



**ACTA**  
**CONSEJO DE LA ACADEMIA JUDICIAL**  
**SESIÓN ORDINARIA N° 440**

En Santiago de Chile, a 26 de junio de 2024, siendo las 14:30 horas, se reunió en modalidad híbrida (virtual y presencial) el Consejo Directivo de la Academia Judicial, presidido por el señor Ricardo Blanco Herrera, presidente de la Corte Suprema; con la asistencia de los consejeros señor Jaime Gajardo Falcón, subsecretario del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; señor Jorge Sáez Martín, fiscal judicial (S) de la Corte Suprema; señor José Delgado Ahumada, ministro de la Corte de Apelaciones de Arica; señora Carolina Araya López, presidenta del Colegio de Abogados de Curicó A.G.; y, la señora Carmen Domínguez Hidalgo, académica. Estuvo presente el director de la Academia Judicial, señor Juan Enrique Vargas Viancos. Asistió el Jefe de la División Judicial del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos señor Héctor Valladares V., quien participó de la sesión sin derecho a voto. Actuó como secretaria de actas la abogada, señora Bárbara Urrejola Scolari.

Excusaron su presencia la señora María Angélica Repetto García, ministra de la Corte Suprema; el señor Pedro Caro Romero, ministro de la

Corte de Apelaciones de Rancagua; y el señor Gonzalo Berríos Díaz, académico.

La tabla de esta sesión contempló los siguientes puntos:

1. Aprobación del acta de sesión ordinaria N° 439.
2. Modificaciones al reglamento de evaluación del personal.
3. Metas 2025.
4. Ratificación adjudicaciones docentes (Programas de Habilitación y de Formación).
5. Guías de buenas prácticas.
6. Varios.

**Los acuerdos adoptados fueron los siguientes:**

1. Se da por aprobada el acta de la sesión ordinaria Nro. 439.
2. El director presenta al consejo una nueva propuesta de modificación al Reglamento de evaluación de los funcionarios de la Academia Judicial, según lo acordado en sesión anterior, señalando los criterios de desempeño que se considerarán para dicha evaluación, y que son los siguientes: i) compromiso institucional; ii) calidad del desempeño; iii) trabajo en equipo; y, iv) atención de usuario externo.

El consejo acuerda aprobar la propuesta de modificación al Reglamento de evaluación de los funcionarios de la Academia Judicial

presentada por el director, con la indicación de incluir dentro de los criterios a evaluar, específicamente en el criterio de compromiso institucional, el afán de superación.

La propuesta de modificación al Reglamento de evaluación de los funcionarios de la Academia Judicial se anexa a la presente acta con el número I.

3. El director presenta al consejo, para su aprobación, la propuesta de metas de gestión de la Academia Judicial para el año 2025 que se propondrían a la Comisión Resolutiva Interinstitucional, siendo las siguientes:

- Metas de Eficiencia Institucional: i) Desarrollo de cursos autoinstruccionales; ii) Interdisciplinariedad de cursos; iii) Incentivos para nuevas postulaciones al Programa de Formación; iv) Plan piloto de evaluación de transferencia de aprendizaje.
- Metas de Desempeño Colectivo: i) Plan para mejorar la tasa de participación y aprobación en los cursos de perfeccionamiento; ii) Seguimiento de cursos de violencia contra las mujeres en razón de su género y acceso a la justicia; iii) Sistema de gestión documental para la Academia Judicial; iv) Difusión de oferta priorizada de Programa de Perfeccionamiento.

El consejo directivo aprueba la propuesta de metas de gestión presentadas por el director, con las siguientes observaciones: i) cambiar el nombre de la MEI 1 por “Desarrollo de cursos de capacitación autónoma”; ii) cambiar el nombre de la MEI 2 por “Incorporación de nuevas disciplinas en los cursos”; iii) cambiar el nombre de la MEI 4 por

“Plan piloto de aplicación y seguimiento de aprendizaje”; iv) cambiar el nombre de la MDC 2 por “Seguimiento de cursos de violencia contra la mujer”.

Por su parte, el consejo directivo acuerda: i) revisar en una próxima sesión el proceso de selección de alumnos del Programa de Formación, específicamente el rol del examen psicolaboral y la situación de los alumnos que postulan a varios procesos; ii) avanzar en que la oferta priorizada de cursos del Programa de Perfeccionamiento tenga un mayor efecto vinculante para los alumnos.

4. El director somete a la ratificación del consejo la adjudicación docente para el Programa de Habilitación N° 42 que realizó la comisión del Programa de Habilitación y la adjudicación docente para el Programa de Formación N° 86 que, a su vez, realizó la comisión del Programa de Formación.

El consejo ratifica las adjudicaciones docentes realizadas por las respectivas comisiones, tanto para el Programa de Habilitación N° 42 como para el Programa de Formación N° 86.

Por su parte, respecto del proceso de selección y adjudicación de docentes, el consejo acuerda: i) que, en adelante, las actas de las comisiones sobre adjudicación docente consignen todas las postulaciones recibidas, sus puntajes y los fundamentos de las respectivas adjudicaciones y ii) en el caso específico del Programa de Formación, discutir, en una próxima sesión, el diagnóstico sobre el proceso de selección de docentes y las medidas para hacerlo más competitivo.

El acta de adjudicación para docentes para el Programa de Habilitación N° 42 y el acta de adjudicación para docentes para el Programa de Formación N° 86 se anexan a la presente acta con los números II y III, respectivamente.

5. El director informa al consejo sobre los avances del proyecto de Guías de buenas prácticas (dentro de las cuales se incluyen las de conducción de audiencias), señalando, en primer lugar las guías que ya han sido publicadas y que son las siguientes: i) en materia penal, las guías sobre: primera audiencia (audiencia de control de detención); procedimiento monitorio; procedimiento simplificado; procedimiento abreviado; preparación de juicio oral; responsabilidad penal adolescente; ii) en materia laboral, las guías sobre: audiencia preparatoria; juicio oral; monitoria; conciliación. En segundo lugar, indica las guías que están en proceso de elaboración (con fecha de publicación para agosto y diciembre de 2024) y que son las siguientes: i) en materia de familia, las guías sobre: audiencia preparatoria; juicio oral; reservada; conciliación; ii) en materia penal, las guías sobre: audiencia de juicio oral (mejoras); audiencia de sobreseimiento y decisión de no perseverar la investigación; audiencia de cautela de garantías; audiencia de autorización de diligencias; audiencias de ejecución; iii) guía de buenas prácticas judiciales en temas éticos. En tercer lugar, el director señala cuáles son las guías que están planificadas (con fecha de publicación para el primer semestre de 2025) y que son las siguientes: i) en materia de familia, las guías sobre: audiencia de medidas de protección; audiencia de violencia intrafamiliar; ii) dirección de audiencias y medidas disciplinarias para la justicia reformada; iii) guía

para la segunda instancia (audiencias en las Cortes de Apelaciones); iv) guía para consejeros y consejeras técnicos en los juzgados de familia. Indica que luego de ello se procederá a realizar una actualización sistemática de todas las guías ya elaboradas. En cuarto lugar, el director informa que, con el fin de debatir sobre los temas y compartir las buenas prácticas e información que contienen las Guías, entre los meses de julio y agosto la Academia impartirá un ciclo de 4 seminarios denominado “Desafíos de las audiencias (Guías para la conducción de audiencias)”. Finalmente, presenta evidencia del alto impacto que están alcanzando las guías, incluso más allá del trabajo judicial, también explica cómo han sido incorporadas en los currículos de los cursos de los distintos programas de la Academia.

6. En cuanto a los temas varios:
  - a) El director informa al consejo que se convocó vía correo electrónico a los señores consejeros que integrarán la comisión para la selección de alumnos del Programa de Formación N° 86, habiéndose inscrito los consejeros señores Araya, Delgado y Caro. Participará también, en representación del Ministerio de Justicia, el señor Valladares. La comisión sesionará los días 8 y 9 de julio próximos.
  - b) Se fija la realización de la próxima sesión de consejo para el día miércoles 31 de julio, a las 14.30 hrs.

Siendo las 16.10 horas se pone término a la reunión.

Sr. Ricardo Blanco H.

Sr. Jaime Gajardo F.

Sr. Jorge Sáez M.

Sra. Carolina Araya L.

Sr. José Delgado A.

Sra. Carmen Domínguez H.





## ANEXOS

- I. PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE LA ACADEMIA JUDICIAL.
- II. ACTA DE ADJUDICACIÓN DOCENTE PROGRAMA DE HABILITACIÓN N° 42.
- III. ACTA DE ADJUDICACIÓN DOCENTE PROGRAMA DE FORMACIÓN N° 86.

I. PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE LA ACADEMIA JUDICIAL.

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL  
REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DE LA  
ACADEMIA JUDICIAL**

En sesión n°392 de 22.11.2019, el Consejo Directivo de la Academia Judicial aprobó el Reglamento para la evaluación de su personal. Luego de 5 años de aplicación, y de comprobar, en la práctica, la pertinencia y utilidad de dicho instrumento, nos parece que es necesario introducir algunas modificaciones, las que se justifican en la tabla que sigue.

<b>Norma actual</b>	<b>Propuesta de redacción</b>
<b>Artículo 1º. Concepto.</b> La evaluación del personal de la Academia Judicial es un proceso destinado a recolectar información y emitir un juicio acerca del desempeño laboral de cada uno/a de los/as trabajadores/as de la Academia, atendidas las características y exigencias de los cargos que ocupen y teniendo como objetivo último la mejora continua de la institución y sus integrantes.	<b>Artículo 1º. Concepto.</b> La evaluación del personal de la Academia Judicial es un proceso destinado a recolectar información y emitir un juicio acerca del desempeño laboral de cada uno/a de los/as trabajadores/as de la Academia, atendidas las características y exigencias de los cargos que ocupen y teniendo como objetivo último la mejora continua de la institución y sus integrantes.
<b>Artículo 2º. Periodicidad.</b> La evaluación se realizará de forma anual, durante el mes de marzo de cada año, en una reunión de evaluación donde participen los integrantes de la comisión evaluadora a que se refiere el artículo 4º. El período de evaluación corresponderá a doce meses (desde el primero de enero al treinta y uno de diciembre de cada año).	<b>Artículo 2º. Periodicidad.</b> La evaluación se realizará de forma anual, durante el mes de marzo de cada año, en una reunión de evaluación donde participen los integrantes de la comisión evaluadora a que se refiere el artículo 4º. El período de evaluación corresponderá a doce meses (desde el primero de enero al treinta y uno de diciembre de cada año).
<b>Artículo 3º. Sujetos de evaluación.</b> Serán evaluados/as:	<b>Artículo 3º. Sujetos de evaluación.</b> Serán evaluados/as:

<p>a) los/as trabajadores/as con contrato de trabajo vigente y con, a lo menos, seis meses de antigüedad en la institución;</p> <p>b) las personas que, habiendo tenido contrato de trabajo, hayan dejado de prestar servicios en la Academia y que estén en condiciones de acceder al bono de modernización que establece la Ley N° 19.531 modificada por la Ley N° 20.224 y la Ley N° 21.050.</p>	<p>a) los/as trabajadores/as con contrato de trabajo vigente y con, a lo menos, seis meses de antigüedad en la institución;</p> <p>b) las personas que, habiendo tenido contrato de trabajo, hayan dejado de prestar servicios en la Academia y que estén en condiciones de acceder al bono de modernización que establece la Ley N° 19.531 modificada por la Ley N° 20.224 y la Ley N° 21.050.</p>
<p><b>Artículo 4°. Entidad evaluadora.</b></p> <p>El proceso de evaluación estará a cargo de una comisión evaluadora, integrada por el/la subdirector/a y el/la gerente académico/a.</p> <p>La evaluación de los integrantes de la comisión estará a cargo del/la director/a.</p> <p>Corresponderá al Consejo Directivo evaluar al/la director/a.</p>	<p><b>Artículo 4°. Entidad evaluadora.</b></p> <p>El proceso de evaluación estará a cargo de una comisión evaluadora, integrada por el/la subdirector/a y el/la gerente académico/a.</p> <p>La evaluación de los integrantes de la comisión estará a cargo del/la director/a.</p> <p>Corresponderá al Consejo Directivo evaluar al/la director/a.</p>
<p><b>Artículo 5°. Acopio de información.</b></p> <p>Con anterioridad a la reunión de evaluación a que alude el artículo 2°, el/la coordinador/a de finanzas y administración enviará a los/as integrantes de la comisión un reporte de cada uno de los/as trabajadores/as de la Academia que contenga nombres, apellidos y rut, cargo y grado que ocupa, fecha de ingreso a la Academia, resumen de registros de asistencia y puntualidad, permisos concedidos, descansos solicitados, sanciones y medidas disciplinarias impuestas, y toda otra información que pudiese ser de utilidad al momento de la evaluación.</p>	<p><b>Artículo 5°. Registro de la información.</b></p> <p>La evaluación será registrada en un sistema informático que deberá proveer de toda la información necesaria y pertinente para el adecuado registro del proceso, al cual tendrán acceso permanente todos los funcionarios. El ingreso al sistema de esta información será de cargo de la Coordinación de Administración y Finanzas de la Academia Judicial, quien, además, deberá entregar un informe sobre las personas que registran numerosas asistencias e impuntualidades en el período, en forma previa al inicio del proceso de evaluación.</p>
<p><b>Artículo 6°. Criterios de evaluación.</b></p> <p>La evaluación se centrará en el desempeño laboral de/la trabajador/a durante el año de que se trate, en el o los cargos que hubiere ocupado durante ese año.</p> <p>La comisión evaluadora deberá considerar, siempre y en todo caso, los siguientes criterios evaluativos:</p> <p>I. Criterios generales.</p> <p>a) Integridad y honestidad en el desempeño de sus funciones. Al evaluar este criterio, la comisión evaluadora deberá considerar, especialmente, el actuar del funcionario con los más elevados estándares éticos, de transparencia, respeto y consideración y el propiciar en todo momento el diálogo racional, sin descalificaciones.</p> <p>b) Compromiso con la institución, con sus objetivos colectivos y con el equipo de trabajo. Al evaluar este criterio, la comisión evaluadora</p>	<p><b>Artículo 6°. Criterios de desempeño.</b></p> <p>La evaluación se centrará en el desempeño laboral de/la trabajador/a durante el año de que se trate, en el o los cargos que hubiere ocupado durante ese año.</p> <p>La comisión evaluadora deberá considerar, siempre y en todo caso, los siguientes criterios de desempeño:</p> <p><b>a) Compromiso institucional.</b> Evalúa el apego al cumplimiento de los objetivos y metas de la institución y de su normativa interna. Asimismo, evalúa el trabajo realizado con sentido de responsabilidad, proactividad y aporte concreto.</p> <p><b>b) Calidad del desempeño.</b> Evalúa la ejecución del trabajo de forma planificada, acuciosa, prolija y rigurosa, con una adecuada consideración de aspectos relevantes de las</p>

deberá considerar, especialmente, la eficiencia en la ejecución de las tareas, el aporte a un buen ambiente laboral, y los aspectos de interacción interpersonal que potencian el trabajo en equipo.

c) Calidad del trabajo realizado. Al evaluar este criterio, la comisión evaluadora deberá considerar especialmente la habilidad y acuciosidad en la ejecución de las tareas y la adecuada consideración de aspectos relevantes de las mismas.

d) Oportunidad, en cuanto un adecuado cumplimiento de los plazos establecidos y la forma de enfrentar las urgencias.

e) Adaptación al cambio, en cuanto capacidad para comprender que los cambios son parte del proceso de desarrollo de la institución.

f) Asistencia y puntualidad, cuando corresponda.

II. Competencias específicas del personal de la Academia Judicial, aplicables en la medida en que estén incorporadas a cada perfil de cargo:

a) Autonomía - Iniciativa: capacidad para actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones, dificultades o problemas cotidianos, sin esperar orientación del jefe, evitando que problemas menores se agraven. Proponer mejoras aunque no haya un problema.

b) Coordinación de equipos de trabajo: capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y coordinar a su equipo de trabajo, alentando al desempeño autónomo y responsable. Implica el coordinar y distribuir adecuadamente las tareas en el equipo, en función de las competencias y conocimientos de cada integrante, establecer plazos de cumplimiento y dirigir las acciones de todos hacia una meta u objetivo.

c) Dirección de equipos de trabajo: capacidad para integrar, desarrollar y consolidar a su equipo de trabajo, alentando al desempeño autónomo y responsable. Implica el coordinar y distribuir adecuadamente las tareas en el equipo, en función de las competencias y conocimientos de cada integrante, establecer plazos de cumplimiento y dirigir las acciones de todos hacia una meta u objetivo.

d) Discreción: actitud cauta y prudente en el manejo de información confidencial.

e) Formación de relaciones y contactos: capacidad para invertir tiempo en la generación y mantención de relaciones o redes de contacto que puedan ser útiles para el logro de las metas.

tareas encomendadas y cumpliendo con los plazos establecidos.

**c) Trabajo en equipo.** Capacidad de actuar colaborativamente dentro de la institución, aportando positivamente al clima laboral, estableciendo buenas relaciones interpersonales y colaborando a la sinergia del trabajo en equipo. Para el personal con equipos a cargo, en este criterio deberá evaluarse, además, la capacidad para integrar, desarrollar, consolidar y coordinar a su equipo de trabajo.

**d) Atención usuario externo.** Capacidad de interactuar apropiadamente con usuarios externos (alumnos, docentes, otros terceros), comprendiendo sus requerimientos y de forma asertiva y amable.

<p>f) Método y disciplina: capacidad de efectuar su trabajo de manera profesional y rigurosa, que aporte valor a la institución.</p> <p>g) Organización y orden: capacidad para ejecutar el trabajo de manera ordenada y planificada, manteniendo el control de las distintas variables implicadas.</p> <p>h) Orientación a resultados: Comprometerse y poner energía en lograr resultados de calidad en todos los ámbitos de su gestión, esforzándose en forma constante por hacer bien el trabajo de principio a fin y por superar las expectativas.</p> <p>i) Orientación al usuario: deseo de ayudar a los usuarios y compromiso con la mejora continua. Capacidad de comprender y resolver los problemas o necesidades de los usuarios (externos o internos) y generar soluciones que den valor agregado.</p> <p>j) Pensamiento conceptual y analítico: capacidad de detectar y comprender situaciones o problemas, estableciendo relaciones entre distintas variables, logrando una visión global. Capacidad para identificar aspectos claves frente a situaciones complejas, lo que permite priorizar. Así también, capacidad para traducir una situación global en aspectos concretos específicos.</p> <p>k) Relacionamiento y diplomacia: vincularse estratégicamente para lograr influencia, manejando adecuadamente los códigos y cultura del medio.</p> <p>l) Visión estratégica: capacidad para anticiparse y comprender los cambios en el contexto, estableciendo el impacto de éstos en la Academia y en su área, de manera de actuar de manera oportuna, aprovechando las oportunidades y conduciendo a su equipo de manera estratégica.</p>	
<p><b>Artículo 7°. Resultado de la evaluación.</b>  La comisión evaluadora consignará sus evaluaciones en una pauta diseñada al efecto y que contendrá los criterios indicados en el artículo precedente, concluyendo con una evaluación global conceptual de entre las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Óptimo: para el desempeño que, en general, excede los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> <li>• Bueno: para el desempeño que satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de la función.</li> </ul>	<p><b>Artículo 7°. Resultado de la evaluación.</b>  La comisión evaluadora consignará sus evaluaciones en una pauta diseñada al efecto y que contendrá los criterios indicados en el artículo precedente, concluyendo con una evaluación global conceptual de entre las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Óptimo: para el desempeño que, en general, excede los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> <li>• Bueno: para el desempeño que satisface completamente los requerimientos exigidos para el desarrollo de la función.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfactorio: para el desempeño que desempeño generalmente satisface los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> <li>• Insuficiente: para el desempeño inferior a los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> <li>• Deficiente: para el desempeño que no cumple con los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> </ul> <p>La comisión evaluadora podrá consignar, además, comentarios, observaciones y/o aspectos susceptibles de mejora.</p> <p>Para los efectos del artículo 4° de la Ley N° 19.531, se entenderá que la alusión que se realiza a “lista condicional o deficiente” corresponde a los conceptos de “insuficiente” y “deficiente” descritos precedentemente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfactorio: para el desempeño que desempeño generalmente satisface los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> <li>• Insuficiente: para el desempeño inferior a los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> <li>• Deficiente: para el desempeño que no cumple con los requerimientos que exige el desarrollo de la función.</li> </ul> <p>La comisión evaluadora podrá consignar, además, comentarios, observaciones y/o aspectos susceptibles de mejora.</p> <p>Para los efectos del artículo 4° de la Ley N° 19.531, se entenderá que la alusión que se realiza a “lista condicional o deficiente” corresponde a los conceptos de “insuficiente” y “deficiente” descritos precedentemente.</p>
<p><b>Artículo 8°. Reunión de entrega de la evaluación.</b></p> <p>La evaluación será entregada personalmente por los integrantes de la comisión evaluadora en reuniones individuales citadas al efecto, a fin de proporcionar al/la trabajador/a la necesaria retroalimentación.</p> <p>Asimismo, la comisión entregará al/la directora/a un archivo digital con todas las evaluaciones realizadas junto con un acta de entrega de las evaluaciones a cada trabajador/a.</p>	<p><b>Artículo 8°. Reunión de entrega de la evaluación.</b></p> <p>La evaluación será entregada personalmente por los integrantes de la comisión evaluadora en reuniones individuales citadas al efecto, a fin de proporcionar al/la trabajador/a la necesaria retroalimentación.</p> <p><b>Se podrá obviar la entrega personal en casos licencias médicas, feriados, permisos, comisiones de servicio fuera de la sede la institución, teletrabajo y otras situaciones similares. En estos casos, la comisión dispondrá las medidas más apropiadas para notificar al/la trabajador/a, sea vía correo electrónico, WhatsApp, reunión virtual o telefónica, según sea el caso.</b></p> <p><b>Sin perjuicio de la reunión presencial o del medio que se haya adoptado para entregar la evaluación, cada trabajador/a deberá notificarse formalmente a través del sistema informático.</b></p> <p>Asimismo, la comisión entregará al/la directora/a un archivo digital con todas las evaluaciones realizadas.</p>
<p><b>Artículo 9°. Procedimiento de reclamación.</b></p> <p>Los acuerdos de la comisión evaluadora serán reclamables ante el/la director/a de la Academia, dentro del plazo de 5 días contados desde el día en que el/la trabajador/a reciba su evaluación. La reclamación deberá enviarse por correo</p>	<p><b>Artículo 9°. Procedimiento de reclamación.</b></p> <p>Los acuerdos de la comisión evaluadora serán reclamables ante el/la director/a de la Academia, dentro del plazo de 5 días contados desde el día en que el/la trabajador/a reciba su evaluación. La reclamación deberá enviarse</p>

<p>electrónico, indicando los puntos específicos de la decisión de la comisión evaluadora que se estiman infundados, o bien los criterios por los cuales debiesen dar lugar a una evaluación diferente.</p> <p>Las evaluaciones realizadas por el/la director/a de la Academia respecto de los integrantes de la comisión evaluadora serán reclamables ante el Consejo Directivo de la Academia Judicial, dentro del plazo de 5 días contados desde el día en que el/la trabajador/a evaluado reciba su evaluación.</p> <p>La evaluación realizada por el Consejo Directivo respecto del/a director/a será reclamable mediante solicitud de reconsideración ante el propio Consejo Directivo, dentro del plazo de 5 días contados desde el día que el/la director/a reciba su evaluación.</p> <p>Una vez finalizado el proceso de evaluación, vencidos los plazos de reclamación, o resueltas las reclamaciones que se hubieren presentado, el/la directora/a fijará los resultados del proceso de evaluación en una resolución. Asimismo, remitirá los informes de evaluación al/la coordinador/a de administración y finanzas para su debida incorporación en los registros del personal.</p>	<p>por correo electrónico, indicando los puntos específicos de la decisión de la comisión evaluadora que se estiman infundados, o bien los criterios por los cuales debiesen dar lugar a una evaluación diferente.</p> <p>Las evaluaciones realizadas por el/la director/a de la Academia respecto de los integrantes de la comisión evaluadora serán reclamables ante el Consejo Directivo de la Academia Judicial, dentro del plazo de 5 días contados desde el día en que el/la trabajador/a evaluado reciba su evaluación.</p> <p>La evaluación realizada por el Consejo Directivo respecto del/a director/a será reclamable mediante solicitud de reconsideración ante el propio Consejo Directivo, dentro del plazo de 5 días contados desde el día que el/la director/a reciba su evaluación.</p>
<p><b>Artículo 10°. Seguimiento del proceso.</b></p> <p>A fin de integrar la evaluación a un proceso mayor de mejora continua de la institución y sus trabajadores/as, durante el transcurso del año se verificarán las siguientes actividades:</p> <p>a) Durante el mes de agosto, los/as trabajadores/as que, en la estructura orgánica de la Academia, tengan personas a cargo con dependencia funcional, sostendrán una reunión con sus respectivos subordinados/as a fin de analizar en conjunto las diversas dimensiones de desempeño que se describen en el artículo 6° y retroalimentar al/la trabajador/a en aquellos aspectos que se estimen deficitarios y/o mejorables en su desempeño, a partir tanto de la opinión del superior como de la propia autoevaluación del/la trabajador/a. Los resultados de esta reunión serán consignados en un informe escrito que se denominará “primer informe de seguimiento” y que deberá ser enviado a los integrantes de la comisión evaluadora durante el mes de septiembre.</p>	<p><b>Artículo 10°. Proceso de evaluación.</b></p> <p>Para realizar su tarea, la comisión evaluadora deberá contar con la información del superior jerárquico de cada trabajador/a. Para estos efectos, durante los meses de enero y febrero de cada año y con el objeto de analizar las dimensiones de desempeño, los/as trabajadores/as que, en la estructura orgánica de la Academia, tengan personas a cargo con dependencia funcional, sostendrán una reunión con sus respectivos subordinados/as a fin de analizar en conjunto las diversas dimensiones de desempeño que se describen en el artículo 6° y retroalimentar al/la trabajador/a en aquellos aspectos que se estimen deficitarios y/o mejorables. De lo anterior deberán dejar constancia en un informe escrito.</p> <p>La comisión evaluadora podrá siempre, y en cualquier tiempo, reunirse con los superiores indicados en este artículo a fin de solicitarles elementos que contribuyan al proceso de evaluación y toda otra circunstancia que</p>

<p>b) La reunión indicada en la letra precedente, será replicada entre los meses de enero y febrero de cada año, con el objeto de analizar las dimensiones de desempeño del segundo semestre del año inmediatamente anterior. Los resultados de esta reunión serán consignados en un informe escrito que se denominará “segundo informe de seguimiento” y que deberá ser enviado a los integrantes de la comisión evaluador, a más tardar, el último día hábil de febrero.</p> <p>c) Con anterioridad a la reunión de evaluación a que alude el artículo 2º, los integrantes de la comisión evaluadora podrán reunirse con los superiores indicados en este artículo a fin de solicitarles aclaraciones a los informes de seguimiento, nuevos elementos que apoyen el proceso de evaluación y toda otra circunstancia que permita un adecuado desenvolvimiento del proceso.</p>	<p>permita un adecuado desenvolvimiento del mismo.</p> <p>Igualmente estos superiores deberán realizar durante el año, a través de reuniones con los funcionarios a su cargo, un seguimiento de las conclusiones y recomendaciones emanadas del proceso de evaluación anterior, lo que será imperativo en los casos de que tales funcionarios hayan sido evaluados como insuficiente o deficiente en el respectivo ejercicio. De esto último deberá dejarse constancia por escrito.</p>
---	---



II. ACTA DE ADJUDICACIÓN DOCENTE PROGRAMA DE  
HABILITACIÓN N° 42.



**Acta**

**Sesión de Comisión Programa de Habilidadación**

**Convocatoria docente del curso N°42 del Programa de Habilidadación**

En Santiago, a 13 de junio de 2024, siendo las 16:00 horas, a través de

videoconferencia, se reunió la comisión del Programa de Habilitación, con la asistencia de la consejera señora María Angélica Repetto y el consejero señor Pedro Caro. Por parte de la Academia Judicial asistieron su director, señor Juan Enrique Vargas, quien actuó como ministro de fe y el señor Matías Vial, coordinador del Programa de Habilitación.

Luego de revisar las postulaciones a los módulos y/o talleres, se decidió adjudicarlos a los y las siguientes docentes:

<b>Materia</b>	<b>Docentes a conformar equipo</b>
<b>Taller de Redacción de Resoluciones Judiciales de Cortes de Apelaciones</b>	Romy Rutherford Parentti Marisol Rojas Moya
<b>Módulo de Organización y funcionamiento de Cortes de Apelaciones</b>	Carla Troncoso Bustamante Claudia Lazen Manzur
<b>Módulo y Taller de Derecho Civil</b>	Max Cancino Cancino Magdalena Bustos Díaz
<b>Módulo y Taller de Derecho Laboral</b>	Lilan Leyton Varela Rodolfo Caballero Muñoz
<b>Módulo y Taller de Derecho Penal</b>	Marcela Araya Novoa Tania Gajardo Orellana
<b>Módulo y Taller de Derecho de Familia</b>	Felipe Pulgar Bravo Alejandra Illanes Valdés
<b>Módulo y Taller de Derecho Público</b>	Sandra Ponce De León Salucci

No se presentaron postulaciones de ministros o ministras en el Módulo y Taller de Derecho Público. La comisión acuerda que la Dirección de la Academia contactará al ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago, Jaime Balmaceda, para consultar su disponibilidad y comunicará el resultado a la Comisión para la adjudicación directa del curso.

Se da por concluida la sesión a las 16:30 hrs.

Signed by: Juan Enrique Vargas Viancos  
Signed at: 2024-06-18 10:26:20 -04:00  
Reason: Apruebo este documento

*Juan Enrique Vargas*



Juan Enrique Vargas Viancos

Director

HV

KP



### III. ACTA DE ADJUDICACIÓN DOCENTE PROGRAMA DE FORMACIÓN N° 86.



#### Acta

#### Sesión de Comisión Programa de Formación Convocatoria docente del Programa de Formación N°86

En Santiago, a 17 de junio de 2024, siendo las 16:00 horas, a través de videoconferencia, se reunió la comisión del Programa de Formación, con la asistencia de los señores Jorge Sáez, Héctor Valladares y Juan Enrique Vargas, quien actuó como ministro de fe. Adicionalmente asistió la señora Fernanda Martínez, coordinadora del Programa de Formación.

Luego de revisar las postulaciones a cada curso y exponer el resultado de los puntajes asignados, se decidió adjudicarlos a los siguientes equipos docentes:

<b>Curso</b>	<b>Equipo adjudicado</b>
<b>Derecho internacional de los derechos humanos y grupos en situación de vulnerabilidad</b>	Jessica Arenas (coordinadora) Andrés Rivera Claudia Castelletti Cristóbal Carmona Daniel Villarroel Daniela Santana Elsy Curihuinca
<b>Ética Judicial</b>	Arturo Onfray (coordinador) Adelita Ravanales Dinko Franulic
<b>Rol del juez y la jueza en una república democrática de derecho</b>	Cristián Villalonga (coordinador) Sebastián Soto Paulina González Nicolás Frías Patricio Martínez
<b>Debido proceso</b>	Ricardo Lillo (coordinador) Claudio Fuentes Macarena Vargas Mauricio Duce
<b>La prueba</b>	María de los Ángeles González (coordinadora) Flavia Carbonell Susan Sepúlveda

<b>Curso</b>	<b>Equipo adjudicado</b>
	Marcela Araya Mauricio Rettig Jesús Ezurmendia
<b>Trabajo en equipo y clima laboral</b>	Romy Rutherford (coordinadora) Gonzalo Silva Hernán Cárdenas Alexander Olbertz
<b>Argumentación Jurídica</b>	Constanza Ihnen (coordinadora) Flavia Carbonell David Quintero
<b>Resolver conforme a derecho</b>	Rodrigo Coloma (coordinador) Jorge Correa Luis Emilio Rojas Pamela Mendoza Pedro Irureta David Quintero Claudio Agüero Lilian San Martín María Beatriz Arriagada
<b>Jueces, juezas, expresión oral y medios de comunicación</b>	Julio Mundaca (coordinador) Jaime Salas
<b>Redacción de resoluciones judiciales</b>	Hernán Cárdenas (coordinador) Romy Rutherford Patricio Martínez Carolina Coppo Jaime Balmaceda Fernando Valderrama
<b>Mecanismos colaborativos de resolución de conflictos</b>	Patricio Cury (coordinador) Ximena Tudela Ema Salinas Soledad Lagos
<b>Derechos humanos de niños, niñas y adolescentes</b>	Francesco Carretta (coordinador) Andrés Peña Isaac Ravetllat Sara Covarrubias
<b>Simulaciones para la jurisdicción de familia</b>	Jessica Arenas (coordinadora) Ricardo Pérez de Arce Marta Astudillo Claudia Madariaga Gonzalo Lobos Karen Becker Christian Varela Jaime Soto

<b>Simulaciones en la jurisdicción penal</b>	María Elena Santibáñez (coordinadora) Marcia Figueroa Manuel Rodríguez Marcela Bustos Pablo Contreras Omar Mérida Raúl Díaz
--	---

<b>Curso</b>	<b>Equipo adjudicado</b>
<b>Simulaciones para la jurisdicción laboral y de cobranza laboral y previsional</b>	David Gómez (coordinador) Hugo Fábrega Manuel de la Castilleja Michelle Rojas Patricia Fuenzalida Ricardo Araya
<b>Especialización en la jurisdicción civil</b>	Andrés Celedón (coordinador) Carolina Ramírez Ramón García Javier Bascur Daniela Serrano
<b>Rol del juez y la jueza en la conducción de casos</b>	Claudio Fuentes (coordinador) Sophia Romero Ramón García Paz Pérez

Se da por concluida la sesión a las 16:50 hrs.

Signed by: Juan Enrique Vargas Viancos Signed  
at: 2024-06-21 11:56:23 -04:00  
Reason: Apruebo este documento

*Juan Enrique Vargas*



Juan Enrique Vargas Viancos Director  
Academia Judicial

