y más específicamente en el Poder Judicial, los cuales hicieron pertinente volver a evaluar la calidad de nuestro proceso de detección de necesidades, de sus

² Dugan Laird, Elwood F. Holton, Sharon S. Naqui (2003) « Approaches To Training And Development ». Third Edition.

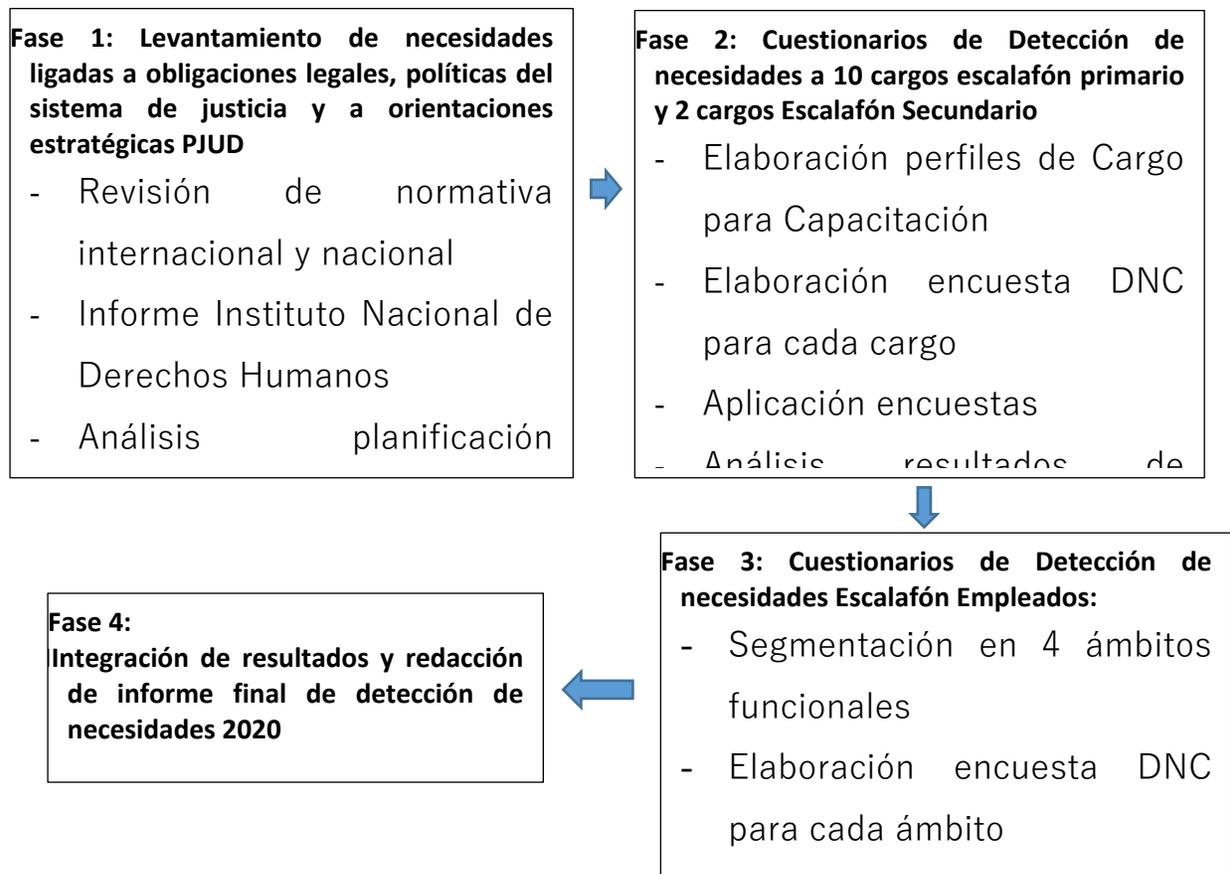
metodologías, de sus productos y de los impactos directos de este trabajo en la oferta formativa de nuestros programas.

Con esta finalidad, y alineados con los objetivos de “efectividad de la capacitación” de la planificación estratégica de la Academia Judicial, se ha trabajado durante el año 2022 en una meta de eficiencia institucional cuyo objetivo general es: *“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 concreto en el trabajo de los y las integrantes del Poder Judicial y en la calidad del servicio de justicia. Se busca generar un currículum de capacitación para cada cargo o grupo de cargos relevantes del Poder Judicial.* Un currículum que incluya contenidos mínimos u obligatorios para el respectivo cargo, cursos transversales y cursos sugeridos.

El presente documento sintetiza los resultados de las dos primeras etapas de trabajo del proyecto, con la finalidad de obtener los comentarios a los resultados obtenidos y la validación de la propuesta de modelo de detección de necesidades, por parte de los y las integrantes del Consejo directivo de la Academia Judicial. Para cumplir con este objeto, este documento se estructura cuatro partes. Se comienza por describir el proceso de detección de necesidades actual y por explicitar los ajustes que se han efectuado al mismo desde su creación. Posteriormente, se sintetizan los principales resultados de las evaluaciones realizadas al modelo de detección de necesidades actual. En un tercer momento, se describen las propuestas de ajustes al modelo que se proponen, así como el sistema de instalación y el modelo nuevo de detección de necesidades. Finalmente, y a modo de conclusiones, se describen los próximos pasos a realizar y los desafíos asociados.

Descripción del proceso de detección de necesidades de la Academia Judicial en el año 2020 y ajustes a la fecha

El proceso de detección de necesidades en uso desde el año 2019 es un sistema que combina la búsqueda de necesidades normativas e institucionales con las demandas funcionales específicas de nuestros destinatarios. En un proceso continuo de recolección y procesamiento de informaciones se integran entonces necesidades asociadas a obligaciones legales, a requerimientos del sistema de justicia, a orientaciones estratégicas del Poder Judicial, así como a los desafíos asociados al ejercicio concreto de los diferentes cargos de los destinatarios. Para eso, en la última campaña formal de detección de necesidades, se estructuró un proceso organizado en cuatro fases, las cuales se desarrollaron entre los meses de octubre 2019 y junio 2020. A continuación, se describen las 4 fases del proceso:



En la primera fase se analizaron las necesidades de capacitación asociadas a las obligaciones legales internacionales y nacionales, a las políticas del sistema de justicia y a las orientaciones estratégicas del Poder Judicial.

En la segunda etapa del proceso se interrogó a los integrantes de los escalafones primario y secundario para explicitar sus prioridades y principales necesidades de perfeccionamiento, a partir de las exigencias de las funciones y actividades concretas de sus cargos. Los cuestionarios confeccionados fueron contestados por 991 de los 2619 respondientes posibles, lo que constituye un 38%. Los porcentajes generales y por cargo obtenidos permiten plantear la representatividad de los resultados obtenidos.

En la tercera etapa, se realizó el mismo trabajo de interrogación directa de nuestros destinatarios, pero ahora con los integrantes del Escalafón de Empleados. Del Escalafón de Empleados participaron 2192 funcionarios, el cual correspondía a un 33% del total de dicho Escalafón. Tanto en la segunda como en la tercera fase, se realizaron estudios con consultoras externas y la lógica del procedimiento utilizada fue la misma. Se comenzó por explicitar las funciones y tareas asociadas a cada cargo o ámbito de desempeño, y a partir de esto, se elaboraron cuestionarios específicos a cada cargo o ámbito de desempeño para identificar y priorizar las principales necesidades de capacitación. En cada cuestionario se pidió priorizar las principales actividades críticas del cargo, identificar las necesidades al inicio del cargo y en su desempeño actual. Para dar cuenta de esas necesidades, se utilizó una nomenclatura donde se distinguieron las necesidades referidas a conocimientos, habilidades o técnicas de apoyo al desempeño. Estos diferentes tipos de necesidades componen el desempeño competente respectivo.

Finalmente, en la cuarta etapa, se integraron los diferentes resultados obtenidos y se generó un informe de resultados. En este informe se identificaron las principales necesidades institucionales y funcionales asociadas a los diferentes cargos y funciones del Poder Judicial. Los principales productos que el informe final proporciona son:

- La descripción de las obligaciones de capacitación judicial que emanan de normas y compromisos internacionales y de las obligaciones que se relacionan con la legislación nacional y obligaciones de capacitación que surgen de las orientaciones estratégicas y normativas del Poder Judicial de Chile.
- Las principales necesidades identificadas a partir de las respuestas a los cuestionarios de detección de necesidades asociadas al cargo aplicado a los integrantes del Escalafón Primario, secundario y de empleados (agrupados por funciones generales) del Poder Judicial.

Actualizaciones del procedimiento de detección de necesidades 2020 a la fecha

En los casi dos años que han transcurrido desde la implementación del proceso de detección de necesidades 2020 se han realizado dos modificaciones al sistema existente.

- Buzón de detección de necesidades en sitio web

Para favorecer la interacción con nuestros destinatarios y destinatarias y poder analizar las necesidades y solicitudes directas que puedan tener, se generó un espacio virtual en el sitio web de la Academia Judicial dedicado a la recepción de requerimientos, idea de cursos o explicitación de necesidades de perfeccionamiento. Se puede acceder a este buzón este link: [CLIC ACÁ](#).

En los más de 12 meses que ha estado activo este buzón, se han recibido menos de 10 propuestas, lo cual indica un bajo nivel de uso. Las propuestas apuntaban principalmente a necesidades ya existentes, pero de todas maneras se pudo obtener información relevante respecto a necesidades que implicarán ajustes en alguno de nuestros cursos y que también generaron algunas reuniones de trabajo con funcionarias y funcionarios judiciales interesados en nuestras actividades y aportar con las mismas.

- Informe bimensuales de actualización de cambios normativos:

Se generó y formalizó un procedimiento interno de monitoreo y explicitación de cambios legales, reformas constitucionales, decretos, reglamentos, así como de auto acordados de la Corte Suprema. El panorama normativo que se analiza también incluye las obligaciones internacionales asumidas por el Estado de Chile que impliquen la necesidad de capacitación judicial. Este monitoreo genera alertas a los diferentes programas y, cada dos meses, produce un informe que es enviado a los coordinadores y a las coordinadoras de programas.

Principales resultados de evaluaciones al sistema de detección de necesidades de Academia Judicial

Para poder evaluar nuestro modelo de detección de necesidades, sus métodos y herramientas, así como el impacto de sus productos y resultados en los diferentes programas de la Academia Judicial, se diseñó y ejecutó un proceso de evaluación que combinó estudios internos específicos, con acciones y trabajo con actores relevantes del proceso. En este punto del informe, se presenta una síntesis de estos estudios e iniciativas de trabajo y evaluación interna, los cuales fueron insumos relevantes para las propuestas de ajustes al modelo de detección de necesidades.

El cuadro siguiente enumera las diferentes actividades y estudios internos que se realizaron para evaluar y proponer mejoras al sistema de detección de necesidades de la Academia Judicial.

Actividad o estudio interno	Objetivos	Participantes
<p>Encuesta “Proceso de toma de curso y optimización de proceso de toma de cursos de perfeccionamiento “</p>	<p>Recolectar informaciones respecto a la evaluación que nuestros usuarios hacen del proceso de toma de cursos y respecto a la manera en que este se podría optimizar,</p>	<p>Encuesta fue respondida por 2180 personas, lo que equivale a un 22% de PJUD. 330 integrantes del escalafón primario, 380 del Escalafón secundario y 1461 del escalafón de empleados.</p>
<p>Análisis de participantes efectivos en cursos para jueces (muestra familia y trabajo)</p>	<p>Analizar la participación efectiva en cursos de perfeccionamiento específicos para funciones de ese cargo Contestar pregunta ¿en qué medida nuestros destinatarios y destinatarias eligen participar en cursos de perfeccionamiento que están directamente asociados a su cargo y a los desafíos del mismo?</p>	<p>Análisis de las primeras preferencias marcadas por 346 jueces y juezas de familia que tomaron cursos de perfeccionamiento en el año 2020, 340 en el año 2021 y 328 en el año 2022.</p> <p>Análisis de alumnos y alumnas participantes en curso “Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo” en años 2020, 2021 y 2022</p>
<p>Levantamiento de buenas prácticas de detección de necesidades y de generación de la oferta formativa entre las escuelas judiciales de Iberoamérica y Europa</p>	<p>Revisión de literatura que describe experiencias, métodos y prácticas de Detección de necesidades de escuelas judiciales de Europa y América</p>	<p>Revisión de fuentes secundarias especializadas, se identificaron buenas prácticas y se seleccionaron aquellas que parecieron más pertinentes al contexto y objetivos de este proyecto. (Cooper, 2015; Postulki, 2015; Cooper y González, 2017)</p>
<p>Evaluación cualitativa del proceso y resultados de DNC 2020 y 2021</p>	<p>Evaluación cualitativa del proceso actual de detección de necesidades y de generación de la oferta, a partir de las experiencias de los años 2020 y 2021.</p> <p>Más específicamente: Evaluación proceso DNC (proceso, insumos, producto informe general y posibilidades de otros productos); Evaluación de proceso generación oferta 2021 y 2022 y Evaluación proceso de toma de cursos y</p>	<p>Se combinó la revisión de documentación y bibliografía atingente, con la realización de entrevistas a actores internos y externos y a destinatarios(as) para recolectar impresiones, ideas y trabajar en concreto los insumos utilizados en el proceso y propuestas concretas de optimización.</p> <p>Se hicieron 11 entrevistas individuales con integrantes Academia Judicial, integrantes del escalafón primario, del consejo de Academia Judicial, de Corporación Administrativa del Poder</p>

	destinatarios efectivos de oferta de perfeccionamiento y extensión	Judicial y de Dirección de estudios de Corte Suprema. 3 grupos focales con destinatarios(as) integrantes de Poder Judicial
Jornadas internas de trabajo y validación del sistema de detección de necesidades y generación de la oferta	Presentar resultados obtenidos en estudios e iniciativas internas y validar internamente propuestas de ajustes a modelo de DNC	2 jornadas internas de trabajo en que se presentan resultados, proponen ajustes al modelo Participan dirección, subdirección, y coordinadores de programas de Academia Judicial.

A continuación, se presenta un cuadro en el cual se sintetizan los principales resultados obtenidos en cada uno de los estudios e iniciativas internas³.

Actividad o estudio interno	Resultados
Encuesta “Proceso de toma de curso y optimización de proceso de toma de cursos de perfeccionamiento “	<ul style="list-style-type: none"> - Se confirma la buena evaluación que existe entre nuestros usuarios y usuarias del sistema y del procedimiento de toma de cursos (más de 85% de satisfacción). - Elección de cursos es un proceso que nuestros destinatarios y destinatarias hacen mayoritariamente solos y solas. Eso releva la importancia de la información que se entrega y levanta el desafío de incluir el nivel colectivo en el proceso. - Se confirma la utilidad e idoneidad de organizar la detección de necesidades y la presentación de la oferta utilizando los cargos y sus necesidades específicas como criterio organizador (es segundo criterio de elección de cursos después de “temas de interés” y debe ser incentivado). - Se releva la importancia de las descripciones de los cursos y de los nombres de los mismos en el proceso de selección de cursos que hacen nuestros destinatarios(as). - Se valora positivamente los criterios y nomenclatura para organizar la oferta de cursos, pero se valoraría mayor posibilidad de organizar la oferta con varios criterios.
Análisis de tipo de cursos que toman mayoritariamente los jueces y juezas (muestra familia y trabajo años 2020, 2021, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> - En 2021 y 2022 menos de 20% de los jueces y juezas de familia tomaron cursos de otra competencia. - En los 3 años analizados cerca del 50% de los participantes del curso “Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo” fueron integrantes de tribunales relacionados (es decir integrantes de tribunales laborales, de cobranza, mixtos y de letras). - Estos resultados aportan evidencia que confirma que la mayoría de los y las participantes de nuestros cursos eligen cursos relacionados con sus necesidades

³ Para mayor detalle sobre los procedimientos y resultados obtenidos en estos estudios y acciones, se puede consultar el Informe II de meta 2022.

	<p>actuales asociadas a sus funciones, más que cursos asociados a su desarrollo profesional futuro u otros criterios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando existe una oferta de base, específica y transversal, nuestros destinatarios y nuestras destinatarias prefieren estas opciones a cursos de otras competencias. Más del 80% de las preferencias de los años 2021 y 2022 se fueron a cursos de base, transversales y específicos
<p>Levantamiento de buenas prácticas de detección de necesidades y de generación de la oferta formativa entre las escuelas judiciales de Iberoamérica y Europa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mayoría de las instituciones de formación judicial de la Unión Europea y de Iberoamérica llevan a cabo evaluación de las necesidades de formación de sus grupos destinatarios. - Siguen un proceso estructurado en términos de tiempo, procedimientos y organizaciones involucradas y que se basan en una amplia gama de fuentes y métodos. - Métodos más utilizados son las encuestas y los cuestionarios (papel y en línea), grupos focales, entrevistas (teléfono o en persona), y reuniones y consultas informales, formularios de satisfacción y otras herramientas de información de retroalimentación de la evaluación de la capacitación. Se trabaja en tres niveles diferentes de análisis: nivel organizacional, nivel funcional y nivel individual
<p>Evaluación cualitativa del proceso y de los resultados de DNC 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación positiva del sistema actual de detección de necesidades pero se explicita también la necesidad de mejorarlo para poder estabilizar una oferta formativa específica a los cargos, detectar cursos nuevos y/o ajustes o contenidos a modificar y, más ampliamente, para poder gestionar mejor la generación de oferta pertinente y actualizada a los desafíos concretos de nuestros destinatarios y destinatarias. - Se explicitó la necesidad de variar los productos ofrecidos por el sistema de detección de necesidades y que éstos puedan apegarse mayormente a las necesidades específicas de los diferentes programas de la Academia Judicial. <p>Se puede mejorar las formas de la oferta y la información que se entrega sobre la oferta o sobre las relaciones entre la oferta y el cargo ejercido, la competencia o zona geográfica en la que se ejerce.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se pudo apreciar una buena evaluación del sistema utilizado para la toma de cursos pero, al mismo tiempo, un consenso respecto a la utilidad de entregar mayores antecedentes sobre los cursos y de mostrar la oferta de manera a ayudar a priorizar o a elegir los cursos importantes para el cargo, función o tema considerado relevante.
<p>Reuniones de evaluación, trabajo interno y validación del sistema de detección de necesidades y generación de la oferta</p>	<p>Trabajo, complemento y validación de propuesta de ajustes a modelo de detección de necesidades de Academia Judicial</p> <p>Consenso en idoneidad de centrar análisis y oferta en necesidades funcionales y en tener una oferta ad-hoc</p>

Los principales resultados de la evaluación realizada en este proyecto mostraron una evaluación positiva del proceso y producto de la DNC 2020. Se relevó que permitió asociar mayormente la oferta con las necesidades funcionales de nuestras destinatarias y destinatarios, y que permitió, sobre todo, cubrir el flanco de obligaciones internacionales, reglamentario y de exigencias del Poder judicial. Pero, al mismo tiempo, hay

un consenso en la necesidad de aumentar su poder orientador y estructurador del trabajo de los Programas y de la Academia Judicial en general. Hay consenso en valorar la metodología existente basada en la combinación del análisis de cambios legales con la recolección de necesidades funcionales de nuestros destinatarios a través de encuestas y entrevistas. Hay valoración de la idoneidad de estas metodologías, pero hay consenso en considerar que se requiere más que eso. Se explicita la importancia de partir desde los problemas concretos de los tribunales y destinatarios(as), y no limitarse a la aproximación disciplinar o académica. Se plantea la necesidad de un “sistema de detección de necesidades”, más que de un proceso puntual. Un sistema estructurado en fases diferentes, que pueda considerar e integrar diversas fuentes de informaciones (primarias y secundarias) y que genere diversos productos, para satisfacer los diferentes tipos de problemas que debe resolver.

Hay consenso en la necesidad de aumentar la profundidad del producto o de los productos de la detección de necesidades y su aporte en la generación de la oferta a través de necesidades y contenidos específicos. Además, se busca que los productos del proceso sirvan mayormente para la generación de oferta específica de formación, perfeccionamiento, desarrollo y extensión; y para la evaluación de aprendizaje y transferencia respecto a esta oferta.

A nivel de productos, se explicitó que el sistema de detección de necesidades debiera permitir: detectar temas y necesidades emergentes; confirmar y priorizar necesidades; precisar y especificar destinatarios(as) (no sólo a nivel de escalafón); diferenciar tipos de cursos y de formas de la oferta formativa; actualizar formatos, programas y contenidos e identificar cursos a ajustar. Finalmente, hay consenso también en la necesidad de definir un currículum “continuo” de formación desde el ingreso a PJUD y adecuado para cada uno de los cargos del Poder Judicial.

A nivel de la metodología y procedimientos utilizados, hay una valoración general respecto a la idoneidad de generar perfiles de cargo para la capacitación y asociar el proceso de detección de necesidades y de generación de oferta a los mismos. Se concuerda en considerar que se deben especificar mejor los perfiles de cargo y que se pueden optimizar, puesto que se estiman muy genéricos y requieren ser actualizados. Falta especificar, por ejemplo: niveles de bases (relacionado con perfil de egreso del Programa de formación); exigencias internacionales, esenciales para el ejercicio del cargo; cambios legales últimos dos años y priorización funcional y especificación de conocimientos y habilidades relevantes. En términos de metodologías de recolección de informaciones se planteó la necesidad de variar, triangular y diferenciar las fuentes utilizadas. Se mencionó explícitamente la necesidad de considerar especialmente el punto de vista de los usuarios y usuarias del sistema de justicia en el proceso de análisis. Además, se planteó la necesidad de sumar a las encuestas masivas por cargo, instancias de profundización de temáticas con los diferentes actores involucrados. Incluir focus groups o reuniones de trabajo con representantes de los involucrados, en las que se pueda profundizar y priorizar las necesidades detectadas y dar forma pertinente a la oferta que se genere. También se planteó la necesidad de variar los mecanismos de recolección de informaciones y de acceso a las necesidades de nuestros destinatarios y destinatarias.

Se explicitó la necesidad de variar los productos ofrecidos por el sistema de detección de necesidades, de proporcionar productos que puedan ser trabajados y validados por nuestros destinatarios(as) y productos que puedan apegarse mayormente a las necesidades específicas de los diferentes programas de la Academia Judicial. Se pudo observar también que, así como se puede mejorar y profundizar la etapa de detección de

necesidades de capacitación nuevas o emergentes, se puede mejorar las formas de la oferta y la información que se entrega sobre la oferta o sobre las relaciones entre la oferta y el cargo ejercido, la competencia o zona geográfica en la que se ejerce.

Finalmente, respecto al proceso de toma de cursos, se pudo apreciar una buena evaluación del sistema utilizado pero, al mismo tiempo, un consenso respecto a la utilidad de entregar mayores antecedentes sobre los cursos y de mostrar la oferta de manera a ayudar a priorizar o a elegir los cursos importantes para el cargo, función o tema considerado relevante.

Propuesta de modelo de DNC

La evaluación y diferentes actividades realidad permiten plantear que hay claridad de la utilidad del proceso de detección de necesidades realizado, pero también hay conciencia de los desafíos a asumir en cuanto a lograr una mayor profundidad en los contenidos detectados, una mayor usabilidad de los resultados obtenidos y en la necesidad de ampliar el foco de análisis a todo el proceso, es decir de incluir las etapas de generación de la oferta formativa y de toma de cursos por parte de nuestros destinatarios y destinatarias en el análisis. A nivel de la oferta formativa, hay consenso también en la necesidad de generar un currículum asociado a los cargos y agrupaciones de cargos relevantes. Tanto los resultados obtenidos en las etapas anteriores de trabajo como las buenas prácticas observadas inspiran esta propuesta la que, como se planteó anteriormente, se divide en dos partes: La primera comienza por describir el procedimiento de detección de necesidades para la generación de una oferta de perfeccionamiento específica a los cargos críticos del Poder Judicial y estable en el tiempo y, la segunda, es que posteriormente se describe el sistema de detección de necesidades en régimen que se propone implementar desde el año 2024, el cual tendrá por principales objetivos actualizar, ajustar y complementar (si es necesario) la oferta pre existente.

a) Propuesta de procedimiento para generar un currículum específico por cargo

El objetivo de este subproceso es poder organizar una oferta de perfeccionamiento (y extensión) específica para cada cargo de los escalafones primario y secundario. Para Escalafón de empleados se propone generar un plan de capacitación que cubra temas y habilidades críticas, pero que no necesariamente estén asociados a los cargos, atendidas la polifuncionalidad, la pluralidad existente en los cargos y la ausencia de criterios uniformes que permitan clasificarlos de forma cierta.

Se busca también alinear todos los programas de la Academia Judicial, con los perfiles de cargo para la capacitación que se generen como producto de esta etapa, lo que además permitirá coordinar los esfuerzos formativos hacia las principales necesidades detectadas.

El producto que se espera obtener al finalizar la estabilización de oferta formativa por cargos en el Programa de Perfeccionamiento, es que ésta se alinee curricularmente con la del Programa de Formación y Programa de Habilitación, señalando cuáles son los niveles basales para comenzar en la función jurisdiccional y, también, cuando se asume el rol de ministras y ministros. Además se quiere diferenciar la oferta específica necesaria para el desempeño en roles críticos del cargo, tanto como novato y/o experto, la oferta existente

asociada a competencias de base, específica del cargo o transversal considerando las materias y/o competencias.

Desde fines del año 2022, se irán trabajando sucesivamente y con una lógica incremental los diferentes cargos de los escalafones primarios, secundarios y de empleados. Se aspira a tener cubiertos los 12 cargos de los escalafones primarios y secundarios y las agrupaciones de cargos del escalafón de empleados(as) a mediados del año 2024.

Para la consecución del objetivo declarado, se propone combinar un trabajo inicial de identificación de desafíos y necesidades del nivel organizacional/institucional con un ciclo de campañas por cargo, el que se desarrollará en las siguientes etapas:

1. Recolección de insumos e informaciones respecto del cargo.
2. Validación del perfil por pares.
3. Reuniones de trabajo interno con equipo de Academia Judicial.
4. Reuniones con grupo ad-hoc de validación.
5. Informe final de trabajo sobre el cargo específico.
6. Aprobación del informe sobre el cargo específico por Consejo Directivo



La descripción de las etapas referidas, es la siguiente:

1.- Recolección de insumos e informaciones respecto del cargo.

Lo que se pretende en esta etapa, es obtener, desde distintas fuentes, insumos específicos respecto a las necesidades emanadas del nivel organizacional/institucional del Poder judicial y de las necesidades de cada uno de los siguientes cargos de los escalafones Primario y Secundario del Poder Judicial:

- Ministros/as de Cortes de Apelaciones.
- Fiscal/a judicial de Cortes de Apelaciones.
- Relatores/as.
- Jueces/zas de garantía.
- Jueces/zas de tribunales de juicio oral en lo penal.
- Jueces/zas civiles.
- Jueces/zas de familia.
- Jueces/zas de competencia común.

- Secretarios/as de Juzgados de Letras.
- Jueces/zas de juzgados de letras del trabajo y de cobranza laboral y previsional.
- Administradores y administradores.
- Consejería técnica.

Los insumos que se pretende recolectar, para efectos de comenzar el trabajo que implica este ciclo, son los siguientes:

- a) La descripción de las personas destinatarias que esté contenida en los estudios que la Academia Judicial desarrolla en contextos previos de detección de necesidades.
- b) Las necesidades que emanan desde el nivel organizacional/institucional y que tienen implicancias directas en el ejercicio del cargo
- c) Se tendrán presentes tanto los análisis de necesidades por cargo que se hayan hecho previamente, así como la oferta que preexista al momento en que se esté desarrollando el ciclo.
- d) En el presente proceso de estabilización de oferta formativa por cargos críticos para una oferta de perfeccionamiento, se identificarán los diversos cambios de tipo normativo que permitan identificar situaciones que tengan impacto para el desempeño de las personas funcionarias judiciales.
- e) Considerar los distintos perfiles de cargo existentes, poniendo énfasis en aquellos desarrollados por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, para efectos de la selección de jueces y juezas, así como los que la Academia Judicial desarrolla en contextos previos de detección de necesidades.
- f) Se identificará la oferta preexistente que el Programa de Perfeccionamiento haya ofrecido para el cargo que se analiza, distinguiendo aspectos basales, transversales y específicos por competencia.
- g) Análisis de datos relativos a ingresos por competencia en el Poder Judicial del último año en que se evacue el informe.

Al finalizar esta etapa, se obtendrán los siguientes productos:

- Informe de cambios normativos y datos cuantitativos relevantes, que sean relacionados con la competencia y cargo que se trate.
- Informe ejecutivo estado de situación del cargo que corresponda según el desarrollo del ciclo de estabilización.

2.- Validación del perfil por pares.

Se realizarán reuniones iniciales con grupos ad-hoc obtenidos de una muestra de ocupantes del cargo invitados/as, considerando variables tales como género, región y grado de experiencia en las materias de conocimiento en la especie. Este grupo trabajará sobre el perfil de cargo, actualización de las necesidades y la oferta preexistente que la Academia Judicial pone a su disposición.

Al finalizar esta etapa, el Área Académica evacuará un documento complementando y actualizando el informe ejecutivo evacuado en la etapa anterior. Además, se trabajará sobre el perfil de cargo para efectos de capacitación y las funciones habituales y/o críticas asociadas al desempeño en ese contexto. Finalmente, se espera realizar una evaluación inicial de desafíos asociados al cargo, al momento de comenzar en su ejercicio.

3.- Reuniones de trabajo interno con equipo de Academia Judicial.

Esta etapa de trabajo se realiza con el equipo directivo y de coordinadoras y coordinadores de la Academia Judicial. En reuniones organizadas al efecto, se pretende que esta etapa tenga los siguientes objetivos:

- a) El equipo interno de trabajo, analiza y reacciona desde la perspectiva de los programas y áreas bajo su responsabilidad, al informe ejecutivo previamente evacuado por el Área Académica que da cuenta de las implicancias en nuestras actividades.
- b) El equipo interno también trabajará por cargo, revisando cuáles son los niveles de base, a partir del currículum preexistente tanto en el Programa de Formación como en el Programa de Habilitación.
- c) En relación al Escalafón Primario y Escalafón Secundario, se busca que el equipo interno de la Academia revise y priorice las necesidades transversales y específicas que hayan sido detectadas de forma previa y de las que dé cuenta el informe ejecutivo.
- d) Se hará un análisis de la oferta de capacitación y perfeccionamiento existente, buscando evaluar su idoneidad, y la distribución en cuanto a roles, actividades y necesidades previamente identificadas para el cargo específico que se trate.
- e) Se deciden los cursos de base, tanto para juezas y jueces que puedan ser considerados como novatos y también revestirá particular consideración y explicitación de los cursos que son útiles a aquellas personas que tienen interés de cambiar de competencia a corto plazo, o que ya lo hicieron. Este análisis incluye el señalamiento de los cursos específicos, de mantención, actualización y especialización.
- f) Lo último que se espera hacer en esta etapa, es la revisión de los programas de los cursos de perfeccionamiento, poniendo énfasis en la descripción, personas destinatarias, resultados de aprendizaje y ajuste a los contenidos efectivamente desarrollados en las actividades respectivas.

4.- Reuniones con grupo ad-hoc de validación.

En esta etapa, con personas invitadas a partir del primer grupo ad-hoc organizado y otras personas invitadas, se trabaja para analizar, complementar y validar la oferta de capacitación y perfeccionamiento, que se haya actualizado en base a las etapas precedentemente descritas y, también, de los programas de los cursos que contiene dicha oferta actualizada.

5.- Informe final de trabajo sobre el cargo específico.

La penúltima etapa y producto del proceso de estabilización de un currículum de oferta formativa por cargos críticos en el Programa de Perfeccionamiento que esté alineada con el Programa de Formación y Programa de Habilitación, el Área Académica genera un informe de trabajo que sistematiza y organiza la información obtenida, de los productos que se generaron, las propuestas a las que se haya arribado y dejará constancia sobre la modalidad y plazo en que se hará el seguimiento del trabajo proyectado para los programas y áreas de la Academia Judicial. Estas propuestas considerarán necesidades que son transversales a los distintos cargos y otras cuya satisfacción debiera ser condición para asumir ciertos cargos (cursos habilitantes y otros obligatorios) o al menos ser satisfechas dentro de un lapso acotado de tiempo.

6.- Presentación al Consejo directivo del Informe final de trabajo sobre el cargo específico para su validación y aprobación.

El informe final de cada cargo será presentado al Consejo Directivo de la Academia Judicial para su validación. Una vez aprobado, se podrán comenzar a aplicar ese producto para la generación o adecuación de la oferta formativa respectiva.

b) Propuesta de política de monitoreo de necesidades emergentes y de actualización permanente de la oferta formativa

En este punto del informe, se describe la propuesta de política de monitoreo de necesidades emergentes y de actualización constante que se ejecutará una vez que se haya definido la oferta formativa específica y transversal para cada uno de los cargos y funciones de nuestros destinatarios y destinatarias. Se contará entonces con un perfil de cargo actualizado para cada uno de los cargos y funciones y con una oferta de cursos base, específicos y transversales asociados.

El sistema de monitoreo de necesidades y de generación de oferta formativa que se propone, parte de estos insumos y busca actualizar, renovar y ajustar esta oferta a las necesidades y desafíos emergentes. Ese sistema tomará en consideración las necesidades previamente detectadas y la oferta pre existente, no partiendo desde una “hoja en blanco”.

Así, se comenzará por identificar las necesidades a nivel organizacional, para seguir con un análisis por cargos. Este sistema incluirá tanto la detección y la priorización de necesidades de perfeccionamiento como el trabajo de la(s) oferta(s) que las resuelvan.

Este sistema alimentará directamente el proceso de generación de oferta y de programa de actividades de los Programas de Perfeccionamiento y de extensión, pero tendrá que estar alineado y coordinado también con los programas de formación, habilitación y de desarrollo de la Academia Judicial.

Esta política de actualización de necesidades y de generación de la oferta puede ser descrita a través de los 6 procesos que lo estructuran, los cuales se pueden describir de la siguiente manera:

a) Proceso de vigilancia de actualización normativa

Este proceso es constante y tiene como principal objetivo detectar, analizar, sistematizar e informar los cambios normativos y reglamentarios que puedan afectar el trabajo judicial. Este proceso utiliza como insumos fuentes secundarias como lo son el Diario oficial, la biblioteca del senado y los documentos de la dirección de estudios de la Corte Suprema. A nivel de productos, este proceso genera algunos de carácter regular, como lo son los informes internos de actualización, el seguimiento de los mismos y los boletines externos que quedan publicados en nuestra página web (dirigidos a nuestros destinatarios y destinatarias). Además, en su carácter de constante, ese proceso levanta alertas y activa procesos específicos de detección o análisis de necesidades (los cuales se describirán posteriormente)

b) Proceso de reuniones con instituciones relevantes del sistema de justicia

Este proceso tiene como principal objetivo establecer un plan de relaciones y reuniones periódicas con las instituciones del sistema de justicia con las que los integrantes del Poder Judicial deben interactuar en el ejercicio de sus funciones. Se generará un plan de relaciones institucionales para poder secuenciar y coordinar

los temas relevantes de trabajar con instituciones externas al Poder Judicial (Colegios de abogados/as, Gendarmería, Servicio Médico Legal, Policías, Servicios de Protección). El plan de relaciones institucionales incluirá la explicitación de los cargos y agrupaciones de cargos que se trabajarán específicamente en el respectivo año.

El producto de este proceso es el plan de reuniones periódicas con las instituciones relevantes, el cual al ejecutarse va alimentando el proceso de detección de necesidades y de generación de la oferta con las temáticas relevadas, las necesidades detectadas y las informaciones específicas de contexto que se puedan generar.

c) Proceso de reuniones con actores relevantes del Poder Judicial para detección y priorización de necesidades organizacionales e institucionales emergentes

Este proceso tiene como principal objetivo establecer un plan de reuniones periódicas con representantes internos del Poder Judicial para poder considerar proyectos y necesidades organizacionales importantes de priorizar. Se generará un plan de reuniones periódicas con representantes de las Asociaciones gremiales, de la Dirección de estudios Corte Suprema, de la Dirección de Desarrollo Institucional y de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

El producto de este proceso es el plan de reuniones periódicas con actores relevantes del Poder Judicial, el cual al ejecutarse va a permitir detectar, priorizar y explicitar en un informe ejecutivo los resultados obtenidos. Estos insumos irán alimentando el proceso de detección de necesidades y de generación de la oferta con las temáticas relevadas, las necesidades detectadas y las informaciones específicas de contexto que se puedan generar.

d) Proceso de revisión periódica de los perfiles de cargo, de las necesidades priorizadas y de la oferta específica

Este proceso se iniciará el año 2024 (una vez estabilizada oferta especializada por cargos). Tiene como principal objetivo hacer una revisión periódica de posibles cambios en los destinatarios, de nuevas necesidades emergentes, priorizar esas necesidades y revisar los ajustes y nuevos cursos o recursos que se deben hacer en la oferta formativa de perfeccionamiento y extensión. A partir de perfiles de cargos para la capacitación, de necesidades y de oferta formativa preexistentes, se hacen campañas regulares de revisión por cargos. A menos que haya algún cambio o razón extraordinaria, cada cargo deberá ser revisado específicamente al menos cada 4 años. Las campañas extraordinarias se activarán a propósito de cambios normativos relevantes, proyectos estratégicos del Poder Judicial o definidos por la Dirección o el Consejo de la Academia Judicial.

A nivel de insumos, ese proceso utiliza fuentes primarias y secundarias que se describen a continuación.

a) Fuentes secundarias

- Informaciones y estadísticas de Corporación Administrativa del Poder Judicial sobre integrantes del cargo (nº, antigüedad en cargo, etc.)
- Quantum, una herramienta de la Dirección de Desarrollo Institucional que proporciona indicadores cuantitativos que nos puede ayudar a sistematizar informaciones de ingresos, temas principales y procedimientos mayoritarios.

- Planificación estratégica del Poder Judicial y sus derivados más concretos
 - Prioridades tribunales y Cortes sus prioridades y necesidades
 - Todo tipo de estudios o investigaciones que dé cuenta del trabajo de Poder Judicial
- b) Fuentes primarias
- Análisis de cambios normativos Academia Judicial.
 - Focus/entrevistas destinatarios del sistema de justicia.
 - Encuestas en línea a destinatarios para confirmar y priorizar, además de dar la posibilidad de levantar necesidades nuevas.
 - Focus/entrevistas de recolección de información con intervinientes en distintos procedimientos.
 - Trabajo de resultados con grupos representativos del cargo trabajado.

Como se adelantaba, este proceso se organiza en campañas, donde cada campaña incluye:

- a) Acopio de informaciones primarias (entrevistas y reuniones con actores claves) y secundarias
- b) Trabajo con grupo ad hoc de destinatarios para actualizar insumos
- c) Encuesta masiva a destinatarios para validar y priorizar necesidades detectadas
- d) Trabajo de resultados con grupo ad hoc
- e) Trabajo con expertos (si es necesario)*

Al terminar esta primera fase, y nivel de productos, se genera un informe resultados del cargo, redactado por el Área Académica que incluye las actualizaciones del cargo y sus necesidades priorizadas. A partir de ello, se analiza la oferta de perfeccionamiento especializada, los potenciales nuevos cursos y recursos formativos a proponer y el plan de ajustes a programas preexistentes, como también se explicitarán potenciales ajustes o desafíos a enfrentar en la oferta formativa del Programa de extensión, y de los Programa de habilitación y de desarrollo.

Posteriormente, en nuevas reuniones de trabajo interno de la Academia Judicial y validación de productos y de seguimiento, se busca coordinar con la dirección y con los coordinadores y las coordinadoras de programas, los ajustes a la oferta existente a partir de las necesidades actualizadas y priorizadas.

Al finalizar cada campaña de un cargo, se emitirá un informe ejecutivo del mismo, donde se sistematizarán necesidades, prioridades y oferta formativa ajustada. Este informe deberá contener al menos: la información actualizada de destinatarios(as), ajustes a necesidades y su priorización; resultados de proceso de curatoría de oferta formativa de base, específica y transversal del cargo, Ajustes a programas asociados, resultados de aprendizaje y contenidos críticos a incluir en cursos asociados a necesidades prioritarias. Este informe deberá ser aprobado por el Consejo directivo.

e) Procesos de comunicación y validación de resultados

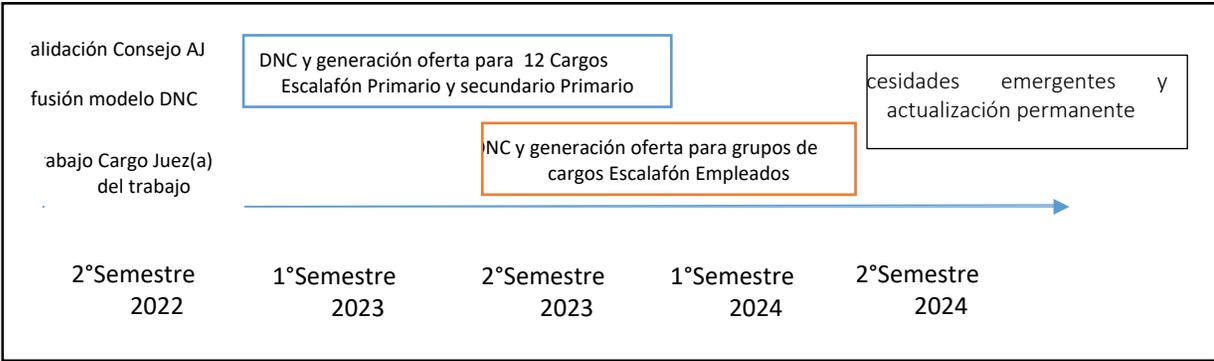
Para la comunicación de los resultados y validación de la oferta formativa asociada, resulta muy importante asegurar una buena comunicación del proceso y de sus resultados entre los integrantes del Poder Judicial y más específicamente entre aquellos que son destinatarios directos de lo trabajado, y para esto se organizará un ciclo de reuniones con representantes del cargo de las asociaciones gremiales y otros actores relevantes concernidos, para comunicarles los principales resultados obtenidos en el análisis del cargo y las decisiones de ofertas y de ajustes que se han tomado. Las reuniones y sus resultados, serán también comunicados por las

vías habituales utilizadas por la Academia Judicial (sitio web y redes sociales). En el sitio web actual, junto al buzón de propuestas de necesidades, se publicarán los informes ejecutivos e informaciones de estas reuniones para poder generar reacciones y propuestas al respecto.

A modo de síntesis, se puede decir que los productos de este proceso son las reuniones con los actores relevantes y asociaciones gremiales, los respectivos informes ejecutivos de necesidades y plan de ajustes de la oferta formativa del cargo.

Finalmente, y en un ciclo anual, se emitirá un Informe Anual de detección de necesidades en el que se dará cuenta de las actividades, resultados y ajustes a la oferta efectuados durante el respectivo año.

Para terminar este punto, se presenta una línea de tiempo en la que se describe las diferentes actividades que se realizarán en los próximos meses y años.



Conclusiones y próximos pasos

Aprovechando las fortalezas del sistema de detección de necesidades anterior, pero asumiendo los desafíos de mayor profundidad y usabilidad de los resultados, se ha optado por diseñar un sistema de detección de necesidades y de generación de la oferta que combina una oferta estable organizada por cargos con un procedimiento de detección de necesidades emergentes y de ajustes a realizar.

Así, lo proyectado es un sistema de detección de necesidades que busca combinar estabilidad y elementos de base a perfeccionar, con la capacidad de cambios y ajustes a la oferta formativa, permitiendo combinar los procesos de detección de necesidades con los procesos de generación y ajuste de la oferta de los diferentes programas de la Academia Judicial.

Para poder tener una primera evaluación del modelo propuesto por parte de nuestros destinatarios y destinatarias, se organizó una instancia de trabajo con jueces y juezas del trabajo. Se invitó a participar de 3 reuniones a 8 jueces y juezas del trabajo de la Región Metropolitana. En esta instancia, se les presentó el método de trabajo pero también los insumos que se utilizarán. Así, se pudo perfeccionar el perfil de cargo

para la capacitación y se pudieron trabajar las necesidades pre evaluadas y la oferta pre existente. Esta experiencia permitió obtener retroalimentación respecto al modelo de detección de necesidades que se propone, así como validar este tipo de instancia de trabajo donde, además de recolectar informaciones, se procesan, operacionalizan y reacciona a los resultados que se obtienen

En la próxima etapa de este proceso, y después de recibir las sugerencias y validación del Consejo de la Academia Judicial, se propone difundir y validar con los interlocutores relevantes los ajustes al sistema de detección de necesidades y a la oferta formativa asociada. Resulta importante la validación social de la oferta formativa y de los nuevos procedimientos, por lo que se propone hacer un plan de comunicación con asociaciones gremiales y actores relevantes. En paralelo, se propone iniciar el trabajo formal con la campaña del cargo de juez y jueza de letras del trabajo, el ciclo de trabajo interno, además de programar el trabajo de los próximos cargos. Resulta importante ir evaluando estos primeros pasos y gestionando los cambios y ajustes internos que se requieran, buscando que el proceso de detección de necesidades y generación de la oferta formativa sea un proceso que implica trabajo hacia el “exterior”, es decir, hacia las personas destinatarias, sus trabajos y necesidades pero, al mismo tiempo, este proceso implica un trabajo hacia el “interior” de la Academia Judicial para poder coordinar, alinear y ajustar las respuestas que se darán a estas necesidades y desafíos.

Bibliografía

- Coopers, Jeremy (2015) « EC study of the best practices in the training of judges and prosecutors in EU member states » Judicial Education and training Journal of the International Organization for Judicial Training.
- Informe de detección de necesidades Academia Judicial 2020
- Coopers, Jeremy and Leonel González (2017) Judicial Training in Latin América. Study on the practices of the Judicial Colleges. Justice Studies Center of the Americas, JSCA
- González, L. & Cooper, J. (2017) Capacitación judicial en América Latina: un estudio sobre las prácticas de las escuelas judiciales. Centro de estudio de la Justicia (Ceja)
- Judicial Training & Education Assessment Tool Meeting the Changing Training Needs of Judges in Europe Draft report prepared for CEPEJ by the Judicial Studies Alliance, October 2007
- Postulki, Wojciech (2015) « Needs assesment: state of play and challenges » Judicial Education and training Journal of the International Organization for Judicial Training