



ACTA
CONSEJO DE LA ACADEMIA JUDICIAL
SESIÓN ORDINARIA N° 443

En Santiago de Chile, a 25 de septiembre de 2024, siendo las 14:30 horas, se reunió 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 señora María Angélica Repetto García, ministra de la Corte Suprema; señor Jorge Sáez Martín, fiscal judicial (S) de la Corte Suprema; señor Pedro Caro Romero, ministro de la Corte de Apelaciones de Rancagua; señor José Delgado Ahumada, ministro de la Corte de Apelaciones de Arica; y señora Carolina Araya López, presidenta del Colegio de Abogados de Curicó A.G. 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 el señor Luis Cordero Vega, ministro de Justicia y Derechos Humanos; el señor Jaime Gajardo Falcón, subsecretario del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; el señor

Gonzalo Berríos Díaz, académico; y, la señora Carmen Domínguez Hidalgo, académica.

La tabla de esta sesión contempló los siguientes puntos:

1. Aprobación del acta de sesión ordinaria N° 442.
2. Informes DNC: jueces y juezas juzgados civiles, comunes, relatores, fiscales judiciales y administradores y jefes de unidades.
3. Ratificación adjudicación materiales docentes.
4. Planificación 2025.
5. Entrevistas Video Grabadas: acuerdo Corte Suprema.
6. Modificaciones a la Ley de la Academia Judicial.
7. Proyecto de ley de fortalecimiento del Ministerio Público.
8. Cursos de informática.
9. Varios.

Los acuerdos adoptados fueron los siguientes:

1. Se da por aprobada el acta de la sesión ordinaria Nro. 442.
2. Tratándose del Estudio de Necesidades de Capacitación, el director da la palabra al señor Juan Cristóbal Cox, gerente académico de la Academia Judicial, para que presente al consejo las últimas campañas realizadas y únicas pendientes del proceso 2023-2024, correspondientes a los Jueces y Juezas Civiles, Jueces y Juezas de Competencia Común, Relatores y Relatoras, Fiscales y Fiscalas Judiciales, y Administradores y Administradoras de Tribunal, centrándose en una visión general del

proceso y en sus principales hallazgos. El señor Cox da cuenta de algunos datos generales del proceso DNC 2023-2024, de las etapas desarrolladas durante el proceso y de sus principales resultados, que se traducen en hallazgos transversales (confirmando algunos detectados en campañas anteriores) y específicos por cargo, para, finalmente, realizar algunas reflexiones al cerrar el ciclo de detección de necesidades de capacitación 2023-2024, señalando las principales fortalezas y desafíos o aspectos a mejorar. Por su parte, el señor Cox contestó las preguntas e inquietudes de los señores consejeros.

El consejo acuerda aprobar los informes sobre Detección de Necesidades de Capacitación correspondientes a Jueces y Juezas Civiles, Jueces y Juezas de Competencia Común, Relatores y Relatoras, Fiscales y Fiscalas Judiciales, y Administradores y Administradoras de Tribunal del año 2024.

Por su parte, tratándose del proyecto de ley que modifica el Sistema Registral y Notarial, el consejo acuerda representar la inconsistencia que existe entre la filosofía declarada en el proyecto que, por un lado, busca excluir de dicho sistema al Poder Judicial, separándolo de las designaciones, supervisión y control disciplinario de notarios, conservadores y archiveros, y, por otro, incorporando normas que le otorgan un rol muy relevante a la Academia Judicial en dicho sistema, incorporándolos como destinatarios de su capacitación.

Tanto la presentación de los informes de Detección de Necesidades de Capacitación correspondientes a Jueces y Juezas Civiles, Jueces y Juezas de Competencia Común, Relatores y Relatoras, Fiscales y

Fiscalas Judiciales, y Administradores y Administradoras de Tribunal, así como los informes de Detección de Necesidades de Capacitación correspondientes a Jueces y Juezas Civiles, Jueces y Juezas de Competencia Común, Relatores y Relatoras, Fiscales y Fiscalas Judiciales, y Administradores y Administradoras de Tribunal 2024, se anexan a la presente acta con los números I, II, III, IV, V, y VI respectivamente.

3. El director presenta al consejo el Plan de Trabajo de la Academia Judicial para el año 2025, señalando aquellas decisiones que ya fueron adoptadas con anterioridad por el consejo y detallando las acciones específicas para cada una de sus áreas y programas.

El consejo directivo acuerda aprobar el Plan de Trabajo presentado por el director para el año 2025. El Plan de Trabajo de la Academia Judicial para el año 2025 se anexa a la presente acta con el número VII.

4. El director somete a la ratificación del consejo la adjudicación para el diseño y desarrollo de materiales docentes que realizó la comisión del Programa de Perfeccionamiento. El consejo ratifica la adjudicación realizada por la comisión y acuerda que, a futuro, se incorpore en las bases de licitación un plazo de 3 días para que los postulantes a concursos docentes puedan reclamar de los resultados del concurso.

El acta de adjudicación para el diseño y desarrollo de materiales docentes se anexa a la presente acta con el número VIII.

5. Respecto a las Entrevistas Video Grabadas, el director informa al consejo que en esta materia la Academia no solo realiza la capacitación de los funcionarios, sino que, en virtud de un convenio celebrado con la Corte Suprema el año 2020, se hizo cargo de la acreditación como intermediadores de funcionarios judiciales, comprometiéndose en un comienzo a acreditar al 30% de jueces orales del país. Luego, se decide acreditar no solo jueces orales, incorporándose también a los jueces de garantía. De esta forma, el año 2024 la Academia completa su campaña de capacitación, acreditando a un 21% del total de jueces de Tribunal de Juicio Oral en lo Penal, y, sumando a los restantes jueces, se alcanza a un total del 35% de dotación de los tribunales. Sin embargo, informa el director que se recibió una resolución de la Corte Suprema 438-2024, que solicita a la Academia Judicial acreditar a un 30% de la dotación de cada Tribunal de Juicio Oral en lo Penal. Señala que existe la disposición de la Academia para realizarlo, pero que esto significa tener que realizar 6 cursos CIFE's más el año 2025 (destinados a 52 jueces), con un presupuesto estimado de MM\$24 y asumir costos adicionales para PFC por MM\$19, no contando con dicho presupuesto en el presupuesto solicitado para el próximo año. Para ello, señala el director que se conversó con la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y que existe la disposición de dicha institución de colaborar en una parte del financiamiento para realizar dicha capacitación, para lo cual la Academia debe presentar una petición formal para hacer la solicitud de fondos con dicho fin.

El consejo directivo aprueba realizar la petición formal de fondos a la Corporación Administrativa del Poder Judicial para la realización de la capacitación en materia de Entrevistas Video Grabadas.

6. Respecto de las modificaciones a la ley de la Academia Judicial, el director informa al consejo que el proyecto de ley que fue propuesto al ejecutivo ha quedado supeditado al proyecto de nombramientos judiciales que prepara el ejecutivo, de acuerdo a lo informado por el Ministro de Justicia.
7. El director da cuenta al consejo de su comparecencia a la comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado, a propósito del proyecto de ley de fortalecimiento del Ministerio Público y la incorporación en dicho proyecto de una norma en que se da la posibilidad de otorgar comisiones de servicio con goce de sueldo hasta a dos fiscales con más de 20 años de servicio que sean admitidos en un Programa de Formación Especial.
8. Respecto de los cursos de informática, tema que ha sido relevado como muy importante, el director informa que el señor Presidente lo presentó a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y que ya se han realizado avances en el trabajo conjunto entre la Academia y dicha institución respecto a la actualización de dichos cursos.
9. En cuanto a los temas varios:

- a) El director informa al consejo que es necesario que se reúna la comisión del Programa de Formación (compuesta por los consejeros señores Sáez, Delgado y representante del Ministerio de Justicia) para la adjudicación docente del PF N° 87, fijándose una reunión virtual para el día lunes 7 de octubre a las 16.00 hrs.
- b) El director recuerda que se reunirá la comisión de selección para el Programa de Formación N° 87 especial los días 30 de septiembre y 1 de octubre, conformada por los consejeros señores Delgado, Caro y Araya.
- c) El director informó que prontamente estará concluida la Guía de buenas prácticas en materia de ética judicial. El consejo acordó que dicha guía sea presentada al consejo antes de su difusión y que se envíe un borrador a la ministra Adelita Ravanales.
- d) El director recuerda que el día martes 22 de octubre se realizará la ceremonia de conmemoración de los 30 años de la Academia Judicial, a las 19.00 hrs.
- e) Se fija la realización de la próxima sesión de consejo para el día miércoles 23 de octubre, a las 14.30 hrs.

Siendo las 16.05 horas se pone término a la reunión.

Sr. Ricardo Blanco H.

Sra. María Angélica Repetto G.

Sr. Jorge Sáez M.

Sr. Pedro Caro R

Sr. José Delgado A.

Sra. Carolina Araya L

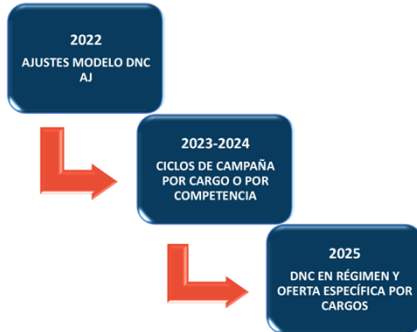
Sr. Héctor Valladares V.

ANEXOS

- I. PRESENTACIÓN DE INFORMES DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CORRESPONDIENTES A JUECES Y JUEZAS CIVILES, JUECES Y JUEZAS DE COMPETENCIA COMÚN, RELADORES Y RELATORAS, FISCALES Y FISCALAS JUDICIALES, Y ADMINISTRADORES Y ADMINISTRADORAS DE TRIBUNAL DEL AÑO 2024.
- II. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: JUECES Y JUEZAS CIVILES.
- III. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: JUECES Y JUEZAS DE COMPETENCIA COMÚN.
- IV. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: RELADORES Y RELATORAS.
- V. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: FISCALES Y FISCALAS JUDICIALES.
- VI. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: ADMINISTRADORES Y ADMINISTRADORAS DE TRIBUNAL.
- VII. PLAN DE TRABAJO 2025.
- VIII. ACTA DE ADJUDICACIÓN MATERIALES DOCENTES.

- I. PRESENTACIÓN DE INFORMES DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CORRESPONDIENTES A JUECES Y JUEZAS CIVILES, JUECES Y JUEZAS DE COMPETENCIA COMÚN, RELADORES Y RELATORAS, FISCALES Y FISCALAS JUDICIALES, Y ADMINISTRADORES Y ADMINISTRADORAS DE TRIBUNAL DEL AÑO 2024.

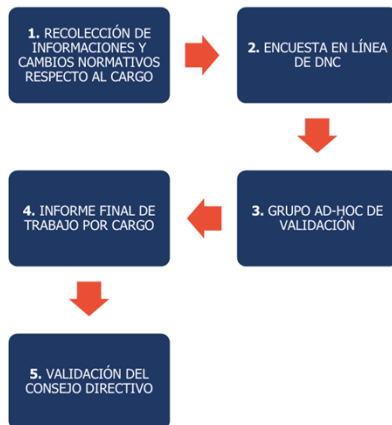
INFORME DE RESULTADOS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES 2023/2024



ALGUNOS DATOS GENERALES DEL PROCESO 2023-2024

- ✓ Se realizaron 17 campañas para analizar cargos o agrupaciones de cargos.
- ✓ Se diseñaron y enviaron 18 encuestas, las cuales fueron contestadas por 2.246 integrantes del Poder Judicial.
- ✓ Se hicieron 31 reuniones de trabajo grupal con aproximadamente 90 representantes de los cargos analizados.
- ✓ Se redactaron 17 informes de detección de necesidades, de los cuales este consejo ya aprobó 12, y en este consejo se van a presentar los siguientes informes: Jueces y juezas juzgados civiles y mixtos, relatores, fiscales y administradores.

CAMPAÑAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CARGOS FALTANTES



Se llevaron a cabo campañas de jueces y juezas civiles, de competencia común, relatores, fiscales judiciales, administradores y jefes de unidad.

- En cada campaña se analizó información del cargo, se realizó encuesta y se hicieron sesiones de trabajo grupal con representantes.
- Se hizo encuesta específica para jefes de unidad, para contrastar resultados con administradores.
- En el caso de fiscales judiciales no se aplicó encuesta dado el bajo número de integrantes del cargo.
- Se generaron informes para cada campaña en dónde se identifican y priorizan necesidades de perfeccionamiento, así como oferta priorizada.

ALGUNOS RESULTADOS DE CAMPAÑAS REALIZADAS

Se confirman algunos resultados transversales detectados en campañas anteriores:

- Se identifica un alto nivel de cambios normativos que releva necesidades de actualización.
- Se identifican necesidades a nivel de las funciones jurisprudenciales, pero también a nivel de las funciones asociadas a la gestión del tribunal o de representación del mismo en el sistema de justicia.
- Aparecen de manera prioritaria necesidades asociadas al cuidado profesional específico que cada cargo o función requiere, así como temas de clima laboral.
- Hay alto nivel de requerimiento respecto de los sistemas informáticos del PJUD, así como de herramientas de ofimática.
- Se percibe poco conocimiento de los recursos que la Academia Judicial ha desarrollado respecto a cambios normativos y a materiales docentes, lo cual releva el desafío de la difusión de estos recursos.
- A nivel de oferta formativa:
 - ✓ Se logra identificar oferta específica para cada uno de los cargos existentes.
 - ✓ El análisis de la oferta existente con las obligaciones normativas e internacionales para cada una de los cargos analizados, revelan que la Academia Judicial cumple con la gran mayoría de las mismas.

ALGUNOS RESULTADOS ESPECÍFICOS DE CAMPAÑAS REALIZADAS

Jueces y juezas civiles:

- Alta carga de trabajo asociada a juicios ejecutivos.
- Relevancia de perfeccionar conocimientos y actualización en derecho administrativo y valoración de la prueba, así como en habilidades de conciliación.
- Importancia de perfeccionar habilidades de gestión de personas y de equipos.
- Sistemas de búsquedas de jurisprudencia.

Jueces y juezas de competencia común

- Alta carga de trabajo y necesidad de actualización normativa especializada.
- Necesidad de perfeccionamiento en temas de gestión de equipos y administración de personas.
- Relevancia de manejo de software y office para productividad en trabajo.

Relatores y relatoras

- Importancia de actualización dogmática y jurisprudencial
- Re-entrenamiento en redacción de resoluciones judiciales
- Herramientas para la organización de las cargas de trabajo y gestión de causas

ALGUNOS RESULTADOS ESPECÍFICOS DE CAMPAÑAS REALIZADAS

Fiscales y fiscalas judiciales

- Ejercen mucho como ministros por lo que tienen necesidades asociadas a ese cargo. Pero además, tienen necesidades específicas de perfeccionamiento en regulaciones particulares y poco recurrentes, como son procedimientos contencioso-administrativos, reclamos de ilegalidad municipal, derecho urbanístico y derecho ambiental, entre otras materias.
- Gobierno judicial y potestades disciplinarias.
- Derecho penitenciario y visitas de cárceles.

Administradores y jefes de unidad

- Se destacan requerimientos asociados a temas de acoso laboral y clima organizacional, al cuidado profesional así como al trabajo de los “temas éticos”.
- Relevancia de perfeccionamiento en gestión de la atención de público y manejo de usuarios
- Desafíos en administración de personas y gestión de equipos.
- Se relevan necesidades asociadas a sistemas informáticos, a herramientas office, pero también a inteligencia artificial.

ALGUNAS REFLEXIONES AL CERRAR EL CICLO DE DNC 2023/2024

Después de 17 campañas de DNC aplicando el nuevo modelo de trabajo, se proponen las siguientes reflexiones:

- Fortalezas
 - ✓ Trabajo en campañas específicas permite identificar elementos peculiares de cada cargo, así como necesidades y prioridades de perfeccionamiento específicas.
 - ✓ Información y estadísticas de trabajo en tribunales son de gran utilidad para priorizar necesidades
 - ✓ Seguimiento de aspectos normativos, así como de requerimientos o protocolos organizacionales relevantes, permite triangular y complejizar las perspectivas de los destinatarios y destinatarias
 - ✓ Los informes producidos permiten relevar necesidades específicas y transversales, así como destacar una oferta específica priorizada por cargo y recursos formativos asociados.

Después de 17 campañas de DNC aplicando el nuevo modelo de trabajo, se proponen las siguientes reflexiones:

- **Desafíos o aspectos a mejorar**
 - ✓ Mejorar la participación de nuestros destinatarios y destinatarias en las encuestas en línea, aumentando la representatividad mediante el aumento en las tasas de respuesta.
 - ✓ Coordinación con CAPJ para enfrentar en conjunto los desafíos asociados a los sistemas informáticos PJUD, a desafíos de gestión y de desgaste profesional.
 - ✓ Desarrollar cursos y recursos formativos de acuerdo a los nuevos hallazgos, así como hacer ajustes y actualizaciones requeridas.

II. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: JUECES Y JUEZAS CIVILES.

INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

ESCALAFÓN PRIMARIO

JUEZAS Y JUECES CIVILES



SEPTIEMBRE 2024

Juezas y jueces civiles

1. Introducción a la campaña

La reforma a la justicia civil se viene postergando desde hace muchos años en nuestro país. Más allá de la obvia consecuencia que ello entraña: que su funcionamiento siga desarrollándose bajo reglas y estándares que consideramos superados, esta situación demanda esfuerzos particularmente complejos para la capacitación judicial. Ello por varias razones. La primera consiste en que la carga de trabajo, extraordinariamente alta según indican los números y en aumento, no necesariamente determina lo que debieran ser los focos de atención para el perfeccionamiento de jueces y juezas. Si solo atendiéramos a las cifras de ingresos, nuestros cursos debieran concentrarse casi en exclusividad en los asuntos ejecutivos o de preparación de la vía ejecutiva. Pero sabemos que estos asuntos, si bien

entrañan mucho trabajo administrativo, desde el punto de vista de los desafíos para la función jurisdiccional revisten una importancia muy menor, razón por la cual en las iniciativas de reforma se acota mucho la intervención judicial en ellos. Es por lo anterior que los temas procesales y sustantivos que se definen en este informe, como aquellos en que se debieran concentrar los esfuerzos de capacitación, apuntan más bien en otras direcciones, hacia otras materias y procedimientos, incluyendo algunos de importancia emergente para la justicia civil, como los administrativos.

La segunda razón reside en la forma de trabajo que han debido dotarse estos tribunales. El hecho de que solo excepcionalmente los y las jueces tomen sus decisiones en audiencia y que la cantidad de causas que mantienen en tramitación sea muy alta, hacen que el rol judicial tenga mucho más de conductor y controlador de un equipo de trabajo, que el de puramente decisor. Esto se vincula estrechamente a que el personal, en los hechos, contribuye directamente a la elaboración de la decisión jurisdiccional, por lo que su trabajo es mucho más que un apoyo meramente administrativo y compromete, de alguna manera, la responsabilidad del propio juez o jueza. Es lo que explica, también, que ese personal no puede depender simplemente de un administrador, sino que debe mantenerse ligado estrechamente al juez o jueza del tribunal.

Mientras la situación actual se mantenga y esta justicia siga pendiente de reforma, los esfuerzos de la Academia Judicial deberán mantenerse en un complejo equilibrio, aportando a mejorar la calidad del servicio y de las decisiones jurisdiccionales en el contexto en que efectivamente estos se desarrollan, pero al mismo tiempo limitando los efectos adversos que puede generar una eventual delegación de funciones.

Un objetivo importante para la Academia Judicial, que en esta área adquiere máxima relevancia, es el aportar a la previsibilidad de las decisiones jurisdiccionales, fundamentalmente a través del rol uniformador que debiera ejercer, en los hechos, la jurisprudencia, particularmente la de los más altos tribunales de la República. Ello solo se puede lograr en la medida que tales fallos sean conocidos, analizados y debatidos, práctica a la que mucho puede contribuir nuestra institución en sus cursos y en los materiales de apoyo que elabora para los mismos.

A estos objetivos y desafíos se unen otros de carácter más general, asociados al uso de un lenguaje claro en las actuaciones judiciales, a la calidad del razonamiento y la argumentación judicial y al trato hacia grupos vulnerables.

2. Antecedentes de contexto

2.1 Datos sobre personas y unidades jurisdiccionales con competencia civil

A nivel nacional, son 100 juzgados de letras en lo civil además de 120 tribunales de letras de competencia mixta que incluyen la civil.

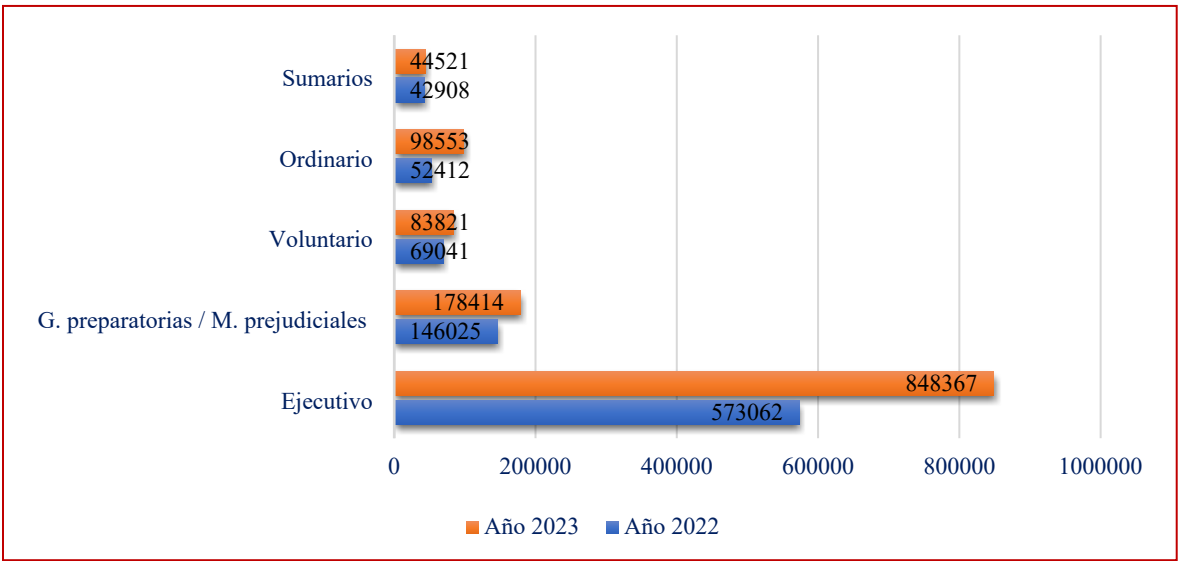
De acuerdo a nuestras bases de datos, al mes de diciembre de 2023, de un total de 97 jueces y juezas civiles, 54 corresponden al género femenino y 43 al masculino. La información anterior puede ser complementada señalando que el 68% de las personas encuestadas señaló estar 7 años o más en el cargo, lo que representa un nivel de conocimiento medio a alto.

2.2 Datos estadísticos relevantes

Los siguientes datos son obtenidos desde la página web del Poder Judicial y corresponden a los datos de mayor cantidad de ingresos, desagregados por procedimiento y materia, durante los años 2022 y 2023. Cabe mencionar como dato de contexto que durante el año 2023 se registraron un total de 1.264.899 ingresos en los juzgados civiles. En comparación con el año 2022 hubo 373.728 ingresos adicionales, lo que representa un alza del 41,9%.

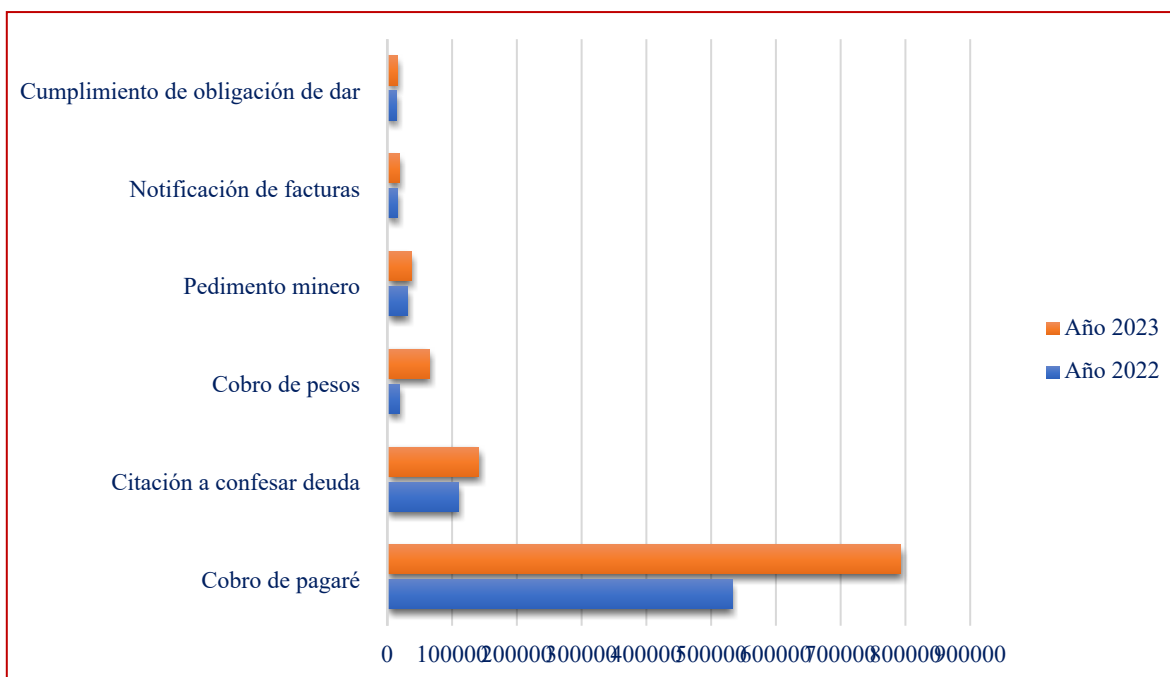
2.2.1 Principales ingresos por procedimientos en la competencia civil

2022	2023
Ejecutivo (573.062)	Ejecutivo (848.367)
G. preparatorias / M. prejudiciales (146.025)	G. preparatorias / M. prejudiciales (178.414)
Voluntario (69.041)	Ordinario (98.553)
Ordinario (52.412)	Voluntario (83.821)
Sumarios (42.908)	Sumarios (44.521)
Procedimiento concursal (5.518)	Procedimiento concursal (6.254)



2.2.2 Principales ingresos por materias en la competencia civil

2022	2023
Cobro de pagaré (532.544)	Cobro de pagaré (792.716)
Citación a confesar deuda (110.025)	Citación a confesar deuda (141.461)
Pedimento minero (31.221)	Cobro de pesos (64.874)
Cobro de pesos (19.110)	Pedimento minero (37.681)
Notificación de facturas (15.095)	Notificación de facturas (18.193)
Cumplimiento de obligación de dar (14.376)	Cumplimiento de obligación de dar (15.762)



2.3 Detalle de las metodologías específicas de esta campaña

Además del análisis de informaciones primarias y de las entrevistas a actores relevantes comunes para todas las jurisdicciones, se realizaron las siguientes acciones específicas:

Grupos ad-hoc

Participaron 7 juezas y jueces civiles en 3 reuniones de trabajo que se desarrollaron los días 27 de mayo y 3 y 10 de junio de 2024 a través de la plataforma Zoom.

Encuesta¹

El total de la base de datos utilizada para el envío de las encuestas DNC 2024 a juezas y jueces civiles fue de 190 personas y fue contestada por 41 personas, lo que representa un 21,57%% del total.

3. Resultados y hallazgos de la campaña 2024

3.1 Perfil de cargo para capacitación de juezas y jueces civiles

Se destaca como la principal función el conocimiento, juzgamiento y resolución, predominantemente escrita, de los asuntos de civiles sometidos a su decisión en todos aquellos procedimientos contenciosos y no contenciosos cuya tramitación les corresponda. Deben resolver a solicitud de parte o ejerciendo sus facultades de oficio y, asimismo, les corresponde la eventual ejecución y

¹ Detalle de los envíos

Modalidad de envío	Fecha	Total de destinatarios/as ¹	E-mail / WhatsApp entregados	Leídos / Abiertos
WhatsApp	31/05/24	158 teléfonos	156 mensajes (99%)	108 (69%)
E-mail	05/06/24	356 direcciones	349 e-mails (98%)	118 (33%)
E-mail	07/06/24	238 direcciones	236 e-mails (99%)	26 (11%)

cumplimiento de las resoluciones judiciales, acuerdos arribados por las partes y otros títulos con mérito ejecutivo.

Entre las materias que conocen, corresponde la resolución de las controversias en materias asociadas a juicios ejecutivos tales como cobro de pagarés, gestiones preparatorias, cumplimientos de obligaciones de dar y otros procedimientos y materias más específicas en este contexto como son los juicios de cobro de pesos, la notificación de facturas, etc. En materia ordinaria, tienen competencia sobre las indemnizaciones de perjuicio por responsabilidad civil contractual y extracontractual, cambio de apellidos, interdicciones y curatelas, etc. También, tienen competencia sobre materias especiales tales como las causas de comercio, minas y aguas, causa de hacienda, además de ciertos aspectos de las acciones colectivas previstas en la ley de derechos del consumidor.

Además, a juezas y jueces civiles, por integrar unidades jurisdiccionales no reformadas, en conjunto con la secretaria o secretario y el resto de personal, les toca asumir roles en la gestión del tribunal.

3.2 Principales funciones de juezas y jueces civiles

3.2.1 Asociadas al cargo

- Dirigir personalmente las audiencias programadas, sean éstas presenciales y/o telemáticas, resolución oral inmediata en este contexto, ejercicio de facultades oficiosas, relación con los intervinientes y vías de comunicación idóneas verbales y escritas.
- Revisión de presupuestos de admisibilidad de las demandas que se presentan ante el tribunal y verificar los requisitos legales que deben observarse para la correcta tramitación de las causas, precaviendo la existencia de posibles nulidades procesales, y ejerciendo sus facultades oficiosas.
- Estudiar la causa con la finalidad de proponer bases de acuerdo y gestionar el trámite esencial de la conciliación.
- Emitir resoluciones fundadas para la resolución de asuntos que se presenten durante la tramitación de las causas.
- Participar en las actividades que se relacionan con la prueba tales como la dictación de la resolución que recibe la causa a prueba, participación en las diligencias de prueba a la que se llama por ley a juezas y jueces, etc.
- Conocer el contexto demográfico y económico del territorio jurisdiccional donde está emplazado el tribunal.
- Supervisar el desarrollo y cumplimiento de plazos involucrados en las causas que conocen.
- Asumir las actividades administrativas y de gestión de personas o recursos que corresponden en razón de su cargo tales como la interacción con el resto de personas que integran el tribunal basado en la responsabilidad jerárquica que se tiene, la resolución de contingencias diarias en este contexto, la supervisión del cumplimiento de los objetivos institucionales, la atención de los requerimientos de la Corte de Apelaciones respectiva y vincularse permanentemente con la Corporación Administrativa del Poder Judicial y sus departamentos zonales.

3.3 Necesidades a nivel de capacitación que requieren de refuerzo o especial atención

3.3.1 Conocimientos

3.3.1.1 Actualización dogmática y jurisprudencial en materias y procedimientos específicos de la competencia civil

La necesidad de permanente actualización en ciertas materias específicas que existe en esta competencia puede sistematizarse en tres grandes ejes: Cambios normativos, jurisprudencia de tribunales superiores y temas específicos de conocimiento de la competencia civil.

En materia de reformas legales particulares, que en esta competencia en términos cuantitativos son menos que en otras, sin embargo, aparecen algunas novedades en términos legislativos respecto de las que merece poner atención:

- Ley 21.394 (Introduce reformas al sistema de justicia para enfrentar la situación luego del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública): El principal impacto en la competencia civil se da por la implementación de audiencias telemáticas, lo que ha generado la necesidad adicional de adquirir o complementar las capacidades y destrezas asociadas a ello tanto en la judicatura como funcionarios de tribunales no reformados que no tenían costumbre de procedimientos con este tipo de actividad procesal oral.
- Ley 21.563 (Moderniza los procedimientos concursales contemplados en la ley N° 20.720 y crea nuevos procedimientos para micro y pequeñas empresas): Además de también incorporar audiencias, tiene complejidades particulares asociadas a la pluralidad de acreedores y sus actuaciones, la tramitación de diversos procedimientos especiales, etc.
- Ley 21.461: (Incorpora medida precautoria de restitución anticipada de inmuebles y establece procedimiento monitorio de cobro de rentas de arrendamiento): Si bien la restitución anticipada de inmuebles no ha implicado, desde lo cuantitativo, un impacto significativo, aparece reiteradamente como necesidad atendida la novedad legislativa y la incorporación de procedimientos como el monitorio en materia civil.

Por otra parte, en términos de jurisprudencia, hay algunos ámbitos específicos respecto de los cuales el principal requerimiento es el conocimiento y actualización permanente de las principales líneas jurisprudenciales de los tribunales superiores de justicia respecto a temas tales como legitimación activa en distintas acciones, nulidad procesal, responsabilidad civil médica, determinación de los perjuicios, pérdida de la chance y teoría de los riesgos.

Finalmente, aparecen ciertos aspectos sustantivos y procedimentales específicos de conocimiento y resolución de la competencia civil que aparecen necesarios de considerar atendidas sus especificidades y complejidades:

- En materias sustantivas:
 - Ley de pesca.
 - Ley del consumidor e intereses difusos.
 - Derecho minero, particularmente los pedimentos de mina.
 - Falta de servicio en la negligencia médica.
 - Derechos de aguas.
- En materias procedimentales:
 - Procedimiento ordinario de menor cuantía.
 - Procedimiento monitorio en juicio de arrendamiento.
 - Procedimiento expropiatoria del DL 2.186.
 - Interdictos posesorios.
 - Acciones colectivas de la ley del consumir.
 - Acción de desposeimiento.
 - Procedimientos de la Ley de Pesca.
 - Asuntos judiciales no contenciosos.
 - Juicios de hacienda y cuentas.
 - Juicio ejecutivo hipotecario de la ley general de bancos.
 - Procedimientos concursales.

3.3.1.2 Temas asociados a la gestión de personas y recursos en el tribunal

En términos administrativos, dentro de la nomenclatura de las unidades jurisdiccionales, los juzgados civiles son tribunales no reformados. Lo anterior tiene varias consecuencias, pero estimamos que una de las relevantes es en que en su estructura organizacional no incorpora personas profesionales específicamente en los ámbitos de la administración y gestión de personas y recursos, así como tampoco hay divisiones de tipo funcional que favorezcan la eficiencia del trabajo. Ello se manifiesta, por ejemplo, en la ausencia del cargo de administradora o administrador y de las jefaturas de unidad, propias de tribunales reformados. El contexto que señalamos tiene incidencia en que tanto juezas y jueces civiles, así como secretarías y secretarios, tienen una alta carga en la gestión del tribunal. El último tiempo esto se ha visto acrecentado por la ausencia de secretarías y secretarios a nivel nacional por estar sirviendo funciones en otros tribunales. Todo lo anterior, hace necesario que juezas y jueces civiles cuenten con conocimientos asociados a la organización y liderazgo de equipos, así como aquellas herramientas que permitan el uso eficiente del tiempo propio y ajeno.

3.3.1.3 Aspectos particulares de Derecho Administrativo y los procedimientos contencioso-administrativos

Tanto de las entrevistas con incumbentes así como en los grupos focales, se estableció la necesidad de capacitar a la judicatura civil en temas específicos de derecho administrativo, particularmente en el ámbito de la contratación administrativa. Si bien los siguientes puntos están lejos de agotar el tema, si consignamos que se explicitaron los siguientes ámbitos:

- Teoría de los riesgos en los contratos de obra pública.

- Término unilateral de contrato administrativo por parte, justamente, de la Administración. Impugnación de este acto y sus consecuencias jurídicas.
- Contratos administrativos entre distintos órganos de la Administración y los vínculos de ésta con particulares.
- Determinación de documentos relevantes en los contratos administrativos atendida su gran número.
- Principio de colaboración entre partes en la ejecución del contrato administrativo y en particular del de obra pública.

3.3.1.4 Aspectos relacionados a la valoración de la prueba

Desde el análisis que se pueda hacer a los procedimientos establecidos en el Código de Procedimiento Civil, particularmente en el caso del juicio ordinario de mayor cuantía, puede señalarse que las reglas que rigen la valoración de la prueba son legales, existiendo una tasación previa del peso que se asigna a los medios probatorios, éstos últimos también consignados en la ley. Se escapa de lo referido el caso de los peritajes, que entendidos como medios de prueba o medidas prejudiciales probatorios, la ley autoriza a que sean valorados de acuerdo a las reglas de la sana crítica, cuestión que también ocurre en ciertos procedimientos sumarios especiales en materia de libre competencia o derecho del consumidor.

Entonces, lo detectado en la competencia civil es la necesidad de conocer profundamente ambos sistema de valoración de la prueba, es decir, el legal o tasado propio de nuestros procedimientos no reformados, y el de sana crítica que se viene implementando desde en materia penal, familia y laboral. Además, específicamente respecto de la prueba legal o tasada, se detecta la necesidad de contar con conocimientos que permitan elaborar y justificar de la mejor forma posible las presunciones judiciales a las que la judicatura civil está autorizada a arribar como un medio de prueba más.

3.3.2 Habilidades

3.3.2.1 Conducción de audiencias y la dictación de resoluciones en forma oral

Tal como se había señalado, la Ley 21.394 viene a incorporar de manera permanente la posibilidad de la realización de audiencias orales, para ciertas actuaciones procesales en los juzgados civiles cuyos procedimientos tradicionalmente han sido predominantemente escritos. Se refuerza lo anterior por los procedimientos concursales, donde también pueden encontrarse numerosas actuaciones orales que deben efectuarse ante la judicatura civil. Este fenómeno de relativa novedad exige que se consideren las particularidad de los juzgados civiles y de las personas que los integran, al momento de abordar el requerimiento consignado teniendo presente la presencia y ausencia de elementos propios de audiencias ante tribunales reformados como puede ser, por ejemplo, la presencia de público o periodistas.

3.3.2.2 Herramientas de conciliación para ser utilizadas en el trámite

Bien es sabido que la conciliación es un trámite esencial y requiere cumplirse con dicha actuación. Sin embargo, aparece como necesario cambiar el paradigma del cumplimiento del trámite para evitar nulidades y transitar hacia una concepción de la conciliación civil como un mecanismo efectivo de resolución de asuntos, en este caso por acuerdo. Es por ello, que la forma de mejorar la eficiencia en la obtención de resultados positivos hace necesario desarrollar destrezas y entregar herramientas que permitan estructurar de buena forma el estudio previo de la causa, la formulación de las bases de acuerdo así como las posibilidades de guiar la negociación posterior.

3.3.2.3 Redacción de sentencias, razonamiento y argumentación jurídica

Al momento de resolver, es factible detectar que juezas y jueces civiles demandan por un reentrenamiento en ciertos ámbitos que se han incorporado a sus funciones a través de diversos protocolos, políticas y manuales emanados desde el mismo Poder Judicial.

Es por ello, que se requiere contar con espacios de entrenamiento y aplicación en las decisiones judiciales de, por ejemplo, la perspectiva de género y la utilización de lenguaje claro, máxime cuando es en forma oral y con las partes presentes como referíamos hace unas líneas atrás.

Por supuesto, y también asociado a la sentencia, aparece como necesidad el contar con herramientas y habilidades asociadas al razonamiento y argumentación jurídica, lo que se explica se hace de forma más fácil cuando el componente esencial de los cursos es práctico por la puesta en práctica de conocimientos previos que esto requiere.

3.3.3 Técnicas

El principal hallazgo en este ámbito es la existencia de un fuerte necesidad de capacitación en los sistemas de búsqueda de jurisprudencia con el fin de tener claridad e información oportuna sobre las principales actualizaciones de líneas jurisprudenciales de los tribunales superiores.

4. Conclusiones

A modo de corolario de este informe ejecutivo, podemos señalar que, partir de los diversos elementos de decisión que fueron consecuencia de las herramientas metodológicas de levantamiento de información, se pudo establecer las siguientes conclusiones finales:

4.1. Herramientas efectivas para lograr mayor cantidad de conciliaciones

En el procedimiento civil el trámite de conciliación es esencial lo que ya lo transforma en relevante y objeto de estudio. Sin embargo, en nuestra investigación fue posible dar cuenta de que juezas y jueces civiles además lo perciben como una muy buena herramienta para terminar alternativamente un procedimiento, logrando un acuerdo entre partes con intereses distintos, y con una mayor probabilidad de cumplimiento, por lo que adquiere suma relevancia una preparación particular en este aspecto, sobre todo de las herramientas para poder mejorar la efectividad del trámite.

4.2. Incidencia del tiempo de tramitación en el desempeño de la judicatura civil

En materia civil existe una lentitud en la tramitación de las causas que no se aprecia en otras competencias, sobre todo en lo que dice relación con las materias con procedimientos reformados. Ello no solo tiene incidencia en la demora de la resolución del asunto sino que para arribar a ella pasa mucho tiempo, por lo que la judicatura requiere poner atención durante mucho tiempo a la tramitación, la resolución de asuntos al interior de esta, la actividad procesal y probatorio y en base a esta última, tomar la decisión con un gran número de antecedentes que se incorporan a lo largo de meses y años necesitando contar con herramientas de sistematización y organización.

4.3. Alta carga laboral asociado a los juicios ejecutivos

Como ya se ha dejado asentado en términos de gestión, la carga laboral que tienen juezas y jueces civiles se acrecienta por el hecho de estar a la cabeza de tribunales no reformados, con las consecuencias que de ello se deriva. Sin embargo, pese a no aparecer la materia como una necesidad en términos de conocimiento como un requerimiento de capacitación, no puede obviarse el exponencial aumento que tienen algunos procedimientos y materias en particular, que se escapan por mucho de la suma de todas las otras materias que conoce un juzgado civil, refiriéndonos específicamente a los procedimientos ejecutivos y, en particular, al cobro de pagarés.

De lo anterior damos cuenta en el siguiente recuadro:

	2021	2022	Diferencia 2021/2022	2023	Diferencia 2022/2023
Juicio ejecutivo	455.692	573.602	Aumento 26%	848.367	aumento 48%
Suma de todos los otros procedimientos	214.324	317.569	Aumento 48%	416.532	aumento 31%

Síntesis de hallazgos y relación con la oferta actual de perfeccionamiento para 2025

Los siguientes son los resultados, en tanto hallazgos, de la actual campaña de detección de necesidades. Cada uno de los resultados es clasificado en:

- Específico: es aquel hallazgo detectado solamente en la competencia analizada o con elementos que lo hacen particular para quienes la integran.
- Transversal: es aquel hallazgo que se ha detectado en más de una competencia durante el desarrollo de las campañas de detección de necesidades.

Finalmente el cuadro presenta los cursos del Programa de Perfeccionamiento que están incorporados a la oferta de 2025 y que fueron aprobados por el consejo directivo.

Síntesis

Categoría	Hallazgo	Tipo	Cursos del Programa de Perfeccionamiento
Conocimientos	Actualización dogmática y jurisprudencial en materias y procedimientos específicos de la competencia civil	Específico	• Reorganización y liquidación de activos de empresas y personas • Aspectos informáticos relevantes en el proceso civil y penal • Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico • Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos • Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual • Tramitación en causas de arrendamiento • Responsabilidad civil por negligencia medica • Procedimientos ejecutivos y voluntarios: problemas recurrentes y su tratamiento en la jurisprudencia
Conocimientos	Temas asociados a la gestión de personas y recursos en el tribunal	Transversal	No hay
Conocimientos	Aspectos particulares de Derecho Administrativo y los procedimientos contencioso-administrativos	Transversal	• Aspectos esenciales de derecho administrativo • Control de la administración por parte de los tribunales ordinarios y especiales
Conocimientos	Aspectos relacionados a la valoración de la prueba	Específico	• Producción y valoración de la prueba: exigencias legales y jurisprudenciales • Razonamiento probatorio
Habilidades	Conducción de audiencias y la dictación de resoluciones en forma oral	Transversal	No hay
Habilidades	Herramientas de conciliación para ser utilizadas en el trámite	Específico	• La conciliación como tramite esencial

Habilidades	Razonamiento y argumentación jurídica	Específico	• Interpretación, razonamiento y argumentación en el quehacer judicial
Habilidades	Redacción de sentencias	Específico	• Taller de redacción de sentencias • Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias • Taller de comunicación y lenguaje claro
Técnicas	Sistema de búsqueda de jurisprudencia	Específico	No hay

Generación de oferta específica de perfeccionamiento para juezas y jueces civiles

A partir de los resultados de este estudio aparece necesaria la conformación y presentación de una oferta priorizada y transversal de cursos de perfeccionamiento para el estamento analizado.

La oferta priorizada está integrada por cursos específicamente diseñados para juezas y jueces civiles con ocasión de hallazgos o requerimientos de capacitación, y otros cursos que son considerados como relevantes para el desempeño de sus funciones a partir de obligaciones internacionales, legales o institucionales. De esta forma, se propone la siguiente configuración para el año 2025:

1. Reorganización y liquidación de activos de empresas y personas
2. Aspectos esenciales de derecho administrativo
3. Aspectos informáticos relevantes en el proceso civil y penal
4. Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico
5. Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos
6. Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual
7. Tramitación en causas de arrendamiento
8. Responsabilidad civil por negligencia medica
9. Procedimientos ejecutivos y voluntarios: problemas recurrentes y su tratamiento en la jurisprudencia
10. Control de la administración por parte de los tribunales ordinarios y especiales
11. La conciliación como tramite esencial
12. Interpretación, razonamiento y argumentación en el quehacer judicial
13. Producción y valoración de la prueba: exigencias legales y jurisprudenciales
14. Razonamiento probatorio
15. Taller de redacción de sentencias
16. Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias
17. Taller de comunicación y lenguaje claro
18. Office aplicado para trabajo judicial
19. Control judicial del proceso: case management
20. Derecho tributario y aduanero
21. Derechos de los pacientes
22. Nueva regulación del derecho de aguas

- 23. Autocuidado e implementación de estrategias para la adaptación a nuevas modalidades de trabajo
- 24. Taller de autocuidado

III. INFORME DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: JUECES Y JUEZAS DE COMPETENCIA COMÚN.

INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

ESCALAFÓN PRIMARIO

JUEZAS Y JUECES DE COMPETENCIA COMÚN



SEPTIEMBRE 2024

Introducción

El proceso de especialización de la justicia de primera instancia ha sido constante y persistente en nuestro sistema de justicia, viéndose fuertemente incrementado desde la concreción de las reformas procesales de las últimas décadas. Fruto de ello es que la justicia común, que era la regla general hasta hace no tantos años atrás, hoy se bate en retirada. Es más, incluso dentro de la justicia común poco a poco se ha ido experimentando un pseudo proceso de especialización fruto del cual son cada vez más extraños los tribunales que conocen realmente de todas las materias y la propia organización de estos juzgados ha ido pareciéndose a la de los reformados, con juzgados bicéfalos y algunos con administradores profesionales.

En cualquier caso, la justicia común sigue siendo en muchos lugares la puerta de entrada a la judicatura, donde se lidia con los problemas más cotidianos de las personas, haciendo realidad el derecho de acceso a la justicia. La contracara de lo anterior es que se trata de juzgados más alejados

de los centros urbanos, en manos de jueces y secretarios en los inicios de sus carreras profesionales y, por lo tanto, en las categorías más bajas del Escalafón Primario. Por lo mismo se trata de plazas más difíciles de llenar, que experimentan una alta movilidad y que es bastante común que terminen siendo desempeñadas por suplentes, algunos de los cuales sin haber sido siquiera formados por la Academia Judicial.

Desde el punto de vista de la capacitación, las necesidades de quienes se desempeñan en estos cargos pueden ser vistas como la suma de las de quienes se desempeñan en cada una de las jurisdicciones especializadas que ellos cubren. Sin embargo, el tipo de usuario y los conflictos que les aquejan imponen relevar conocimientos y habilidades especiales en este caso, enfatizando fundamentalmente aquellos que se ligan más estrechamente a facilitar el acceso a la justicia, como lo es la dirección de audiencias o el uso de lenguaje claro. Igualmente tienen requerimientos en materia de gestión que no son comunes a la justicia especializada.

Antecedentes de contexto

Datos sobre juezas y jueces de competencia común

A nivel nacional, son 121 juzgados de letras que tienen competencia común, la que se puede distribuir de la siguiente forma:

- Civil, laboral y cobranza laboral
- Civil, garantía, laboral y cobranza laboral
- Civil, familia, laboral y cobranza laboral
- Civil, familia, garantía, laboral y cobranza laboral
- Familia, garantía, laboral y cobranza laboral

En el Escalafón Primario, con el cargo de juezas y jueces de competencia común, existe un total de 297 personas.² De ese total, 157 personas son del género femenino (52,8%) y 140 personas corresponden al género masculino (48,2%), ejerciendo funciones como juezas, jueces, secretarias o secretarios del tribunal de competencia común.

De nuestras encuestas es posible establecer que un 68% de juezas y jueces de competencia común sean desempeñados 7 años o más en sus cargos.

Detalle de las metodologías específicas de esta campaña

Además del análisis de informaciones primarias, se realizaron las siguientes acciones específicas:

Grupos ad-hoc

² La base de datos fue proporcionada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial en diciembre de 2023.

Participaron 8 juezas y jueces de competencia común, en 2 reuniones realizadas vía plataforma Zoom los días 23 de julio y 30 de agosto de 2024.

Encuesta³

El universo de la base de datos utilizada para el envío de las encuestas DNC 2024 a juezas y jueces de competencia común fue de 297 personas y fue contestada por 50 de ellas, lo que representa un 16,8% del total.

Resultados y hallazgos específicos en juezas y jueces de competencia común

Perfil de cargo para capacitación de juezas y jueces de competencia común

La mayor complejidad que podemos encontrar asociada al cargo de jueza o juez de competencia común está dada porque conocen de materias civiles propias de los juzgados de letras, pero también su conocimiento se puede extender a materias de familia, laborales o penales (en este último caso actuando como juzgados de garantía). Otra es la particularidad de este cargo es que los tribunales que integran no son uniformes en cuanto a su composición ya que algunos tienen administradoras y administradores y otros no. Lo anterior implica que, en algunos casos, la carga administrativa de la judicatura es muchísimo mayor ante la ausencia de estos profesionales especializados y, por lo tanto, la labor judicial no se limita solamente a lo jurisdiccional sino que los ámbitos de gestión de personas y recursos tienen una alta carga e impacto en el desempeño diario. Así, cuando le corresponden estas tareas administrativas, juezas y jueces deben realizar el seguimiento de la gestión de funcionarias y funcionarios a través de la medición de indicadores y cumplimiento de objetivos, realizando reuniones con sus equipos de trabajo, generando espacios de retroalimentación y desplegando las acciones necesarias para lograr los resultados buscados por el tribunal. En el ámbito jurisdiccional, tal como se señaló, la dificultad está principalmente se da por la multiplicidad de materias que conocen, lo que representa no solo un desafío de la perspectiva sustantiva y adjetiva, en tanto conocer tramitaciones especiales y realización de audiencias en procedimientos en los que predomina la

³ Detalle de los envíos

Modalidad de envío	Fecha	total de destinatarios/as	mail entregados / WhatsApp leídos	Leídos / Abiertos
WhatsApp	26/07/24	271 teléfonos	253 mensajes (93%)	184 (73%)
E-mail	27/07/24	631 direcciones	629 e-mails (99%)	149 (24%)
E-mail	29/07/24	488 direcciones	486 e-mails (99%)	43 (9%)
E-mail	09/08/24	509 direcciones	509 e-mails (100%)	183 (36%)
E-mail	30/08/24	110 direcciones	109 e-mails (99%)	17 (15%)

oralidad, sino que también hay desafíos asociados a la actualización dentro de una pluralidad de materias que potencialmente pueden ser de competencia de esa unidad jurisdiccional atendido el conocimiento que se les ha entregado.

Principales funciones asociadas al cargo de jueza o juez de competencia común

- Dirigir personalmente las audiencias programadas, sean éstas presenciales y/o telemáticas, Dictando resoluciones orales inmediatas en este contexto, ejerciendo sus facultades oficiosas y de dirección de audiencia además de relacionarse con los intervinientes por vías idóneas sean éstas verbales o escritas.
- Revisión de presupuestos de admisibilidad de las demandas que se presentan ante el tribunal y verificar los requisitos legales que deben observarse para la correcta tramitación de las causas, precavando la existencia de posibles nulidades procesales, y ejerciendo sus facultades oficiosas.
- Estudiar la causa con la finalidad de proponer bases de acuerdo y gestionar el trámite esencial de la conciliación sobre todo en materia civil, laboral y de familia.
- Emitir resoluciones fundadas para la resolución de asuntos e incidencias que se presenten o promuevan durante la tramitación de las causas.
- Participar en las actividades que se relacionan con la prueba tales como la dictación de la resolución que recibe la causa a prueba, participación en las diligencias de prueba a la que se llama por ley a juezas y jueces, etc. En el caso que se trate de audiencias orales deberá realizar los trámites asociados a la prueba en la audiencia preparatoria de juicio, promoviendo el debate entre partes sobre el objeto del juicio, los hechos a probar, los medios de prueba, convenciones probatorias y eventuales debates sobre exclusión de medios de confirmación.
- Conocer el contexto demográfico y económico del territorio jurisdiccional donde está emplazado el tribunal.
- Supervisar el desarrollo y cumplimiento de plazos involucrados en las causas que conocen.
- Asumir las actividades administrativas y de gestión de personas o recursos que corresponden en razón de su cargo tales como la interacción con el resto de personas que integran el tribunal basado en la responsabilidad jerárquica que se tiene, la resolución de contingencias diarias en este contexto, la supervisión del cumplimiento de los objetivos institucionales, la atención de los requerimientos de la Corte de Apelaciones respectiva y vincularse permanentemente con la Corporación Administrativa del Poder Judicial y sus departamentos zonales.
- Mantener relación y vínculo permanente con organismos públicos y privados tales como la Defensoría Penal Pública, Oficinas de Defensa Laboral, Corporación Administrativa del Poder Judicial, notarías de su territorio jurisdiccional, Conservador de bienes raíces que corresponda, jueces y juezas de otros tribunales, con sus superiores jerárquicos en la corte de apelaciones respectiva y toda otra entidad o institución que tenga relación con el tribunal en cualquier ámbito en que éste tenga competencia

Necesidades específicas a nivel de capacitación que requieren de refuerzo o especial atención

Conocimientos

Entendemos por conocimientos, el entendimiento conceptual y teórico de un tema asociado al desempeño de un cargo, asociado mayoritariamente a un saber. En este caso, se detectan las siguientes necesidades.

Actualización en materias y procedimientos comunes y especiales de competencia del tribunal

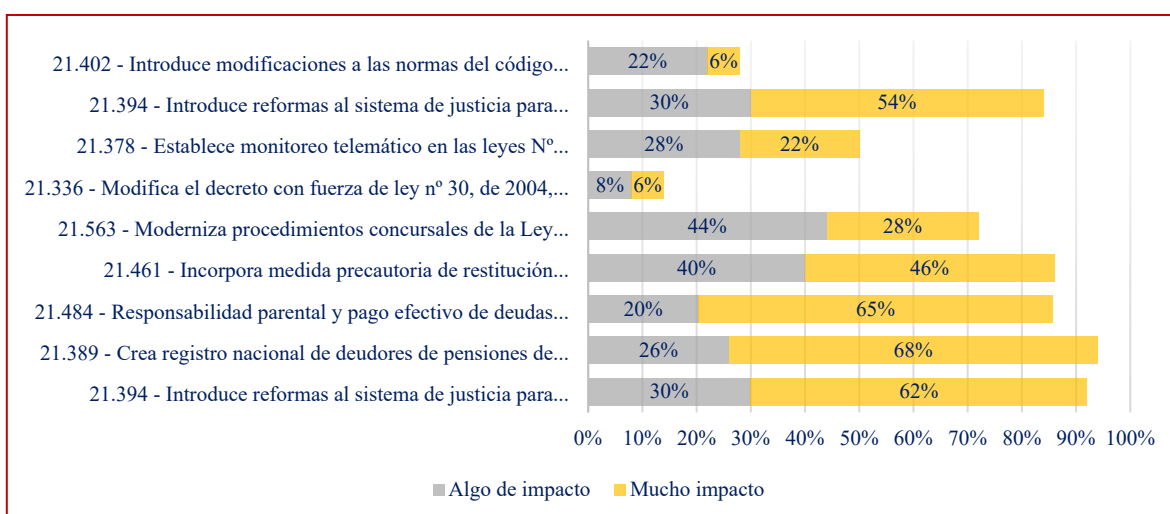
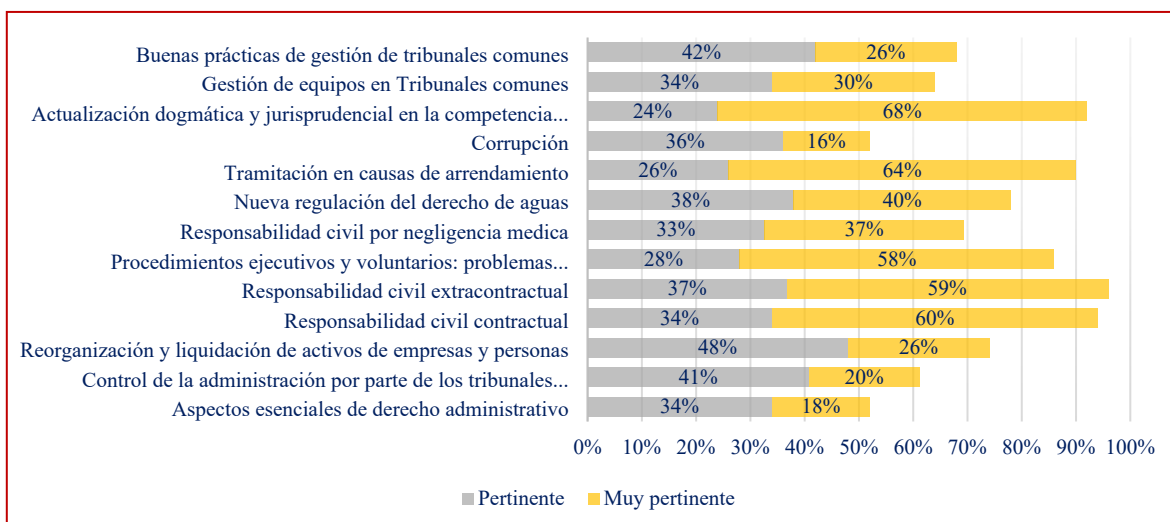
La necesidad de permanente actualización atendido la competencia común que tiene el tribunal donde se ejerce el cargo. Es por ello que en términos de áreas específicas, puede distinguirse 2 grandes áreas: Cambios normativos que impactan en las materias que son de conocimiento del tribunal y temas específicos que son de conocimiento de este tipo de tribunal, y por ello deben contar con la preparación para resolver. En materia de reformas legales particulares, hay algunas en las que se debe focalizar y priorizar:

- Ley 21.394 (Introduce reformas al sistema de justicia para enfrentar la situación luego del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública): El principal impacto en la competencia común se da por la implementación de audiencias telemáticas en las materias civiles, lo que ha generado la necesidad adicional gestionar las causas, planificarlas y agendarlas, ya que a estas audiencias se deben agregar las propias de los procedimientos reformados.
- En general, existe una gran preocupación por la gran cantidad de reformas legales que han existido en materia de familia, causas en las que les corresponde resolver y, por lo tanto, requieren contar con actualización en aquellos ámbitos mayormente impactados tales como corresponsabilidad parental, régimen de los alimentos y su cumplimiento, etc.

Además, aparecen ciertos aspectos sustantivos y procedimentales específicos de conocimiento y resolución de los tribunales de competencia común que aparecen necesarios de considerar atendidas sus especificidades y complejidades:

- Ley de violencia integral contra la mujer
- Nueva regulación del derecho de aguas
- Responsabilidad civil por negligencia médica
- Actualización en responsabilidad civil contractual y extracontractual
- Materias asociadas a la insolvencia de personas y empresas
- Derecho administrativo en general y las facultades de control de la administración que tienen los tribunales
- Delitos contra la libertad sexual
- Aspectos sustantivos y procesales de la nueva ley sobre restitución anticipada de inmuebles y procedimiento monitorio de cobro de rentas de arrendamiento
- Procedimientos ejecutivos generales y especiales
- Procedimiento de tutela en el ámbito laboral

Desde las encuestas



Habilidades

Son habilidades aquellas capacidades para hacer algo o ejecutar una acción que diga relación con el ejercicio del cargo.

a) Herramientas para el manejo de recursos humanos y de equipos

En muchas ocasiones, estos tribunales carecen de la figura de administradora o administrador, lo que trae como consecuencia que la carga de la gestión administrativa, particularmente aquella que dice relación con la gestión de personas, recae directamente en juezas o jueces ocupando parte de su tiempo de la función jurisdiccional y además en un ámbito que no es propio de la formación profesional de quien ejerce la judicatura.

Todo lo anterior se ve confirmado en nuestras encuestas desde que la totalidad de nuestros encuestados y encuestadas el 84% estima que la gestión interna del tribunal es relevante o muy relevante, y el 86% estima que la gestión del trabajo de los equipos del tribunal es relevante o muy relevante.

b) Redacción de resoluciones judiciales utilizando lenguaje claro y sencillo

Directamente asociada a sus funciones, está la redacción de las resoluciones judiciales para la decisión de los conflictos. En este contexto aparece esencial contar con herramientas que permitan una redacción fluida, coherente, y que sintetice lo sucedido en la causa, generando así la posibilidad de control respecto de la resolución judicial. Es así como el 88% de nuestros encuestados y encuestadas considera relevante o muy relevante la utilización de lenguaje Claro y sencillo en la redacción de sus resoluciones judiciales.

c) Razonamiento y argumentación jurídica

Relacionado con lo anterior, encontramos la necesidad de contar con herramientas y destrezas de razonamiento, principalmente asociado a lo probatorio, y argumentación jurídica que permitan dotar de coherencia y fortaleza a los fundamentos contenidos en la resolución judicial que se apoya en su dictación. Este requerimiento, en el caso de los juzgados comunes o mixtos, aparece con una transversalidad del 100% de las respuestas en la encuesta donde el 16% estima como relevante el razonamiento y argumentación jurídica y el 84% como muy relevante.

d) Manejo y control de audiencias propias de procedimientos reformados

Como se ha dejado de manifiesto en los datos de contexto del presente informe, las competencias que puede abarcar un tribunal común o mixto son extensas. Ya la competencia civil implica una pluralidad de materias y temas a lo que se pueden agregar las de familia, laborales y penales. En estos tres últimos casos, además se trata de procedimientos en los que predomina la oralidad y, por lo tanto, la judicatura común deberá contar con destrezas y habilidades que le permitan gestionar dichas audiencias, dirigir el debate y resolver las incidencias y cuestiones de fondo que se planteen en las mismas.

Técnicas

Las técnicas se entienden como las herramientas específicas, procedimientos o recursos que se utilizan en el desarrollo de una determinada actividad o acción necesaria para el ejercicio o desempeño del cargo. En el caso del estamento analizado, se detectan herramientas informáticas comerciales utilizadas para tareas específicas en el desempeño diario, así como aquellas plataformas proveídas por el Poder Judicial para la gestión administrativa y jurisdiccional de causas y del tribunal.

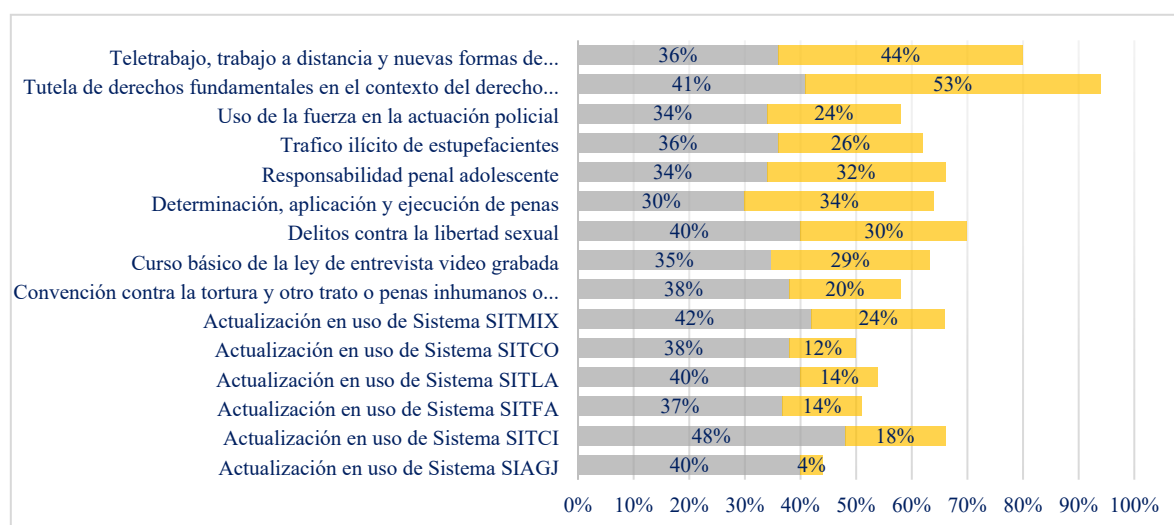
a) Manejo de software asociado a tareas o funciones diarias

En este caso nos estamos refiriendo a diversas herramientas asociadas a la ofimática y otros softwares de tipo comercial que son utilizados por el PJUD en sus diversas unidades jurisdiccionales. En este contexto, aparece como importante de considerar que de los recursos que provee Office, hay uno en particular que concentra el interés tratándose de Microsoft.

b) Sistemas de gestión del tribunal para cumplimiento de funciones diarias

Una de las complejidades que trae aparejada la multiplicidad de materias es que no todas se tramitan en un solo sistema informático sino que se tiene acceso a todos los que sean necesarios de acuerdo a los procedimientos seguidos ante ese tribunal. Es por ello por lo que aparecen como críticas las acciones de capacitación respecto de las herramientas que entrega el Poder Judicial para el desempeño de funciones diarias sean estas asociadas a lo administrativo o jurisdiccional de un juzgado como son los sistemas informáticos de tramitación. A lo anterior debemos agregar que en algunos tribunales actualmente se prueba el sistema UNIJUD, lo que requiere un doble esfuerzo en materia de capacitación.

Desde las encuestas



Elementos críticos de capacitación en juezas y jueces de competencia común

Con el fin de especificar nuestra oferta formativa para el estamento que se analiza, queremos diferenciar en aquellos elementos detectados estimados como relevantes para quienes se inician en estas unidades jurisdiccionales y aquellos ámbitos respecto de los cuales existen personas que tienen mayor cantidad de experiencia acumulada.

Novatos/as

- Aparece como crítico el poder contar con esquemas básicos de procedimiento y también con modelos de redacción de actuaciones judiciales y sentencias definitivas e interlocutorias.

Experimentados/as

- Acceder a los cursos de tribunales reformados y especializados, con la finalidad de obtener las actualizaciones conocimientos y habilidades necesarias para la tramitación de aquellas materias en los tribunales comunes.
- Contar con herramientas para el manejo y gestión eficiente del tiempo.

Conclusiones

Necesidad de actualización permanente atendida la competencia común

Aparece sumamente complejo abordar todas las materias necesarias de actualización atendida la amplitud de competencias que tienen estas unidades jurisdiccionales, sin embargo, como una forma de poder disminuir esta dificultad, estimamos que los requerimientos de actualización de juezas y jueces mixtos pueden ser asimilables a los encontrados en ministras y ministros, relatoras y relatores y, también, en juezas y jueces civiles.

Alta movilidad en el cargo

juezas y jueces comunes tienen una alta movilidad, y este factor incluye a secretarías y secretarios de estos tribunales, lo que implica encontrarnos con personas con alta experiencia y otras que carecen de ella. Por lo tanto, este es un factor a considerar en el ámbito de la formación y también en el de la capacitación, debiendo contarse con elementos permanentes que permitan la inducción al cargo al menos en sus elementos esenciales, y al inicio de su ejercicio.

Síntesis de hallazgos y relación con la oferta actual de perfeccionamiento para 2025

Los siguientes son los resultados, en tanto hallazgos, de la actual campaña de detección de necesidades. Cada uno de los resultados es clasificado en:

- Específico: es aquel hallazgo detectado solamente en la competencia analizada o con elementos que lo hacen particular para quienes la integran.
- Transversal: es aquel hallazgo que se ha detectado en más de una competencia durante el desarrollo de las campañas de detección de necesidades.

Finalmente el cuadro presenta los cursos del Programa de Perfeccionamiento que están incorporados a la oferta de 2025 y que fueron aprobados por el consejo directivo.

Síntesis

Categoría	Hallazgo	Tipo	Cursos del Programa de Perfeccionamiento
Conocimientos	Actualización en materias que son de su competencia mixta	Transversal	• Reorganización y liquidación de activos de empresas y personas • Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos • Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual • Tramitación en causas de arrendamiento • Aspectos esenciales de derecho administrativo • Nueva regulación del derecho de aguas • Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico • Actualización dogmática y jurisprudencial - competencia familia • Cumplimientos en materias de familia • Servicio de protección especializada de la niñez y adolescencia • Garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia • Entrevistas a niños, niñas y adolescentes en materias de familia

			• Evaluación y determinación del interés superior del niño en casos de medidas de protección vinculadas al cuidado alternativo • Gestión judicial en causas de violencia intrafamiliar • Abuso y explotación sexual infantil • Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos contra la seguridad pública • Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos sexuales • Actualización dogmática y jurisprudencial en procesal penal • Criminalidad informática y ciberdelincuencia • Cumplimiento de penas • Curso básico de la ley de entrevista video grabada • Delitos económicos y su regulación en la ley 21595 • Responsabilidad penal adolescente • Determinación, aplicación y ejecución de penas • Exclusión probatoria y en particular de la prueba ilícita en materia penal • Personas privadas de libertad y derecho penitenciario • Responsabilidad penal de las personas jurídicas • Tráfico ilícito de estupefacientes
Habilidades	Herramientas para el manejo de recursos humanos y de equipos	Transversal	No hay

Habilidades	Redacción de resoluciones judiciales utilizando lenguaje claro y sencillo	Transversal	• Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias • Taller de comunicación y lenguaje claro • Taller de redacción de sentencias
Habilidades	Razonamiento y argumentación jurídica	Transversal	• Razonamiento probatorio • Interpretación, razonamiento y argumentación en el quehacer judicial
Habilidades	Manejo y control de audiencias propias de procedimientos reformados	Transversal	• Taller de conducción de audiencias de familia • Taller de conducción de audiencias de garantía • Taller de conducción de audiencias de preparación de juicio oral en lo penal
Técnicas	Manejo de software asociado a tareas o funciones diarias	Transversal	• Office aplicado para trabajo judicial
Técnicas	Sistemas de gestión del tribunal para cumplimiento de funciones diarias	Transversal	No hay

Generación de oferta de perfeccionamiento para juezas y jueces de competencia común

A partir de los resultados de este estudio aparece necesaria la conformación y presentación de una oferta específica de cursos de perfeccionamiento para el estamento analizado. La oferta está integrada por cursos específicamente diseñados para juezas y jueces de competencia común, con ocasión de hallazgos o requerimientos de capacitación y otros cursos que son considerados como relevantes para el desempeño de sus funciones a partir de obligaciones internacionales, legales o institucionales. De esta forma, se propone la siguiente configuración para el año 2025:

1. Reorganización y liquidación de activos de empresas y personas
2. Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos
3. Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual
4. Tramitación en causas de arrendamiento
5. Procedimientos ejecutivos y voluntarios: problemas recurrentes y su tratamiento en la jurisprudencia
6. Aspectos esenciales de derecho administrativo
7. Derecho tributario y aduanero
8. Nueva regulación del derecho de aguas
9. Responsabilidad civil por negligencia medica

10. Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico
11. Control de la administración por parte de los tribunales ordinarios y especiales
12. Actualización dogmática y jurisprudencial - competencia familia
13. Cumplimientos en materias de familia
14. Servicio de protección especializada de la niñez y adolescencia
15. Garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia
16. Entrevistas a niños, niñas y adolescentes en materias de familia
17. Evaluación y determinación del interés superior del niño en casos de medidas de protección vinculadas al cuidado alternativo
18. Habilidades parentales y apego: herramientas de apoyo al proceso judicial
19. Abuso sexual infantil: comprensión del fenómeno y desafíos para el trabajo judicial
20. Análisis de peritajes, emisión de informes y opiniones técnicas en el contexto judicial
21. Régimen de alimentos, cuidado personal y relación directa y regular aplicado a la decisión judicial
22. Taller de entrevistas con niños, niñas o adolescentes en contexto judicial, materia de familia
23. Gestión judicial en causas de violencia intrafamiliar
24. La conciliación como tramite esencial
25. Razonamiento probatorio
26. Interpretación, razonamiento y argumentación en el quehacer judicial
27. Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias
28. Taller de comunicación y lenguaje claro
29. Taller de redacción de sentencias
30. Taller de conducción de audiencias de familia
31. Taller de conducción de audiencias de garantía
32. Taller de conducción de audiencias de preparación de juicio oral en lo penal
33. Aspectos informáticos relevantes en el proceso civil y penal
34. Control judicial del proceso: case management
35. Abuso y explotación sexual infantil
36. Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos contra la seguridad publica
37. Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos sexuales
38. Actualización dogmática y jurisprudencial en procesal penal
39. Criminalidad informática y ciberdelincuencia
40. Cumplimiento de penas
41. Curso básico de la ley de entrevista video grabada
42. Delitos económicos y su regulación en la ley 21595
43. Responsabilidad penal adolescente
44. Determinación, aplicación y ejecución de penas
45. Exclusión probatoria y en particular de la prueba ilícita en materia penal
46. Personas privadas de libertad y derecho penitenciario
47. Responsabilidad penal de las personas jurídicas
48. Tráfico ilícito de estupefacientes
49. Office aplicado para trabajo judicial

**IV. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:
RELADORES Y RELATORAS.**

INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

ESCALAFÓN PRIMARIO

RELATORAS Y RELADORES



SEPTIEMBRE 2024

Introducción

El cargo de relator o relatora presenta características muy particulares, las que importan desafíos especialmente complejos para asumir su capacitación. Por lo pronto se trata de una institución muy propia del sistema judicial chileno, que no se replica en otras experiencias comparadas. Y se trata de una institución que, aparentemente, estaba en proceso de declive y hasta de desaparición se si observa lo sucedido en las reformas procesales que, a partir de la penal, optaron por prescindir de él en las vistas de causas de segunda instancia. Sin embargo, lo cierto es que no solo no han desaparecido sino que sigue siendo su intervención absolutamente crítica en la tramitación de causas en los más altos tribunales del país. Los y las relatores no solo asumen cotidianamente la labor de estudiar y resumir ante los y las ministros el contenido de muchas causas, sino también tienen un rol mucho más amplio en el funcionamiento general de las instancias superiores, tanto en la confección de las tablas, como en la gestión misma de los asuntos (suspensiones, recusaciones, certificaciones, etc.) y en alguna medida también en la redacción de las resoluciones.

Otra fuente de complejidades reside en el perfil de quienes obran de relatores, pues es un cargo signado por una alta movilidad, donde muchos de ellos son suplentes. Probablemente ello se debe al desgaste de un cargo generalmente asociado a una alta carga de trabajo, como también que se lo entienda como un paso para poder optar a otros cargos dentro de la judicatura.

En cualquier caso se entenderá que sus funciones son absolutamente críticas para la calidad de la decisión jurisdiccional, la que muchas veces depende de la prolijidad con hayan realizado su trabajo.

De todo lo anterior se derivan numerosos desafíos para la capacitación judicial: los temas a capacitar son muchos y muy amplios, el tipo de trabajo es muy autónomo existiendo además prácticas bastante distintas de Corte en Corte y, por último, la variedad de las materias sobre las que deben desarrollarlo es amplísima. Por ello es que resulta pertinente para sus funciones buena parte de la oferta jurídica contenida en las mallas de perfeccionamiento, pero naturalmente se hace necesario complementar esa oferta temática con herramientas más específicas asociadas a las particularidades del rol del relator e instar por una mayor uniformidad en las prácticas de relación.

Antecedentes de contexto

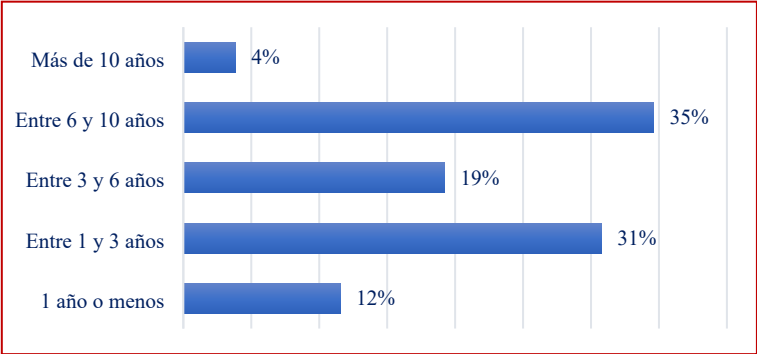
Datos sobre relatoras y relatores

En el Escalafón Primario, con el cargo de relatoras o relatores, existe un total de 136 personas.⁴ De ese total, 84 personas son del género femenino (61,7%) y 52 personas corresponden al género masculino (38,3%).

⁴ La base de datos fue proporcionada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial en diciembre de 2023. Las personas que se señalan corresponden a quienes integran tribunales superiores de justicia.

Este es el único cargo donde se identifica una distribución más equilibrada respecto de los años de experiencia en el cargo titular. El 43% ha trabajado menos de 3 años como relator, mientras un 39% lo ha hecho por más de 6 años.

Desde las encuestas



Detalle de las metodologías específicas de esta campaña
Además del análisis de informaciones primarias y las siguientes acciones específicas:

Grupos ad-hoc

Participaron 8 relatoras y relatores, en 2 reuniones realizadas vía plataforma Zoom los días 31 de julio y 8 de agosto de 2024.

Encuesta⁵

El universo de la base de datos utilizada para el envío de las encuestas DNC 2024 a administradoras y administradores fue de 136 personas y fue contestada por 27 de ellas, lo que representa un 19,8% del total.

⁵ Detalle de los envíos

Modalidad de envío	Fecha	Total de destinatarios/as	Mail entregados / WhatsApp leídos	Leídos / Abiertos
WhatsApp	09/08/24	124 teléfonos	117 mensajes (94%)	75 (64%)
E-mail	29/08/24	185 direcciones	183 e-mails (99%)	76 (41%)
E-mail	30/08/24	110 direcciones	109 e-mails (99%)	17 (15%)

Resultados y hallazgos específicos en relatoras y relatores

Perfil de cargo para capacitación

El cargo de relatora o relator en los tribunales superiores es sumamente complejo, ya que implica tareas que abordan ámbitos jurisdiccionales, administrativos e incluso de gestión de causas dar cuenta de solicitudes urgentes que no hayan podido ser despachadas, poner en conocimiento de las partes las personas que integrarán el tribunal, revisar los expedientes y certificar los que están en estado de relación, etc. Además, le corresponde una tarea específica del cargo como es relatar, es decir, realizar una síntesis ordenada, coherente y útil para quienes están integrando la sala del tribunal a la que corresponda la decisión de la causa sometido a su conocimiento. Dicha relación requiere de particulares habilidades asociadas a la síntesis y exposición verbal. Así las cosas, la finalidad esencial de este cargo es que la corte o una sala de ella, quede totalmente instruida, con los datos y antecedentes necesarios del asunto que ha sido sometido a su conocimiento y decisión. Para ello, en la relación se debe dar cuenta de todos los hechos, medios de prueba, alegaciones de las partes y todo otro antecedente de relevancia, como por ejemplo vicios u omisiones sustanciales que pudieran notar en la tramitación de los procedimientos para que la corte ejerza sus facultades oficiosas. Cabe señalar, para el análisis del cargo, que existen distintos tipos de relatoras y relatores. Así, nos encontraremos con relatores de cuenta, de pleno, de sala o de tabla. La particularidad que esto genera es la diferencia en los énfasis que podemos encontrar las necesidades que tienen en su desempeño las que puede tener preeminencia en temas administrativos y de gestión, y en otros casos de análisis jurisdiccional propiamente tal, apoyando la decisión de la sala o la corte.

Principales funciones asociadas al cargo de relatora o relator

- Revisar los expedientes que se les entreguen y certificar aquellos que están en estado de relación, informando la necesidad de tener a la vista documentos, otros cuadernos, expedientes distintos, etc., lo que debe informar para efectos de que se dicten los decretos que correspondan.
- Estudiar las causas en forma exhaustiva analizando sus antecedentes desde la perspectiva sustantiva y formal, para informarlo a la sala o pleno a quien corresponda la resolución del asunto.
- Exponer, por medio de la relación, una síntesis total, acabada y completa de la causa cuyo conocimiento corresponde a la sala o el pleno, incorporando en dicho relato todos los antecedentes fácticos y jurídicos para instruir de forma completa a ministras y ministros, en ámbitos sustantivos y formales.
- Dar cuenta de los vicios y omisiones sustanciales que se hubiesen generado en el procedimiento para efectos de que la corte ejerza sus facultades de oficio si se estima procedente.
- Analizar la jurisprudencia que sea relevante y atinente al caso que debe resolverse por la sala o el pleno del tribunal superior al cual están integrados o integradas.
- Realizar parte de la gestión administrativa de las causas en gestiones tales como dar cuenta diaria de las solicitudes presentadas en calidad de urgentes, poner en conocimiento de las partes o sus abogados y abogadas las personas que integran el tribunal, la revisión de

expedientes físicos o digitales certificados están en estado de relación, anotar el día de la vista de la causa con nombre de los ministros y ministras que hubiesen concurrido a ella, etc.

- En el caso del relator de pleno debe trabajar de forma alineada con la presidencia de la corte y el pleno, para la gestión de las causas cuyo conocimiento les corresponda.
- Mantener las reservas respecto de sentencias y acuerdos antes de que estos estén firmados, publicados y notificados.
- Cuando existen informes en derecho deberá cotejar estos con los procesos y señalando bajo su responsabilidad la conformidad o no que detecten entre los informes, su mérito y los hechos discutidos.

Necesidades específicas a nivel de capacitación que requieren de refuerzo o especial atención

Conocimientos

Entendemos por conocimientos, el entendimiento conceptual y teórico de un tema asociado al desempeño de un cargo, asociado mayoritariamente a un saber. En este caso, se detectan las siguientes necesidades.

Actualización dogmática y jurisprudencial en materias y procedimientos en que corresponde intervenir

La necesidad de permanente actualización atendido la competencia común que tiene el tribunal donde se ejerce el cargo. Es por ello que en términos de áreas específicas, puede distinguirse 3 grandes áreas: Cambios normativos que impactan en las materias que son de conocimiento del tribunal, jurisprudencia de tribunales superiores que sea atinente a la resolución del conflicto y temas específicos que son de conocimiento de las cortes de apelaciones y por ello deben contar con la preparación para informar de las mismas.

En materia de reformas legales particulares, que en esta competencia en términos cuantitativos son menos que en otras, sin embargo, aparecen algunas novedades en términos legislativos respecto de las que merece poner atención:

- Ley 21.394 (Introduce reformas al sistema de justicia para enfrentar la situación luego del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública): El principal impacto se da por el control que deben realizar respecto a la potencial existencia de vicios formales y para ello se debe conocer la ritualidad procedimental respecto de las causas en que intervienen.
- En general, existe una preocupación manifiesta por la gran cantidad de reformas legales que han existido en materia de familia, causas en las que les corresponde intervenir, y por lo tanto requieren principalmente de actualización en aquellos ámbitos mayormente impactados tales como corresponsabilidad parental, régimen de los alimentos y su cumplimiento, etc.

- También, relacionado con la necesidad de actualización, encontramos el requerimiento de capacitación acerca del acoso laboral, moral y violencia en el trabajo, con ocasión de la dictación reciente de la llamada ley Karin que regula estas materias.

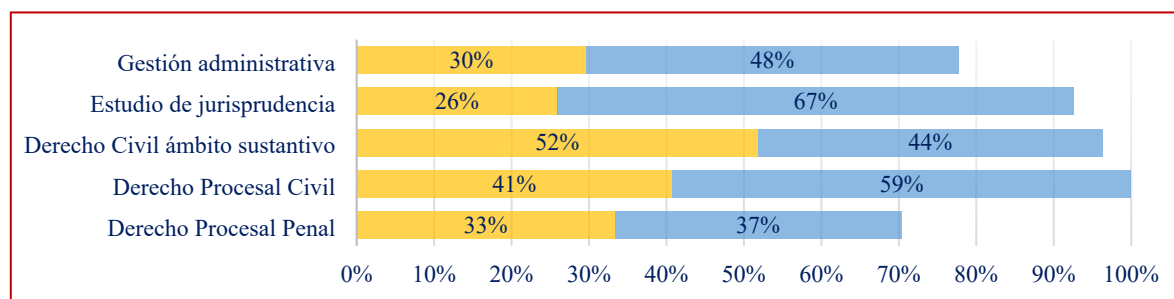
Por otra parte, en términos de jurisprudencia, hay algunos ámbitos específicos respecto de los cuales el principal requerimiento es el conocimiento y actualización permanente de las principales líneas jurisprudenciales de los tribunales superiores de justicia respecto a temas tales como legitimación activa en distintas acciones, nulidad procesal, responsabilidad civil médica, determinación de los perjuicios, pérdida de la chance y teoría de los riesgos.

Finalmente, aparecen ciertos aspectos sustantivos y procedimentales específicos de conocimiento y resolución de la competencia civil que aparecen necesarios de considerar atendidas sus especificidades y complejidades:

- En materias sustantivas:
 - Ley de pesca.
 - Lavado de activos
 - Delitos económicos
 - Responsabilidad penal adolescente
 - Materias que son de competencia de los juzgados de policía local
- En materias procedimentales:
 - Procedimientos de la Ley de Pesca.

Para finalizar, cabe destacar en este ámbito la preeminencia de los temas civiles y especiales, por sobre los penales, estimándose ello obedece a la ausencia de relación, como actividad propia del cargo, respecto de estos últimos asuntos.

Desde las encuestas



Habilidades

Son habilidades aquellas capacidades para hacer algo o ejecutar una acción que diga relación con el ejercicio del cargo.

a) Herramientas para la organización de las cargas de trabajo y gestión de causas

La alta carga de trabajo hace necesario contar con herramientas para el eficiente desarrollo de las funciones y cumplimiento de estándares, no estando solo referido a manejos de software que faciliten

estas tareas, sino que elementos que permitan la organización del tiempo propio y de otros, priorización de tareas, trabajo en equipo, etc. Aspectos particulares mencionados en este contexto:

- Autogestión y planificación del trabajo diario
- Técnicas para el trabajo eficiente
- Priorización de la carga de trabajo
- Técnicas de manejo de agendas

b) Herramientas de análisis y síntesis

Parte esencial de la función de relatoras y relatores es la exposición verbal de los hechos y derecho que se están siendo discutidos en juicio y ante las cortes que integran. En este rol, es necesario tener conocimiento jurídicos asociados al objeto del juicio, pero también, la forma en que todo ello se transmita al tribunal debe ser en términos precisos y sintéticos, para lo que se requiere contar con las herramientas que permitan la construcción de un relato que cumpla dicho objetivo y función. La extensión de los expedientes y la complejidad de las materias, son solo algunos de los factores que deben manejar relatoras y relatores en su desempeño diario y para lo cual requieren actividades específicas al momento de su formación y capacitación para el cargo.

c) Redacción de resoluciones judiciales

Directamente asociada a sus funciones, está el apoyo a la redacción de las resoluciones judiciales que dicte la corte para la decisión de los conflictos. En este contexto aparece esencial contar con herramientas que permitan una redacción fluida, coherente, y que sintetice los diversos argumentos dando cuenta del trabajo colegiado.

d) Razonamiento y argumentación jurídica

Relacionado con lo anterior, encontramos la necesidad de contar con herramientas y destrezas de argumentación jurídica que permitan dotar de coherencia y fortaleza a los fundamentos contenidos en la resolución judicial que se apoya en su dictación.

Técnicas

Las técnicas se entienden como las herramientas específicas, procedimientos o recursos que se utilizan en el desarrollo de una determinada actividad o acción necesaria para el ejercicio o desempeño del cargo. En el caso del estamento analizado, se detectan herramientas informáticas comerciales utilizadas para tareas específicas en el desempeño diario, así como aquellas plataformas proveídas por el Poder Judicial para la gestión administrativa y jurisdiccional de causas y del tribunal.

En el caso particular de relatoras y relatores, tiene importancia el contar con conocimientos y herramientas avanzadas en la búsqueda y análisis de jurisprudencia para el apoyo de la labor jurisdiccional de las cortes que integran, y de esta forma apoyar la labor propiamente jurisdiccional.

Elementos críticos de capacitación en relatoras y relatores

Con el fin de especificar nuestra oferta formativa para el estamento que se analiza, queremos diferenciar en aquellos elementos detectados estimados como relevantes para quiénes se inician en estas unidades jurisdiccionales y aquellos ámbitos respecto de los cuales existen personas que tienen mayor cantidad de experiencia acumulada.

Novatos/as

- Uno de los ámbitos más complejos al momento de ingresar al cargo en alguna corte es relacionarse con su cultura organizacional de buena forma atendida la diversidad de prácticas entre cada una de estas unidades jurisdiccionales. Es así como aparece necesario conocer la organización, estructura y funciones de las cortes, lo que no sólo facilita el cumplimiento de tareas y correcto uso de los sistemas de tramitación, Sino que también impacta positivamente en el desempeño del resto de las personas integrantes del tribunal atendido que no deben distraer tiempos para la corrección de errores que no son propios.

Experimentados/as

- Clima laboral y la solución de problemas comunes al interior de la unidad de trabajo.
- Manejo gestión y planificación del tiempo y agenda.
- Gestión administrativa y jurisdiccional de causas.

Conclusiones

Alta carga laboral asociada al cargo y a la asistencia a audiencias públicas

El solo cargo de relatora o relator lleva implícito una alta carga laboral por el rol que se tiene al interior de las cortes que se integran, y además por las funciones que son esenciales, particularmente en lo que dice con los conocimientos y habilidades requeridas para efectuar la actividad de la relación, comprometiéndose diversos factores que requieren ser manejados para poder lograr la exposición de un relato sintético, coherente y de alto contenido técnico. Todo lo anterior no lleva más que a confirmar la alta complejidad y especialidad que tiene el cargo, sobre todo si consideramos las funciones que involucra y los requerimientos profesionales necesarios para su correcto desempeño y logro de estándares.

En el mismo contexto de la alta carga laboral y la asistencia a audiencias, debe relevarse una situación particular en el ejercicio de este cargo, cuál es la presión diaria a la que se ve sometido el relator o relatora no sólo por la intensidad de su trabajo sino por realizarlo frente a sus superiores jerárquicos, lo que implica asumir un costo de error muchísimo más alto y de exposición diaria.

Necesidad de actualización permanente atendida la competencia común de las cortes

Salvo el matiz que se hiciera en el cuerpo del informe respecto a la demanda menor existente de actualización en materia penal, aparece transversalmente la necesidad de estar al día en aquellos asuntos que son de conocimiento de una corte. Teniendo presente lo anterior, aparece sumamente complejo abordar todas las materias necesarias de actualización atendida la amplitud de competencias que tienen estas unidades jurisdiccionales, sin embargo, como una forma de poder disminuir esta

dificultad, estimamos que los requerimientos de actualización de relatoras y relatores pueden ser asimilables a los encontrados en ministras y ministros, así como fiscales y fiscales judiciales.

Alta movilidad en el cargo

En una situación no detectada en otras campañas, relatoras y relatores tienen alta movilidad, lo que implica encontrarnos con personas con alta experiencia y otras que carecen de ella. Por lo tanto, este es un factor a considerar en el ámbito de la formación y también en el de la capacitación, debiendo contarse con elementos permanentes que permitan la inducción al cargo al menos en sus elementos esenciales, y al inicio de su ejercicio. Lo anterior se refuerza aún más cuando hemos dejado establecido que la función del relator o relatora variará dependiendo de si se está adscrito al pleno, a la cuentas o de sala. En cada uno de estos roles la intensidad varía respecto de los conocimientos, habilidades y técnicas requeridas, debiendo considerarse para efectos de su inducción o capacitación continua.

Síntesis de hallazgos y relación con la oferta actual de perfeccionamiento para 2025

Los siguientes son los resultados, en tanto hallazgos, de la actual campaña de detección de necesidades. Cada uno de los resultados es clasificado en:

- Específico: es aquel hallazgo detectado solamente en la competencia analizada o con elementos que lo hacen particular para quienes la integran.
- Transversal: es aquel hallazgo que se ha detectado en más de una competencia durante el desarrollo de las campañas de detección de necesidades.

Finalmente, el cuadro presenta los cursos del Programa de Perfeccionamiento que están incorporados a la oferta de 2025 y que fueron aprobados por el consejo directivo.

Síntesis

Categoría	Hallazgo	Tipo	Cursos del Programa de Perfeccionamiento
Conocimientos	Actualización dogmática y jurisprudencial en materias y procedimientos en que corresponde intervenir	Transversal	• Cumplimientos en materias de familia • Garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia • Servicio de protección especializada de la niñez y adolescencia • Gestión judicial en causas de violencia intrafamiliar • Actualización dogmática y jurisprudencial - competencia familia • Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos

			• Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual • Actualización dogmática y jurisprudencial - competencia laboral • Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico • Responsabilidad penal adolescente • Aspectos esenciales de derecho administrativo • Control de la administración por parte de los tribunales ordinarios y especiales • Reorganización y liquidación de activos de empresas y personas • Nueva regulación del derecho de aguas • Justicia ambiental • Tramitación en causas de arrendamiento • Seguridad social • Delitos económicos y su regulación en la ley 21595
Habilidades	Herramientas para la organización de las cargas de trabajo y gestión de causas	Transversal	• Gestión eficiente del tiempo • Herramientas informáticas para gestión eficiente del tiempo
Habilidades	Herramientas de análisis y síntesis	Específico	• No hay
Habilidades	Redacción de resoluciones judiciales	Específico	• Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias • Taller de comunicación y lenguaje claro • Taller de redacción de sentencias
Habilidades	Argumentación jurídica	Transversal	• Interpretación, razonamiento y argumentación en el quehacer judicial
Técnicas	Sistemas avanzados de búsqueda jurisprudencial	Específico	• No hay

Generación de oferta de perfeccionamiento para relatoras y relatores

A partir de los resultados de este estudio aparece necesaria la conformación y presentación de una oferta específica de cursos de perfeccionamiento para el estamento analizado.

La oferta priorizada está integrada por cursos específicamente diseñados para relatoras y relatores, con ocasión de hallazgos o requerimientos de capacitación y otros cursos que son considerados como relevantes para el desempeño de sus funciones a partir de obligaciones internacionales, legales o institucionales. De esta forma, se propone la siguiente configuración para el año 2025:

- Interpretación, razonamiento y argumentación en el quehacer judicial
- Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias
- Taller de comunicación y lenguaje claro
- Taller de redacción de sentencias
- Gestión eficiente del tiempo
- Herramientas informáticas para gestión eficiente del tiempo
- Cumplimientos en materias de familia
- Garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia
- Servicio de protección especializada de la niñez y adolescencia
- Gestión judicial en causas de violencia intrafamiliar
- Actualización dogmática y jurisprudencial - competencia familia
- Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos
- Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual
- Actualización dogmática y jurisprudencial - competencia laboral
- Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico
- Responsabilidad penal adolescente
- Aspectos esenciales de derecho administrativo
- Control de la administración por parte de los tribunales ordinarios y especiales
- Reorganización y liquidación de activos de empresas y personas
- Nueva regulación del derecho de aguas
- Justicia ambiental
- Tramitación en causas de arrendamiento
- Seguridad social
- Delitos económicos y su regulación en la ley 21595
- Debido proceso
- Taller de resolución de casos y debido proceso
- Procedimientos en cortes de apelaciones
- Prueba en segunda instancia
- Office aplicado para trabajo judicial
- Aspectos informáticos relevantes en el proceso civil y penal
- Control judicial del proceso: case management
- Responsabilidad civil por negligencia medica
- Derecho migratorio en chile
- Derecho tributario y aduanero
- Derechos de las personas mayores y vejez

- Derechos de los pacientes
- Derechos económicos, sociales y culturales: desafíos para la judicatura
- Derechos humanos de la mujer e infancia indígena
- Regulación y protección de la libertad de expresión

**V. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:
FISCALES Y FISCALAS JUDICIALES.**

INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

ESCALAFÓN PRIMARIO

FISCALAS Y FISCALES JUDICIALES



SEPTIEMBRE 2024

1. Introducción a la campaña

Uno de los roles judiciales que ha experimentado cambios más significativos en los últimos años es el de los y las fiscales judiciales. Inicialmente, ejercían una función de apoyo a la labor jurisdiccional que se expresaba a través de informes en causas en que se veía comprometido el interés público, con especial trascendencia en la materia penal. Luego de la reforma procesal penal y de la consiguiente creación del Ministerio Público, esa función ha perdido centralidad, concentrándose actualmente solo en algunas -pocas- causas civiles. Pero, al mismo tiempo que esa función decrecía -al punto que se pensó en algún momento que estos cargos debían desaparecer-, otras labores que les competen - antiguas y nuevas- han cobrado especial y renovada relevancia. Por una parte, se encuentra su intervención en los sumarios administrativos internos, materia cada vez más crítica de la mano de la nueva legislación y de las políticas internas en materia de abuso sexual y laboral, así como de un control más estricto en materia disciplinaria. Relacionado con ello se encuentra su rol en la supervisión de la información contenida en las declaraciones patrimoniales y de intereses que se deben realizar al interior del Poder Judicial, proceso que implica revisar cotidianamente elevados volúmenes de datos. Adicionalmente, los y las fiscales judiciales juegan un rol muy importante en ejercer la supervisión que le compete al Poder Judicial sobre los sistemas penitenciarios, realizando visitas y elaborando informes que suelen tener alto impacto en las políticas públicas en el sector. A todo lo anterior debe agregarse que es bastante habitual que estos funcionarios deban integrar salas en las Cortes de Apelaciones, reemplazando ministros o ministras faltantes.

De allí que es estos funcionarios requieran una vasta capacitación. Requieren sumar por una parte la propia de ministros y ministras de Corte, para ejercer adecuadamente las funciones de estos cuando deban reemplazarlos, a la propia para sus funciones privativas. Esto implica, desde el punto de vista de las tareas de la Academia Judicial, el incorporarlos como destinatarios del Programa de Habilitación que los prepara para ejercer los cargos de segunda categoría y entregarles, por otra parte, una oferta de perfeccionamiento amplia: la propia de ministros y ministras más otra específica para sus funciones. Esto último es un desafío que solo incipientemente hemos asumido institucionalmente y que requerirá del desarrollo de nuevos cursos en el futuro refuercen nuestra malla en esos tópicos.

2. Antecedentes de contexto

2.1 Datos sobre personas y unidades jurisdiccionales con competencia civil

De un total de 33 fiscalas y fiscales judiciales, 14 corresponden al género femenino y 19 al masculino. Se desempeñan en las cortes de apelaciones, que son 17 a nivel nacional. Este informe se remite a fiscalas y fiscales de cortes de apelaciones, ya que las personas que integran el Escalafón Primario a nivel de Corte Suprema están legalmente excluidas de las actividades de capacitación que organiza la Academia Judicial.

2.2 Detalle de las metodologías específicas de esta campaña

Además del análisis de informaciones primarias, se realizó la siguiente entrevista:

- Sra. Lía Cabello, ex fiscal judicial de la Corte Suprema, el día 17 de octubre de 2023.

Grupos ad-hoc

Participaron 7 fiscalas y fiscales en una reunión desarrollada el día 27 de agosto de 2024 a través de la plataforma Zoom.

3. Resultados y hallazgos de la campaña 2024

3.1 Perfil de cargo para capacitación de fiscalas y los fiscales judiciales de cortes de apelaciones

Las fiscalas y los fiscales judiciales son auxiliares de la administración de justicia que, en razón de su cargo, están incorporados en los tribunales superiores de justicia. La jefatura de este servicio, de acuerdo al artículo 350 del Código Orgánico de Tribunales, le corresponde a la fiscal o fiscal de la Corte Suprema, quien puede impartir instrucciones verbales o escritas. Este informe se hace cargo de quiénes cumplen funciones en las cortes de apelaciones, donde tienen rango de ministra o ministro, gozando de la misma inamovilidad. Cabe hacer notar que fiscalas y fiscales judiciales de cortes de apelaciones también tiene cursado y aprobado el Programa de Habilitación de ministras y ministros.

La fiscalía judicial en las cortes de apelaciones puede intervenir como parte, tal como sucede en el procedimiento penal antiguo, o bien, como tercero en aquellos casos en que se emite un dictamen o como auxiliar de la judicatura cuando es el tribunal el que pide la emisión de opinión. Sin embargo, debe tenerse presente que el artículo 360 del Código Orgánico de Tribunales establece que el pronunciamiento de la fiscalía judicial se hará en base a sus convicciones, en forma independiente al tribunal donde ejerce sus funciones

Así, su principal rol es intervenir en aquellos procedimientos en que son llamados por ley, para actuar en defensa del interés público cuando éste puede resultar comprometido. Además, también por llamado legal, están obligados a evacuar informes, participar de los procesos disciplinarios en razón de corresponderles la vigilancia de la conducta de las personas funcionarias del Poder Judicial, caracterizándose por ser un cargo muy especializado en relación a sus funciones y materias que conocen y sobre las que se pronuncian.

3.2 Principales funciones asociadas al cargo de fiscal o fiscal judicial de cortes de apelaciones

- Defender el interés público en aquellas causas en que éste pueda resultar comprometido.
- Emitir los informes que corresponda cuando son llamados a ello por ley, particularmente en causas de derechos humanos, procedimientos contencioso administrativos regulados en leyes especiales y reclamos de ilegalidad, adopción, entre otras materias.
- Vigilar la conducta ética de las personas funcionarias del Poder Judicial con excepción de la Corte Suprema.

- Integrar las salas de la corte de apelaciones respectiva, ejerciendo labores jurisdiccionales y con el mismo rango que un ministro o ministra.
- Investigar e instruir investigaciones disciplinarias a las que son llamados por mandato legal sin llegar a imponer la sanción si ésta procede.
- Fiscalizar a través de visitas y resguardar la legalidad en el desarrollo de las funciones de los tribunales y centros penitenciarios de su jurisdicción.
- Supervisar y controlar la emisión y veracidad de las declaraciones de patrimonio e intereses de quienes están obligados y sean integrantes de su jurisdicción.

3.3 Necesidades a nivel de capacitación que requieren de refuerzo o especial atención

3.3.1 Conocimientos

3.3.1.1 Derecho administrativo

A propósito de las materias en las que les toca intervenir, aparece como un elemento clave el contar con conocimientos generales sobre derecho administrativo pero, además, el análisis práctico de los procedimientos contencioso-administrativos, particularmente en el ámbito de la contratación administrativa.

3.3.1.2 Ámbitos específicos donde se solicita pronunciamiento a la fiscalía judicial

Tal como se hizo presente en la descripción del perfil del cargo, existen áreas de conocimiento específicas de las que la fiscalía judicial debe hacerse cargo por la vía de la emisión de su pronunciamiento. En algunos casos, es el tribunal donde se desempeñan quien solicita pronunciamiento sobre materias específicas del derecho tales como derecho urbanístico, municipal, administrativo y ambiental. También, particularmente importante para efectos de capacitación, es que deben considerarse aquellos ámbitos donde es la ley la que hace el llamado a la fiscalía judicial (Art. 357 del Código Orgánico de Tribunales) y, por lo tanto, son materias que necesariamente deben conocer:

- En las contiendas de competencia suscitadas por razón de la materia de la cosa litigiosa o entre tribunales que ejerzan jurisdicción de diferente clase;
- En los juicios sobre responsabilidad civil de los jueces o de cualesquiera empleados públicos, por sus actos ministeriales;
- En los juicios sobre estado civil de alguna persona;
- En los negocios que afecten los bienes de las corporaciones o fundaciones de derecho público, siempre que el interés de las mismas conste del proceso o resulte de la naturaleza del negocio y cuyo conocimiento corresponda al tribunal indicado en el artículo 50; y

- En general, en todo negocio respecto del cual las leyes prescriban expresamente la audiencia o intervención del ministerio público.

Solo a modo de complementar la información, cabe señalar que la ley excluye expresamente del pronunciamiento de la fiscalía judicial en segunda instancia a los negocios en que se afecten bienes de corporaciones o fundaciones de derecho público, en los juicios de hacienda y en los asuntos de jurisdicción voluntaria.

3.3.1.3 Gobierno judicial y potestades disciplinarias

Las regulaciones asociadas al gobierno judicial, en particular al ejercicio de las potestades disciplinarias, aparece como esencial para el ejercicio del cargo en las fiscalías judiciales. Durante el estudio, se estableció como desafíos particulares la sistematización de las normas dispersas al respecto, sobre todo aquellas que son relativas al procedimiento ya que muchas veces no se tiene clara el desarrollo de su secuencia, normas de valoración, etc. Por ello, se requiere que el análisis sea desde la práctica y la evaluación particular de los supuestos de aplicación de sanciones. Todo este problema detectado, se ve agravado atendido el carácter secreto de los sumarios y sus sentencias que, hasta el momento, impide acceder a criterios de decisión utilizados previamente, entre otros elementos relevantes como las formas de razonamiento y aplicación de sanciones.

En este punto se releva particularmente la necesidad de uniformidad en la forma en que se imparten estos procedimientos y un acercamiento sistemático a la regulación y aplicación del Acta 108-2020 de la Corte Suprema, norma esencial en el ámbito disciplinario y el rol de la fiscalía judicial.

3.3.1.4 Regulación sobre visitas carcelarias

Como parte de las funciones que les corresponde ejercer, toca la visita a distintos recintos penitenciarios. Por lo tanto, a partir de esta actividad, deben conocer los estándares a cumplir que están impuestos por obligaciones internacionales que emanan, dentro de otros instrumentos:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Publicado el 27/05/1989).
- Convención Americana de Derechos Humanos (Publicada el 05/01/1991).
- Reglas mínimas de tratamiento de los reclusos o “Reglas de Mandela” (Asamblea General ONU, diciembre de 2015).
- Reglas de Bangkok para visibilizar y mejorar la situación de las mujeres privadas de libertad (Resolución 65/229, de 21/12/2010).
- Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores privados de libertad (Asamblea General ONU, Resolución 45/113 de 14/12/1990).
- Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas (OEA, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/Relatoría sobre los Derechos de las Personas Privadas de Libertad, de fecha 13/03/2008).

Por otra parte, también existe normativa interna que se refiere al tema de los cumplimientos de pena:

- Decreto Supremo 518, Reglamento de establecimientos penitenciarios (Publicada el 21/08/1998).

- Decreto ley N° 321, que establece la libertad condicional para las personas condenadas a penas privativas de libertad (Publicado el 12/03/1925).
- Ley 19.856, que crea un sistema de reinserción social de los condenados sobre la base de la observación de buena conducta (Publicada el 04/02/2003)
- Ley 18.216 que establece penas que indica como sustitutivas a las penas privativas o restrictivas de libertad (Publicada el 14/05/1983).
- Ley 21627 que modifica diversos cuerpos legales para establecer mayores exigencias para la obtención de la libertad condicional (Publicada el 09/11/2023).
- Código Procesal Penal. Arts. 466 a 472.

3.3.2 Habilidades

Las habilidades de análisis y síntesis son principalmente para poder informar de la mejora manera a la corte o una sala de ésta cada vez que se pueda convocar a la fiscalía judicial.

3.3.3 Técnicas

El principal hallazgo en este ámbito es la existencia de un fuerte necesidad de capacitación en los sistemas de búsqueda de jurisprudencia con el fin de tener claridad e información oportuna sobre las principales actualizaciones de líneas jurisprudenciales de los tribunales superiores.

4. Elementos de capacitación críticos para fiscalas y fiscales judiciales de cortes de apelaciones

Con el fin de facilitar la elaboración de un currículum de capacitación de fiscalas y fiscales judiciales, se diferencian las áreas en que se requiere capacitar a quienes se inician en este rol de aquellos y aquellas que muestran mayor cantidad de experiencia acumulada.

Novatos/as

- Integración de la sala de la corte de apelaciones respectiva y la posterior deliberación.
- Las visitas carcelarias, los estándares a cumplir y el contenido de los informes a evacuar.
- Adaptación a las prácticas de la corte donde se integra.
- Claridad sobre las normas de gobierno judicial que rigen la actuación de los tribunales y, sobre todo, la supervigilancia de los superiores.

Experimentados/as

- Actualizaciones legislativas permanentes y más rápidas sobre nuevas tendencias.
- Acceso a parámetros de sanciones y razonamientos, ya que las sentencias “disciplinarias” no se publican.
- Capacitaciones sobre temas y áreas específicas del derecho sobre las que toca informar. Ejemplo: Reclamos de legalidad, derecho urbanístico, hipótesis específicas de los juicios ejecutivos, derecho ambiental, y otros.

5.- Conclusiones

A modo de corolario de este informe ejecutivo, podemos señalar que, partir de los diversos elementos de decisión que fueron consecuencia de las herramientas metodológicas de levantamiento de información, se pudo establecer las siguientes conclusiones finales:

1.- Alta carga laboral asociada a funciones jurisdiccionales e integración de salas

La función de integración eventual de las salas de las cortes de apelaciones hace aplicable respecto de este cargo todo lo observado con ocasión de ministras y ministros, en tanto necesidad de actualizarse en temas contingentes y líneas jurisprudenciales, ya que la unidad donde se desempeñan, desde la perspectiva funcional, tienen competencia común.

En paralelo a lo anterior, el perfil de cargo requiere de conocimientos sobre regulaciones particulares y poco recurrentes, como son procedimientos contencioso-administrativos, reclamos de ilegalidad municipal, derecho urbanístico y derecho ambiental, entre otras materias.

2.- No uniformar el rol propiamente jurisdiccional con el de la fiscalía judicial

Si bien la fiscalía judicial está incorporada orgánica y funcionalmente a las cortes de apelaciones, y así se considera desde la habilitación para el cargo, corresponde siempre la consideración sobre las circunstancias particulares sobre el desempeño que, entre otras cosas, requiere apoyo en labores de sistematización normativa y de actualización rápida y pertinente respecto de novedades legislativas de acceso más difícil.

3.- A corto plazo, concentrar los esfuerzos de capacitación en materia de potestades disciplinarias y visitas a cárceles

La instrucción de sumarios, en el contexto de las potestades disciplinarias, aparece como crítico. Ello, se une a la dificultad de unificar la forma de los procedimientos sumarios sancionatorios y las hipótesis de aplicación de sanciones (secreto de investigación y “razonamiento” al momento de la imposición). Como ha quedado establecido a lo largo de este informe, otra de las funciones o roles esenciales que tiene la fiscalía judicial está asociado al régimen carcelario y las visitas a los establecimientos penitenciarios, por lo tanto, las materias asociadas a esta temática aparecen como prioritarias en la capacitación de este cargo particular.

Síntesis de hallazgos y relación con la oferta actual de perfeccionamiento para 2025

Los siguientes son los resultados, en tanto hallazgos, de la actual campaña de detección de necesidades. Cada uno de los resultados es clasificado en:

- Específico: es aquel hallazgo detectado solamente en la competencia analizada o con elementos que lo hacen particular para quienes la integran.
- Transversal: es aquel hallazgo que se ha detectado en más de una competencia durante el desarrollo de las campañas de detección de necesidades.

Finalmente el cuadro presenta los cursos del Programa de Perfeccionamiento que están incorporados a la oferta de 2025 y que fueron aprobados por el consejo directivo.

Síntesis

Categoría	Hallazgo	Tipo	Cursos del Programa de Perfeccionamiento
Conocimientos	Derecho administrativo	Transversal	• Aspectos esenciales de derecho administrativo • Control de la administración por parte de los tribunales ordinarios y especiales
Conocimientos	Ámbitos específicos donde se solicita pronunciamiento o trabajo jurisdiccional a la fiscalía judicial	Específico	• Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico • Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos contra la seguridad publica • Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos sexuales • Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos • Actualización dogmática y jurisprudencial en procesal penal • Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual • Justicia ambiental • Nueva regulación del derecho de aguas • Derecho tributario y aduanero
Conocimientos	Gobierno judicial y potestades disciplinarias	Específico	• Derecho procesal orgánico y funcional

			• Acoso y discriminación en el contexto laboral
Conocimientos	Regulación sobre visitas carcelarias y derecho penitenciario	Transversal	• Personas privadas de libertad y derecho penitenciario • Cumplimiento de penas • Determinación, aplicación y ejecución de penas
Habilidades	Síntesis y redacción	Transversal	• Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias • Taller de comunicación y lenguaje claro • Taller de redacción de sentencias • Office aplicado para trabajo judicial
Técnicas	Sistema de búsqueda de jurisprudencia	Específico	No hay

Generación de oferta de perfeccionamiento para fiscalas y fiscales judiciales

A partir de los resultados de este estudio aparece necesaria la conformación y presentación de una oferta priorizada y transversal de cursos de perfeccionamiento para el estamento analizado.

La oferta priorizada está integrada por cursos específicamente diseñados para empleadas y empleados de juzgados de garantía con ocasión de hallazgos o requerimientos de capacitación, y otros cursos que son considerados como relevantes para el desempeño de sus funciones a partir de obligaciones internacionales, legales o institucionales. De esta forma, se propone la siguiente configuración para el año 2025:

1. Personas privadas de libertad y derecho penitenciario
2. Cumplimiento de penas
3. Determinación, aplicación y ejecución de penas
4. Taller sobre ética judicial, justicia abierta y transparencia judicial
5. Aspectos esenciales de derecho administrativo
6. Control de la administración por parte de los tribunales ordinarios y especiales
7. Derecho procesal orgánico y funcional
8. Procedimientos en cortes de apelaciones
9. Prueba en segunda instancia
10. Aspectos informáticos relevantes en el proceso civil y penal
11. Acoso y discriminación en el contexto laboral
12. Justicia ambiental
13. Nueva regulación del derecho de aguas
14. Derecho tributario y aduanero
15. Derecho migratorio en Chile

16. Derechos de las personas mayores y vejez
17. Derechos de los pacientes
18. Derechos económicos, sociales y culturales: desafíos para la judicatura
19. Derechos humanos de la mujer e infancia indígena
20. Regulación y protección de la libertad de expresión
21. Lenguaje claro en la redacción de sentencias y conducción de audiencias
22. Taller de comunicación y lenguaje claro
23. Taller de redacción de sentencias
24. Taller de resolución de casos y debido proceso
25. Office aplicado para trabajo judicial
26. Actualización dogmática y jurisprudencial en derecho publico
27. Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos contra la seguridad publica
28. Actualización dogmática y jurisprudencial en la competencia penal: delitos sexuales
29. Actualización dogmática y jurisprudencial en materia de contratos
30. Actualización dogmática y jurisprudencial en procesal penal
31. Actualización dogmática y jurisprudencial en responsabilidad extracontractual

**VI. INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:
ADMINISTRADORES Y ADMINISTRADORAS DE TRIBUNAL.**

INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

ESCALAFÓN SECUNDARIO

ADMINISTRADORAS Y ADMINISTRADORES DE TRIBUNAL



SEPTIEMBRE 2024

Introducción

La profesionalización de la gestión de los tribunales ha sido sin dudas una de las transformaciones más significativas que estos han experimentado en los últimos años, lo que ha permitido alcanzar grados de eficacia y eficiencia muy difíciles bajo el tradicional sistema de administración. Como todo cambio trascendente ha implicado también enormes desafíos que se trasladan a la hora de pensar un currículum de capacitación adecuado para las necesidades de administradores y jefes de unidad⁶.

Lo primero que hay que considerar es que se tratan de cargos que no se encuentran presentes en todos los tribunales, sino en los reformados, sin perjuicio de que en otros niveles - como las Cortes de Apelaciones- también se han ido paulatinamente incorporando. Lo anterior no obsta a que en tribunales no reformados también, lentamente, se han desarrollado nuevos roles, como el de los coordinadores en la justicia civil, que asumen parte de las funciones que son propias de estos profesionales, pero sin contar necesariamente con las mismas competencias.

Aunque resulte obvio, lo segundo a considerar es que la matriz profesional de administradores y jefes de unidad es del todo distinta a la que ha sido permanentemente la común en los tribunales. El hecho de que no sean abogados no implica que no requieran contar con conocimientos jurídicos suficientes para entender cabalmente la función jurisdiccional y los procedimientos que deberán ayudar a gestionar, pero ciertamente esos conocimientos y la forma de entregarlos es muy distinta a la que hay que proveer a un jurista. Por otra parte, la Academia Judicial no cuenta con una experticia del todo desarrollada en temas puramente de gestión y, por mucho que actúe en estas materias coordinada con la Corporación Administrativa del Poder Judicial, asumir eficazmente la tarea de capacitarlos le impone desafíos nuevos en este terreno. En cualquier caso, un fenómeno cada vez más común es encontrar, sobre todo tratándose de jefes de unidad, a abogados ejerciendo estos cargos. En ellos es de prever que se requiera reforzar aún más los temas propiamente de gestión.

⁶ Al igual que en el proceso de detección de necesidades del año 2020, se tratarán conjuntamente los cargos de administradores y jefes de unidad. Esto porque los administradores son las jefaturas directas de los jefes de unidad y muchas veces estos últimos los deben reemplazar. Esto hace que deben enfrentarse a desafíos comunes y que las necesidades de perfeccionamiento sean muy similares. Para corroborar esto, se hizo una encuesta en línea específica a Jefes de Unidad, cuyos resultados confirmaron estas similitudes. En anexo de este informe se dan los principales resultados de esta encuesta.

Un factor adicional a considerar respecto a estos funcionarios es que, por la naturaleza de sus funciones, el ámbito de su carrera es reducido si se lo compara con los abogados que se desempeñan en el Poder Judicial, cuestión que puede afectar a la capacitación entendida como un incentivo para lograr mejores posiciones dentro de la institución.

Antecedentes de contexto

Datos sobre administradoras y administradores de tribunal

En el Escalafón Secundario, con el cargo de administradoras y administradores existe un total de 273 personas.⁷ De ese total, 73 personas son del género femenino (26,7%) y 200 personas corresponden al género masculino (73,3%). Además, desde nuestras encuestas podemos señalar que un porcentaje elevado de administradoras y administradores señalan tener una antigüedad considerable en el cargo pudiendo relevarse los siguientes datos: El 100% señala tener 9 años o más en el PJUD y el 79% señaló tener más de 9 años o más en el cargo que actualmente ocupa.

Otros datos interesantes respecto de este cargo:

- Pluralidad de profesiones que componen este estamento. Así, un 34% señaló ser ingeniera o ingeniero comercial y otro 35% señaló ser contadores, administradores de empresas e ingenierías en ejecución en administración y finanzas.
- Integran tribunales reformados (penal, laboral y familia) y también no reformados (cortes de apelaciones y algunos tipos de juzgados de letras con competencia común o mixta).

Detalle de las metodologías específicas de esta campaña

Además del análisis de informaciones primarias y las siguientes acciones específicas:

Grupos ad-hoc

Participaron 8 administradoras y administradores, en 2 reuniones realizadas vía plataforma Zoom los días 25 de julio y 06 de agosto de 2024.

Encuesta⁸

⁷ La base de datos fue proporcionada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial en diciembre de 2023.

⁸ Detalle de los envíos

Modalidad de envío	Fecha	Total de destinatarios/as	E-mail entregados / WhatsApp leídos	Leídos / Abiertos
WhatsApp	26/07/24	169 teléfonos	158 mensajes (93%)	125 (79%)
E-mail	09/08/24	295 direcciones	294 e-mails (99%)	85 (29%)
E-mail	12/08/24	213 direcciones	212 e-mails (99%)	37 (17%)

El universo de la base de datos utilizada para el envío de las encuestas DNC 2024 a administradoras y administradores fue de 273 personas y fue contestada por 62 personas, lo que representa un 22,7% del total.

Resultados y hallazgos específicos en administradoras y administradores

Perfil de cargo para capacitación de administradoras y administradores

El cargo de administradora o administrador de tribunal es complejo desde la perspectiva organizacional ya que requiere capacidades para liderar equipos y tomar decisiones en este particular contexto, lo que incluye la mantención de un buen clima, la resolución de conflictos, y otros aspectos similares. Adicionalmente, en este cargo se requiere tener conocimientos y habilidades relacionadas a la organización del tiempo, agenda y otros aspectos administrativos esenciales para el correcto funcionamiento del tribunal, cumplimiento de las metas y plan anual, además del control de las tareas administrativas para que ello redunde en el servicio que se presta a las personas usuarias del sistema de justicia.

Todo lo señalado en el párrafo anterior, se enmarca dentro de un contexto y cultura laboral muy específicos como es la judicial, por lo que además, administradoras y administradores, deben desempeñar un rol de puente entre el cuerpo de juezas y jueces y el resto de las personas integrantes del tribunal, tanto del Escalafón Secundario como del Escalafón de Empleadas y Empleados. Esto hace que el conocimiento sobre el servicio que presta el sistema de justicia, los estándares de calidad y apego a la legalidad hacen necesario que, pese a no tener formación jurídica, deban tener conocimientos relacionados para poder orientar de la mejor forma su gestión administrativa a la esencia del servicio prestado, es decir, las decisiones de contenido jurisdiccional.

Principales funciones asociadas al cargo de administradora o administrador

- Realizar reuniones con sus equipos de trabajo y unidades para coordinar el funcionamiento interno, compartir información e indicadores de gestión.
 - Organizar, planificar y controlar las funciones asignadas al personal administrativo a través de la retroalimentación, propuesta de planes de acción y promoción del mejoramiento continuo de la unidad jurisdiccional.
 - Mantener un buen clima laboral al interior de la unidad, promoviendo el buen trato y la resolución de los conflictos a través de negociaciones colaborativas.
 - Resguardar información confidencial respecto del personal del tribunal de causas y sus sistemas relacionados, información administrativa o jurisdiccional, aplicando correctamente las disposiciones de la Ley de Transparencia.
 - Gestionar financieramente el tribunal a través del manejo de la cuenta corriente, relación con proveedores y el cuidado por los activos del tribunal. También debe planificar y ejecutar el presupuesto asignado al tribunal.
-

- Supervisar directamente a jefas y jefes de unidad dando instrucciones para las gestiones que les corresponda.
- Favorecer la interacción entre juezas y jueces que integran el tribunal y el personal administrativo de apoyo en la unidad jurisdiccional, y dar cuenta de la gestión administrativa a la jueza y juez presidente.
- Ejercer las facultades disciplinarias sobre el Escalafón de empleadas y empleados en conformidad a lo previsto en el Art. 386 del Código Orgánico de Tribunales.

Necesidades específicas a nivel de capacitación que requieren de refuerzo o especial atención

Conocimientos

Entendemos por conocimientos, el entendimiento conceptual y teórico de un tema asociado al desempeño de un cargo, asociado mayoritariamente a un saber. En este caso, se detectan las siguientes necesidades.

a) Modalidades de acoso en el trabajo

Se menciona fuertemente la preocupación por la entrada en vigencia en agosto de 2024 de la Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

El interés surge desde la perspectiva funcionaria más que de fondo, y se enfoca más bien en la comprensión de las personas que integran el Poder Judicial como receptores de la norma, en tanto potenciales gestores y/o víctimas del acoso en contexto laboral, lo que implica un modelo de capacitación en términos de sensibilizar y difundir la nueva regulación.

b) Desafíos éticos asociados a las distintas funciones en el tribunal

En este estamento encontramos transversalmente, y tanto en los grupos focales como las encuestas, el requerimiento de capacitarse sobre los distintos desafíos éticos asociados al cargo. En todo caso, y a partir de las facultades disciplinarias que tienen administradoras y administradores, también les parece necesario conocer los de los cargos bajo supervisión directa (jefaturas de unidad) e indirecta (resto de integrantes del tribunal que pertenecen al Escalafón de empleadas y empleados). Refuerza lo anterior los siguientes datos:

- La identificación de los desafíos éticos es uno de los elementos esenciales al momento de ingresar al cargo, siendo estimado como importante o muy importante por el 90% de las personas encuestadas.
- Ante un curso que aborde el tema de ética funcionaria, el 79% lo estima como importante o muy importante.

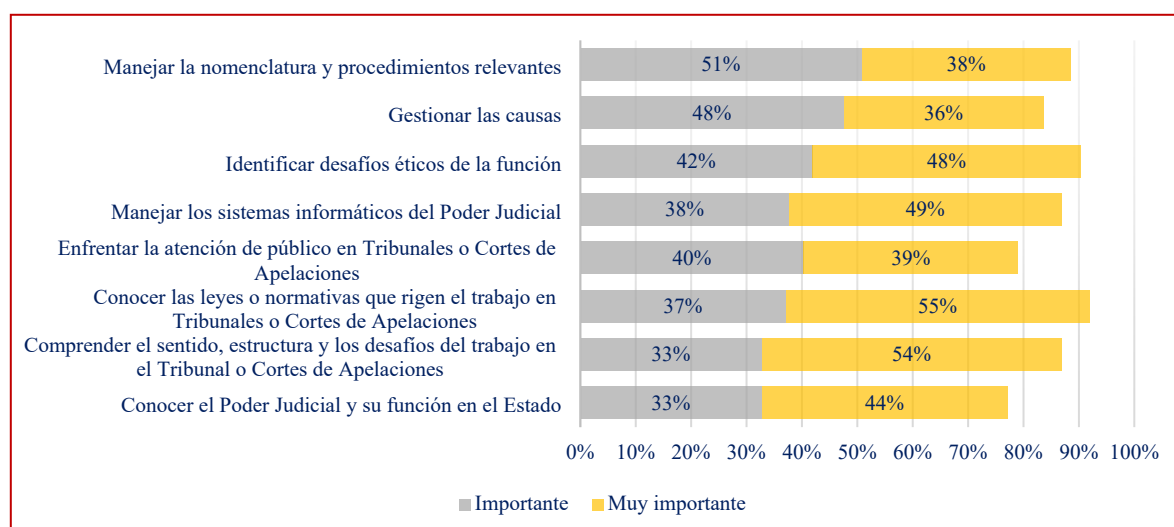
c) Clima laboral y calidad de vida

Como hemos dejado establecido a nivel de funciones, corresponde a este cargo la gestión del clima organizacional y de todos los aspectos asociados al ambiente y salud en el trabajo. Estos aspectos se han visto relevados por los cambios normativos asociados y por las nuevas exigencias de evaluación de riesgos psicosociales. La gestión de los protocolos preventivos, procesos de evaluación y de intervención en caso de ser necesario, implican una alta carga de trabajo.

d) Estructura del tribunal e instrucciones de funcionamiento y gestión

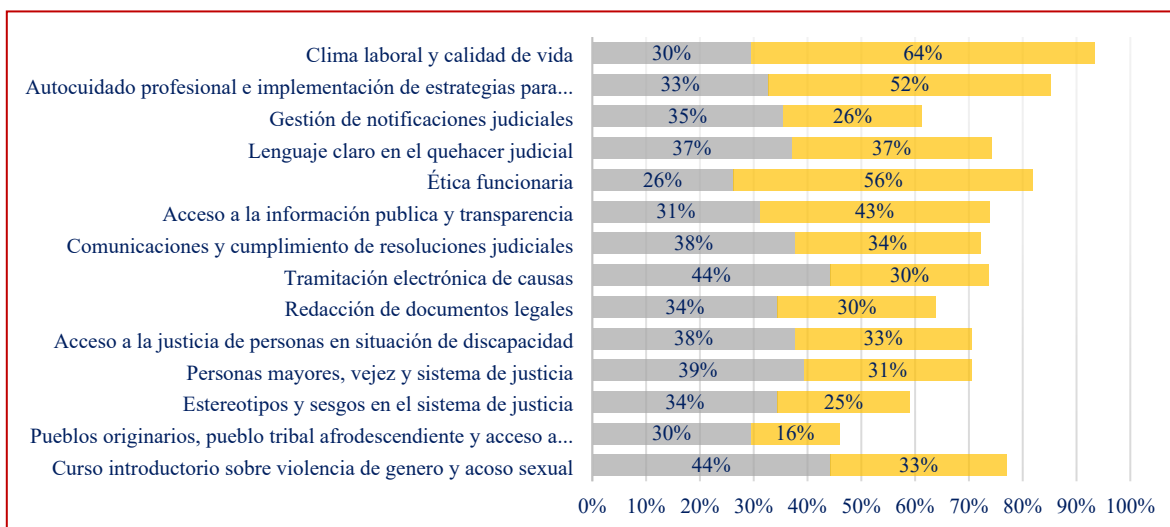
Administradoras y administradores tienen a su cargo la gestión respecto de unidades generalmente reformadas, es decir, aquellos que tienen una estructura que se comienza a implementar en materia procesal penal, replicándose posteriormente en familia y laboral. Así, estas unidades jurisdiccionales aparecen como un ente complejo, lleno de estructuras, unidades, jerarquías, roles, funciones y flujos de trabajos, por solo dar algunos ejemplos. Es esto lo que genera la necesidad de atender a dichas particularidades e ilustrar sobre las mismas a quiénes se integran a los diversos juzgados, especialmente a quiénes son novatas y novatos, pero también a aquellos con experiencia cuando dichas estructuras se modifican. Desde esa perspectiva el conocimiento sobre la organización y funcionamiento de los tribunales aparece como esencial. Lo mismo sucede con los procedimientos, ya que la necesidad no se trata de referencias a normas específicas, como tampoco la relación de éstas con los hitos marcados en los sistemas informáticos de tramitación, sino que la comprensión de los procedimientos se requiere para que las medidas adoptadas en el ámbito administrativo sean con criterios de realidad y eficiencia, en vistas a la consecución del objetivo final del sistema cuál es la calidad de la decisión judicial. Este es uno de los motivos por los cuales en este estamento aún se manifiesta la necesidad de seguir capacitándose en materia de ley de tramitación electrónica y procedimientos asociados a los tribunales que se integran.

Desde las encuestas – Letras a), b) y c)



El gráfico precedente muestra la importancia atribuida por las y los administradores a necesidades de perfeccionamiento para personas que se integran a trabajar al cargo. Destaca la relevancia de “conocer las leyes y normativas que rigen el trabajo en tribunales” con un 93% (importante + muy importante), seguida de “identificar los desafíos éticos de la función” con un 90% (importante + muy importante),

y luego “manejar la nomenclatura de procedimientos relevantes, con un 89% (importante + muy importante).



Por su parte, el gráfico anterior da cuenta de los resultados frente a la consulta por la relevancia de incluir los cursos allí mencionados en la oferta destinada a administradores y administradoras. Los datos arrojan que un 94% considera medianamente importante o muy importante el tema “clima laboral y calidad de vida”, seguido por “ética funcionario” con un 82%, y luego “autocuidado profesional” con un 85%.

Habilidades

Son habilidades aquellas capacidades para hacer algo o ejecutar una acción que diga relación con el ejercicio del cargo.

a) Cuidado profesional en los tribunales que administran

Es necesario tener presente la preocupación institucional que existe al respecto a este tema. Así, que debe consignarse que el Poder Judicial ha dictado protocolos específicos que deben considerarse por la Academia Judicial al momento del diseño de sus actividades, más cuando el cuidado profesional ha sido catalogado como una habilidad. Los instrumentos a los que hacemos referencia son:

- Protocolo fortalecimiento emocional para tribunales del Poder Judicial.
- Entrenamiento en autocontrol emocional para tribunales del Poder Judicial.
- Comunicación para el trabajo en equipo para tribunales del Poder Judicial.
- Retroalimentación y reconocimiento eficaz del otro para jefaturas de tribunales del Poder Judicial.
- Manejo asertivo de situaciones complejas en tribunales del Poder Judicial.

Los factores descritos permiten inferir la urgencia de abordar la entrega de herramientas de uso diario que permitan elevar los estándares de cuidado profesional no sólo en el lugar de trabajo sino en la vida diaria de quienes se desempeñan en el Poder Judicial. Desde las encuestas podemos señalar que

un 50% considera que es una de las prioridades de capacitación y el 61% el contar con herramientas para enfrentar altas cargas de trabajo. Al consultarse sobre la pertinencia de un curso sobre autocuidado el 88% lo estima como importante o muy importante.

b) Atención de público y comprensión del usuario del tribunal

Si bien este cargo no tiene directamente la función de la atención de público, nuestros destinatarios y destinatarias estiman muy relevante tener conocimientos especializados al respecto para comprender a las personas usuarias del tribunal, así como poder impartir instrucciones a quienes sí tienen atención directa con ellos. Entonces, aparece la necesidad de contar con herramientas para la atención de público, sea presencial o telemáticamente y la de algunos grupos vulnerables en particular como el fenómeno migratorio y el impacto que ha existido en la atención de usuarias y usuarios.

c) Herramientas para la organización de las cargas de trabajo, gestión de causas y de agenda

La alta carga de trabajo ya consignada hace pertinente que se entreguen herramientas que permitan hacer que el desarrollo de las funciones sea eficiente, correcto en términos de cumplimiento de estándares, etc. Se puede profundizar que las herramientas no se refieren solo a lo informático, sino que a formación que incluya la organización del tiempo propio y de otros, priorización de tareas, trabajo en equipo, etc.

Dentro de los conocimientos específicos mencionados en este contexto puede señalarse:

- Autogestión y planificación del trabajo diario
- Conformación de equipos de alto rendimiento
- Técnicas para el trabajo eficiente
- Planificación estratégica
- Priorización de la carga de trabajo
- Innovación y mejora continua
- Técnicas de manejo de agendas

d) Herramientas para negociaciones colaborativas y resolución de problemas en el lugar de trabajo

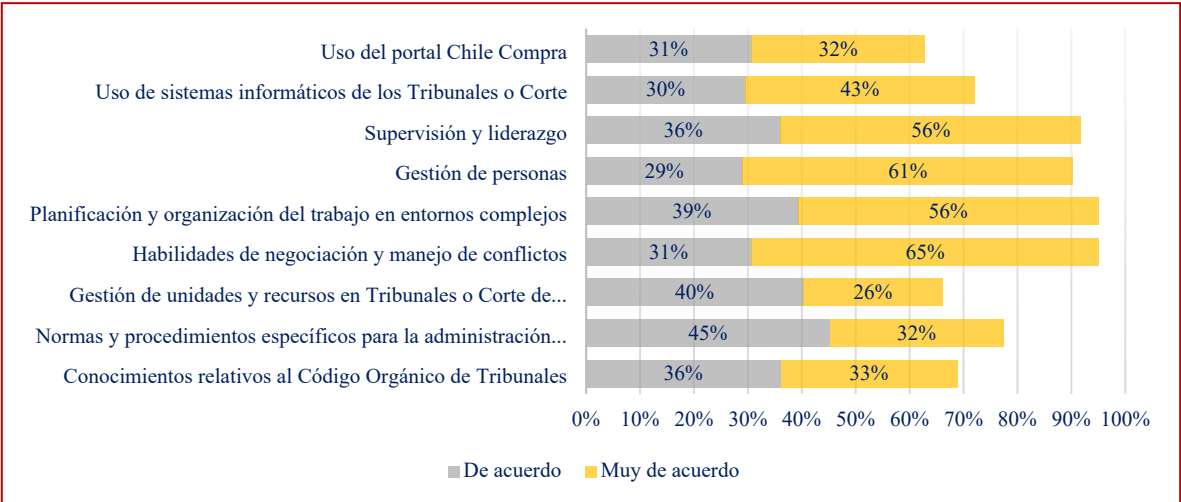
En nuestras encuestas, ante la pregunta por los principales desafíos de perfeccionamiento, el tema de la resolución de problemas complejos destacó en el segundo lugar de las preferencias con un 50% de las respuestas. Al profundizarse sobre este aspecto, se destacó nuevamente la responsabilidad que se tiene sobre el clima laboral y bienestar de funcionarias y funcionarios.

En este contexto, adquiere gran relevancia la negociación como herramienta y el manejo de los conflictos a partir de ella. La transversalidad en esto es notable, ya que el 96% de las personas encuestadas lo considera como importante o muy importante.

e) Gestión de personas

Por supuesto que atendidas sus funciones y responsabilidades, todas las herramientas que digan relación con la gestión de personas y, en términos más amplio, de los recursos humanos del tribunal, son parte de los requerimientos del cargo. Ello se ve confirmado en nuestras encuestas desde que la totalidad de nuestros encuestados y encuestadas lo están de acuerdo o muy de acuerdo con que este requerimiento se mantiene desde el proceso de DNC anterior, puesto que se mantiene la necesidad al interior de las unidades jurisdiccionales.

Desde las encuestas – Letras d) y e)

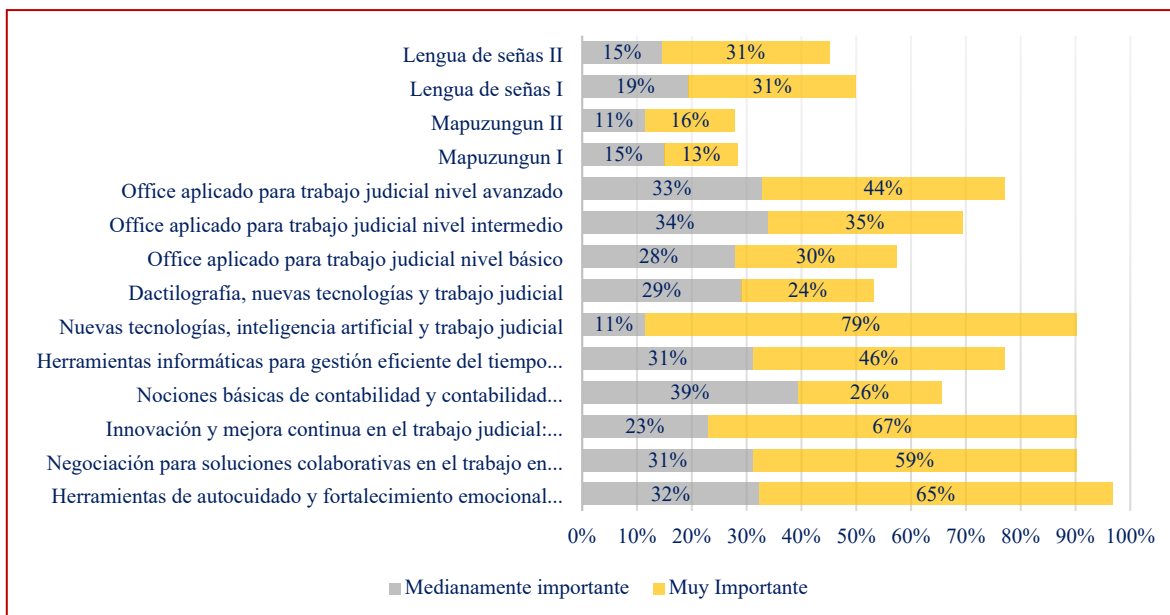


Este gráfico presenta los resultados frente a la pregunta por el grado de acuerdo con algunas necesidades de capacitación detectadas en el proceso DNC anterior. Como se señaló, un 96% señala estar de acuerdo o muy de acuerdo con la opción “habilidades de negociación y manejo de conflictos”, un 95% con “planificación y organización del trabajo en entorno complejos”, y un 90% con “gestión de personas”.

f) Inteligencia artificial aplicada a la gestión del trabajo judicial y herramientas específicas

Administradoras y administradores nos indican la necesidad de contar con herramientas asociadas a la inteligencia artificial, atendidas las potencialidades que son conocidas. Sin perjuicio de que no se señalan expresamente herramientas o situaciones específicas, sí vislumbran las potencialidades en materias de gestión y planificación principalmente, pudiendo asociarse a herramientas tradicionales como Excel para la obtención de fórmulas, tablas dinámicas, análisis de datos, etc. El 90% de las personas encuestadas estima un curso sobre nuevas tecnologías, inteligencia artificial y la relación que esto tiene con el trabajo judicial que ellos y ellas dirigen desde la administración.

Desde las encuestas



El gráfico precedente da cuenta de los resultados frente a la pregunta por la relevancia de incluir los cursos listados en la oferta de perfeccionamiento para administradores y administradoras. Se destacan “Nuevas tecnologías, inteligencia artificial” (79%), “Herramientas de autocuidado..” (65%) y “Negociación para soluciones colaborativas” (59%).

Técnicas

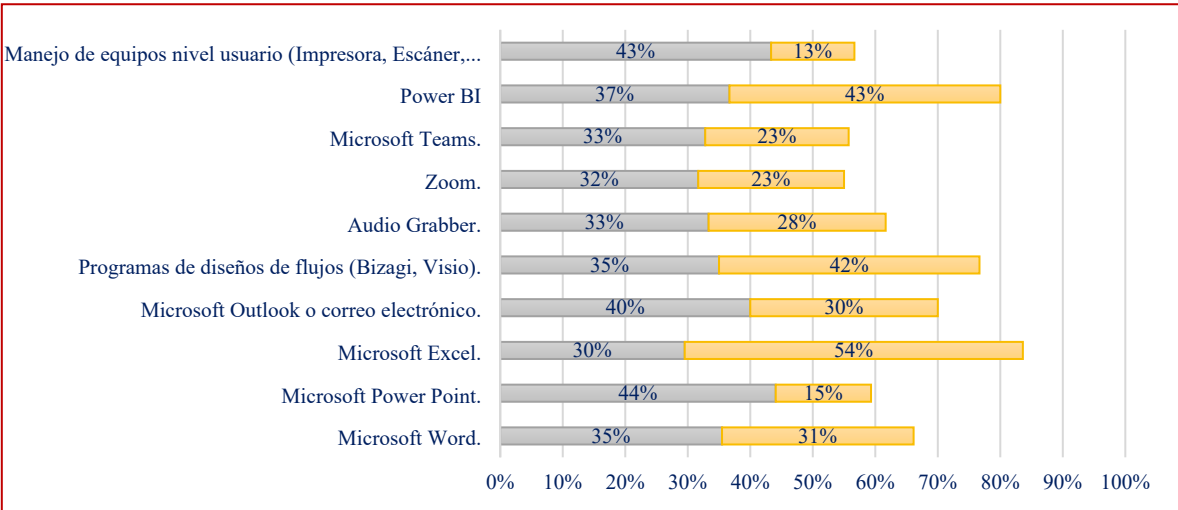
Las técnicas se entienden como las herramientas específicas, procedimientos o recursos que se utilizan en el desarrollo de una determinada actividad o acción necesaria para el ejercicio o desempeño del cargo.

En el caso del estamento analizado, se detecta con particular importancia la presencia de la tecnología en diversos ámbitos del desempeño diario pudiendo distinguirse entre aquellas herramientas informáticas comerciales utilizadas para las tareas específicas, así como aquellas plataformas proveídas por el Poder Judicial para la gestión administrativa y jurisdiccional del tribunal.

a) Manejo de software asociado a tareas o funciones diarias

En este caso nos estamos refiriendo a diversas herramientas asociadas a la ofimática y otros softwares de tipo comercial que son utilizados por el PJUD en sus diversas unidades jurisdiccionales. En este contexto, aparece como importante de considerar que de los recursos que provee Office, hay uno en particular que concentra el interés tratándose de Microsoft Excel que en nuestras encuestas un 84% lo considera muy / medianamente necesario. También, se debe considerar como un requerimiento específico, el uso de Power BI de Microsoft, siendo profusamente utilizado en la gestión actual de tribunales. Existen otros programas de diseño específicos como Bizagi y Visio, que son considerados por el 77% de las personas como muy / medianamente necesario.

Desde las encuestas



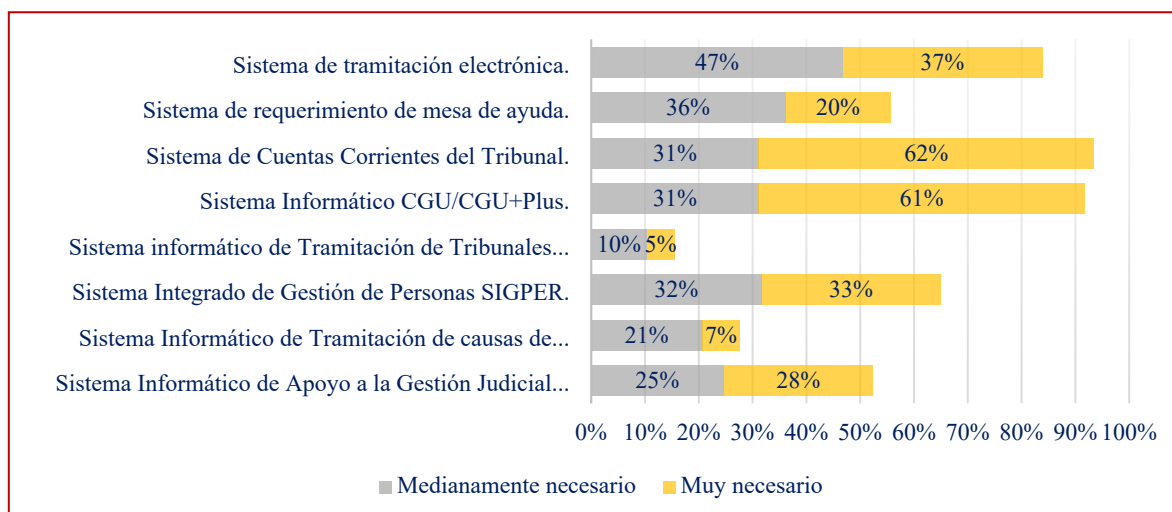
El gráfico anterior destaca el grado de importancia signado a distintas herramientas de computación, información que ha sido presentada en los párrafos precedentes.

b) Sistemas de gestión del tribunal para cumplimiento de funciones diarias

En la mayoría de los tribunales, hemos detectado la necesidad de contar con herramientas asociadas a la cuenta corriente y el manejo de la misma, sin embargo, en el caso de administradoras y administradores este requerimiento aparece con particular fuerza ya que, como se dijo, la gestión presupuestaria del tribunal es parte de las funciones esenciales asociadas a este cargo. De esa forma aparece relevante contar con herramientas sobre contabilidad gubernamental aplicada a las unidades jurisdiccionales, pero además es necesario Que éstas se adapten a la realidad particular que tiene el cargo cuyos resultados se presentan.

Unido a lo anterior, también son necesarias las acciones de capacitación respecto de las otras herramientas que entrega el Poder Judicial para el desempeño de funciones diarias sean estas asociadas a lo administrativo o jurisdiccional de un juzgado como son los sistemas informáticos de tramitación. Tal como se ha dicho en otras de las campañas, en algunos casos como los juzgados de garantía, actualmente se prueba el sistema UNIJUD, lo que requiere un doble esfuerzo en materia de capacitación.

Desde las encuestas



El gráfico anterior presenta los resultados respecto de los sistemas en los que se considera más relevante actualizarse o perfeccionarse. Destaca el “Sistema de cuentas corrientes de los tribunales”, con un 93%, seguido por “Sistema informático CGU/CGU+” con un 92%.

Elementos críticos de capacitación en administradoras y administradores

Con el fin de especificar nuestra oferta formativa para el estamento que se analiza, queremos diferenciar en aquellos elementos detectados estimados como relevantes para quienes se inician en estas unidades jurisdiccionales y aquellos ámbitos respecto de los cuales existen personas que tienen mayor cantidad de experiencia acumulada.

Novatos/as

- Sistemas informáticos de tramitación, la gestión de causas y el uso correcto de las nomenclaturas ya que todo lo anterior colabora a mayor eficiencia del trabajo y no distraer a personas más antiguas corrigiendo los errores o realizando tareas ajenas.
- Organización, estructura y funciones de los juzgados en que intervienen, ya que su debida comprensión facilita el cumplimiento de tareas e incluso del correcto uso de los sistemas de tramitación y la marca de sus hitos.
- Como ya se dijo, la relevancia del manejo de las cuentas corrientes es esencial para el ejercicio del cargo, pero también debe relevarse como particularmente importante al momento de comenzar en el mismo.

Experimentados/as

- Clima laboral y la solución de problemas comunes al interior de la unidad de trabajo ya que es una de sus funciones esenciales y además forma parte de las políticas esenciales que pretende implementar el poder judicial a nivel organizacional.
- Aparece particularmente requerido entre administradoras y administradores de experiencia el poder contar con espacios de tipo académico que permitan compartir las buenas prácticas y

los modelos de gestión atendida la diversidad de tribunales y los territorios donde éstos están emplazados determinando así las características que les son particulares.

- Contar con herramientas de ofimática pero en términos más avanzados de lo que generalmente se enseña y además se reitera la particular necesidad de asociar la inteligencia artificial a dichas herramientas como ya se dijo en Excel o Power BI.

Conclusiones

Alta carga laboral asociada a la realización de audiencias y la gestión que ello implica

Desde la perspectiva procesal, la tramitación ante los juzgados que este cargo administra existe preminencia de la oralidad lo que implica una serie de acciones asociadas a generar el espacio que permita el cumplimiento de esta modalidad. Así, para las audiencias y su desarrollo, el tribunal debe considerar una serie de factores algunos de los cuales ya han sido mencionados, a decir: Agendamiento de las audiencias, mantener en buen estado computadores, dispositivos de audio y video, parlantes, gestión de audiencias con exposición mediática, aseo de las salas, funcionarios judiciales que participarán de cada una, actos posteriores a las audiencias como confección de actas, etc. Entonces, como puede apreciarse, muchas de las funciones desempeñadas por empleados y empleadas van a tener relación con la supervisión que de estas hagan las jefaturas de unidad y el control general sobre la administración del tribunal que hace el cargo informado.

Realidades distintas considerando la competencia y ubicación territorial del tribunal

Se nos indica que como organismo capacitador debiésemos tener particular consideración respecto de la variabilidad que existe entre unidades jurisdiccionales, no sólo distinguiendo entre aquellas que son reformadas de las que no lo son, sino que también en consideración a factores tales como la competencia o las competencias que allí se tramitan, o bien, la ubicación territorial del tribunal determina otro tipo de factores importantes de gestionar tales como la atención de usuarias y usuarios sea de forma presencial o telemática, sólo por dar un ejemplo.

Este es uno de los factores que más se mencionó al momento de requerir espacios y actividades académicas que permitan la transmisión cruzada de información desde las administraciones a nivel nacional, buscando con ello compartir buenas prácticas en el ámbito de la gestión de personas y recursos, así como de la interacción con el estamento jurisdiccional de las unidades a las cuales se está integrado o integrada.

Las actualizaciones normativas son relevantes en tanto impacten las cargas de trabajo o el funcionamiento del tribunal

Se nos menciona como un factor sumamente importante del desempeño diario considerar la pluralidad de instrucciones emanadas desde diversos órganos con competencia administrativa al interior del Poder Judicial, así como la multiplicidad de las fuentes donde se contienen dichas instrucciones. Estos dos factores son relevantes puesto que la administración del tribunal tiene La responsabilidad de compartir dicha información y además de implementar las Medidas necesarias, gestionando la

planificación y ejecución de estas incorporando en ello a la totalidad de funcionarias y funcionarios del tribunal para la consecución de metas y objetivos.

Como se indicó existe una pluralidad de fuentes donde se contienen dichas instrucciones que impactan en la gestión del tribunal, y es así como son recibidas a través de la ley, reglamentos, actas, autos acordados, decretos, resoluciones, e instrumentos similares, lo que complejiza aún más el panorama que estamos describiendo, necesitándose con urgencia mayor uniformidad en estándares y procedimientos como un punto de inicio en la mejora de la eficiencia del trabajo interno de las unidades que componen cada tribunal.

Síntesis de hallazgos y relación con la oferta actual de perfeccionamiento para 2025

Los siguientes son los resultados, en tanto hallazgos, de la actual campaña de detección de necesidades. Cada uno de los resultados es clasificado en:

- Específico: es aquel hallazgo detectado solamente en la competencia analizada o con elementos que lo hacen particular para quienes la integran.
- Transversal: es aquel hallazgo que se ha detectado en más de una competencia durante el desarrollo de las campañas de detección de necesidades.

Finalmente, el cuadro presenta los cursos del Programa de Perfeccionamiento que están incorporados a la oferta de 2025 y que fueron aprobados por el consejo directivo.

Síntesis

Categoría	Hallazgo	Tipo	Cursos del Programa de Perfeccionamiento
Conocimientos	Modalidades de acoso en el trabajo	Específico	• Curso introductorio sobre violencia de género y acoso sexual
Conocimientos	Desafíos éticos asociados a las distintas funciones en el tribunal	Específico	• Ética funcionaria
Conocimientos	Clima laboral y calidad de vida	Específico	• Gestión del clima laboral y riesgos psicosociales • Clima laboral y calidad de vida
Conocimientos	Estructura del tribunal e instrucciones de funcionamiento y gestión	Específico	• Tribunales de familia: nociones de organización y funcionamiento • Tribunales de garantía: nociones de organización y funcionamiento • Tribunales laborales: nociones de organización y funcionamiento • Tribunales orales en lo penal: nociones de organización y funcionamiento

			• Procedimientos y tramitación en tribunales de garantía • Procedimientos y tramitación en tribunales orales en lo penal • Procedimientos y tramitación en tribunales laborales • Procedimientos y tramitación en la competencia de familia • Procedimientos y tramitación en cortes de apelaciones
Habilidades	Cuidado profesional en los tribunales que administran	Transversal	• Autocuidado e implementación de estrategias para la adaptación a nuevas modalidades de trabajo • Herramientas de autocuidado y fortalecimiento emocional • Taller de autocuidado
Habilidades	Atención de público usuario del tribunal	Transversal	• Atención de público en la competencia de familia • Atención de público en la competencia laboral • Atención de público en la competencia penal
Habilidades	Herramientas para la organización de las cargas de trabajo, gestión de causas y agenda	Específico	• Gestión de las unidades en tribunales reformados: métodos y buenas prácticas • Control de gestión aplicado a tribunales • Gestión judicial de causas y los desafíos para la administración del tribunal • Gestión eficiente del tiempo • Herramientas informáticas para gestión eficiente del tiempo
Habilidades	Herramientas para negociaciones colaborativas y resolución de problemas en el lugar de trabajo	Transversal	• Negociación para soluciones colaborativas en el trabajo

Habilidades	Gestión de personas	Específico	- Habilidades directivas y buenas prácticas en la gestión de equipos - Problemas frecuentes/críticos de gestión administrativa del tribunal
Habilidades	Inteligencia artificial aplicada a la gestión del trabajo judicial y herramientas específicas	Específico	No hay
Técnicas	Manejo de software asociado a tareas o funciones diarias	Específico	- Nociones básicas de contabilidad y contabilidad gubernamental para tribunales - Gestión presupuestaria y bancaria - Tramitación electrónica de causas
Técnicas	Sistemas de gestión del tribunal para cumplimiento de funciones diarias	Específico	- Office aplicado para trabajo judicial - Taller de ofimática para el trabajo judicial

Generación de oferta de perfeccionamiento para administradoras y administradores

A partir de los resultados de este estudio aparece necesaria la conformación y presentación de una oferta específica de cursos de perfeccionamiento para el estamento analizado.

La oferta priorizada está integrada por cursos específicamente diseñados para administradoras y administradores con ocasión de hallazgos o requerimientos de capacitación, y otros cursos que son considerados como relevantes para el desempeño de sus funciones a partir de obligaciones internacionales, legales o institucionales. De esta forma, se propone la siguiente configuración para el año 2025:

- Habilidades directivas y buenas prácticas en la gestión de equipos
- Problemas frecuentes/críticos de gestión administrativa del tribunal
- Control de gestión aplicado a tribunales
- Gestión de las unidades en tribunales reformados: métodos y buenas practicas
- Organización y funcionamiento de las unidades en los tribunales
- Gestión del clima laboral y riesgos psicosociales
- Clima laboral y calidad de vida
- Herramientas para la gestión del cambio estratégico
- Innovación y mejora continua
- Taller de supervisión y liderazgo
- Taller sobre gestión de personas en el tribunal
- Tópicos de psicología para la gestión del comportamiento organizacional
- Ética funcionaria

14. Nociones básicas de contabilidad y contabilidad gubernamental para tribunales
15. Gestión presupuestaria y bancaria
16. Gestión judicial de causas y los desafíos para la administración del tribunal
17. Gestión eficiente del tiempo
18. Herramientas informáticas para gestión eficiente del tiempo
19. Office aplicado para trabajo judicial
20. Taller de ofimática para el trabajo judicial
21. Negociación para soluciones colaborativas en el trabajo
22. Curso introductorio sobre violencia de género y acoso sexual
23. Acceso a la información pública y transparencia
24. Acceso a la justicia de personas en situación de discapacidad
25. Autocuidado e implementación de estrategias para la adaptación a nuevas modalidades de trabajo
26. Herramientas de autocuidado y fortalecimiento emocional
27. Taller de autocuidado
28. Lenguaje claro en el quehacer judicial
29. Taller de comunicación y lenguaje claro (es-e)
30. Solución de incidentes informáticos comunes
31. Tribunales de garantía: nociones de organización y funcionamiento
32. Tribunales orales en lo penal: nociones de organización y funcionamiento
33. Tribunales laborales: nociones de organización y funcionamiento
34. Tribunales de familia: nociones de organización y funcionamiento
35. Procedimientos y tramitación en tribunales de garantía
36. Procedimientos y tramitación en tribunales orales en lo penal
37. Procedimientos y tramitación en tribunales laborales
38. Procedimientos y tramitación en la competencia de familia
39. Procedimientos y tramitación en cortes de apelaciones
40. Atención de público en la competencia penal
41. Atención de público en la competencia laboral
42. Atención de público en la competencia de familia
43. Tramitación electrónica de causas
44. Reorganización y liquidación de activos de empresas y personas

INFORME DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

ANEXO

JEFAS Y JEFES DE UNIDAD

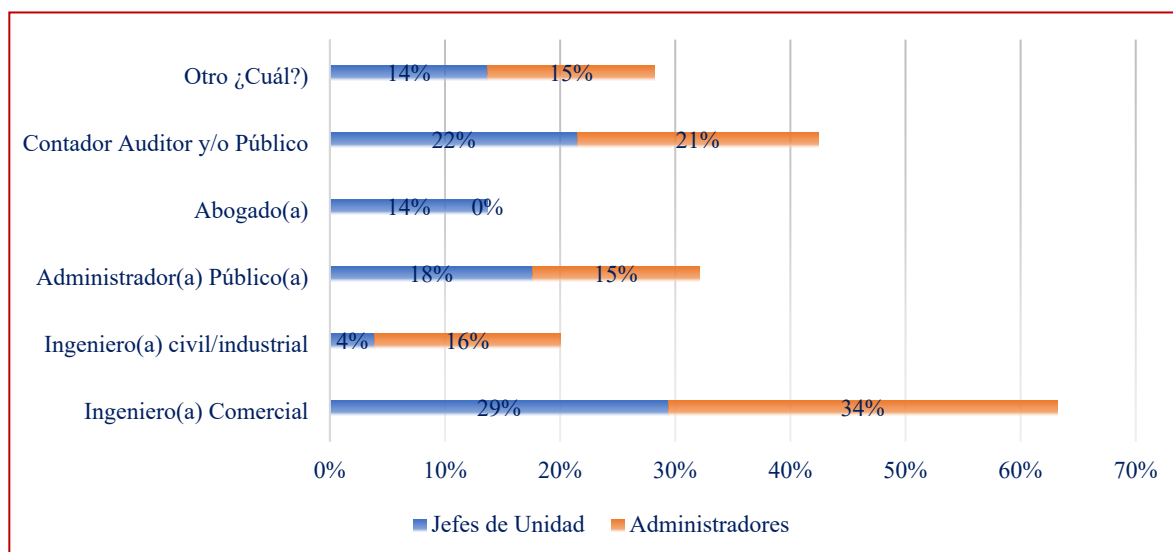
1. Antecedentes de la campaña y datos del cargo

En el marco de las campañas DNC 2024 se aplicó un cuestionario en línea dirigido a las y los Jefes de Unidad. De ella se obtuvieron 102 respuestas válidas, lo que, frente a un universo de 515 personas según nuestra base de datos, corresponde a una tasa de respuestas del 19,8%

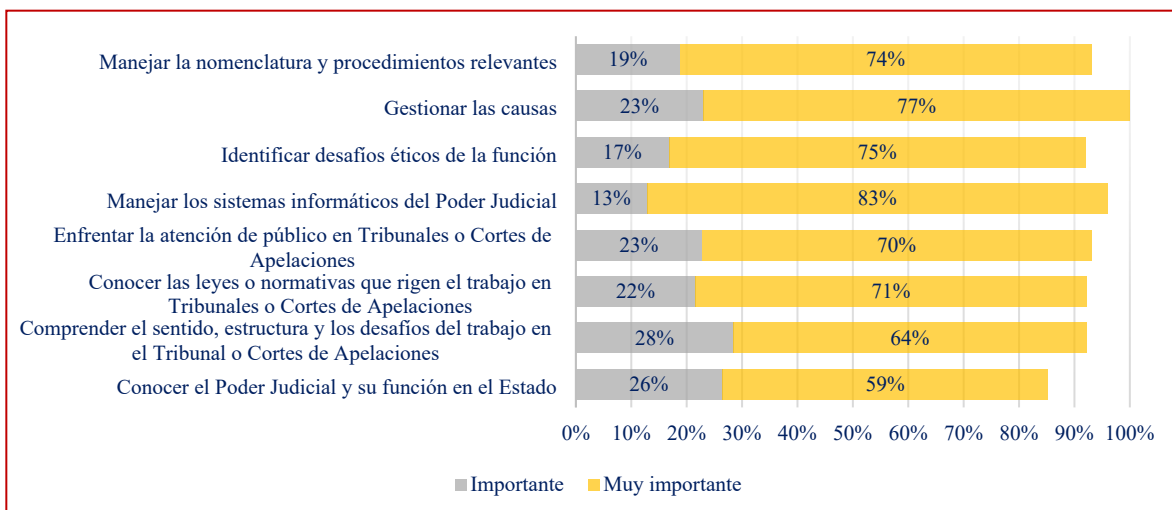
En primer lugar, los datos arrojan un alto nivel de conocimiento del Poder Judicial, así como del cargo respectivo. Un 95% señala trabajar hace 9 o más años en el PJUD, mientras que un 68% se ha desempeñado por 9 o más años en su actual cargo de Jefe de Unidad.

Respecto de las competencias de los tribunales en los cuales trabajan, un 61,7% lo hace en la competencia penal (39,2% en TOP y 22,5% en Garantía), 17,6% en laboral y 16,6% en familia. Y a su vez, en lo que concierne a la distribución según tipo de unidad, un 33% se desempeña en unidad de causas, un 24% en unidad de servicios, seguidos por las unidades de Atención de públicos con un 10,7%, la de testigos y peritos con un 8,8% y la unidad administrativa con un 4,9%.

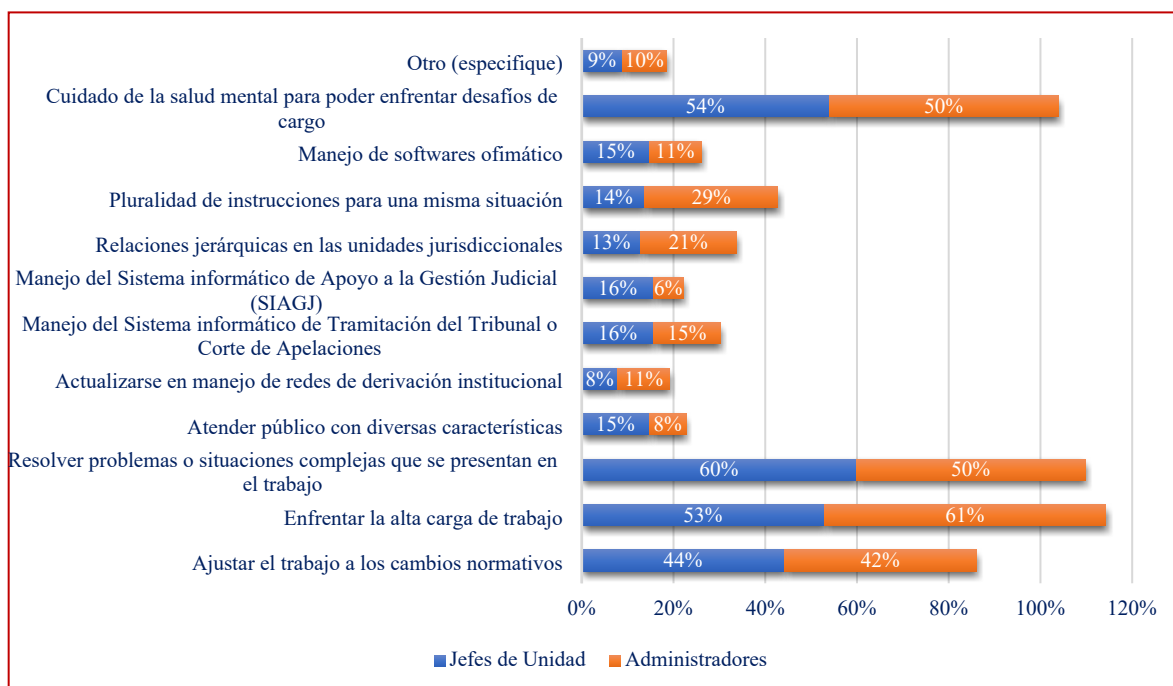
Un elemento a destacar dice relación con las principales profesiones de quienes se desempeñan como Jefes de Unidad, por ello, a continuación, se presenta un gráfico comparativo con las profesiones de estos y las de los administradores de tribunales. Lo más llamativo dice relación con la existencia de abogados desempeñando el rol de jefe de unidad, lo que no ocurre en administradores. Para la opción otro ¿cuál? la principal mención es a ingenierías en administración de empresas.



En otro ámbito, a continuación, se presenta un gráfico respecto de los resultados sobre el grado de importancia asignado a distintas necesidades de capacitación que se señalan. Los resultados presentan grandes similitudes en las necesidades detectadas con los administradores destacándose una mayor sensibilidad de manejo de los sistemas informáticos, la gestión de causas y de atención de público.



El siguiente gráfico muestra una comparación de los principales desafíos de actualización para los cargos de jefes de unidad y administradores. Se puede observar la gran similitud en las necesidades destacadas, lo cual confirma la similitud de los desafíos de ambos cargos. De todas maneras, se pueden identificar algunas diferencias de énfasis en algunas necesidades. “Pluralidad de instrucciones para una misma situación” presenta 13 puntos porcentuales más en administradores que jefes de unidad; “resolver problemas o situaciones complejas que se presentan en el trabajo” presenta una diferencia de 10 puntos porcentuales en favor de los Jefes de Unidad. Estas diferencias muestran énfasis diferentes para necesidades comunes, lo cual se puede explicar por la posición que ocupan cada uno en el organigrama y los desafíos de relación directa con jueces para los administradores y con el resto de los funcionarios del tribunal para los jefes de unidad.



Por último, es importante destacar que, a nivel de necesidades de perfeccionamiento en herramientas informáticas, Excel sigue siendo para ambos grupos la herramienta más crítica a trabajar.

VII. PLAN DE TRABAJO 2025.



3. Plan de Trabajo Academia Judicial 2025

- Decisiones previas:
 - Plan estratégico (iniciativas)
 - Propuesta de presupuesto
 - Metas de gestión
 - Malla Programa de Perfeccionamiento
 - Materiales docentes



3.1 Planificación 2025: Área Académica

[illegible]

3.2 Planificación 2025: Programa de Formación

[illegible]

3.3 Planificación 2025: Programa de Perfeccionamiento

[illegible]

3.4 Planificación 2025: Programa de Rehabilitación

[illegible]

3.5 Planificación 2025: Programa de Extensión

[illegible]

3.6 Planificación 2025: Programa de Desarrollo

[illegible]

3.7 Planificación 2025: Administración y Finanzas

[illegible]

VIII. ACTA DE ADJUDICACIÓN MATERIALES DOCENTES.



RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CONCURSO PARA EL DESARROLLO DE MATERIALES DOCENTES

En Santiago de Chile, a 24 de septiembre de 2024, se realizó reunión virtual con la Comisión del Consejo Directivo para el Programa de Perfeccionamiento, con el fin de adjudicar el concurso sobre diseño y desarrollo de materiales docentes para la Academia Judicial.

Participaron de la reunión las consejeras señoras Carolina Araya y Carmen Domínguez, y el consejero señor Gonzalo Berríos. Además, asistió Cristina Villarreal, Sub Directora de la Academia Judicial.

Antecedentes

I. Temas concursados

1. Control de convencionalidad como herramienta de protección de Derechos Humanos
2. Salud y discapacidad mental: Relevancia para la tramitación y fallo
3. Prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo
4. Medidas de protección ante la vulneración de derechos de niñas, niños y adolescentes
5. Derecho penitenciario y personas privadas de libertad
6. Recurso de nulidad en materia laboral y penal
7. Delitos contra la libertad sexual

II. Datos del concurso

- La convocatoria estuvo abierta entre los días 22 de agosto a 13 de septiembre de 2024.
- Fue difundida ampliamente en las Facultades de Derecho, Poder Judicial, académicos de las materias comprendidas y, particularmente, entre docentes de la Academia que anteriormente han intervenido en cursos anteriores del Programa de Perfeccionamiento.
- Se recibieron un total de 40 postulaciones y todos los y las postulantes cumplen con las bases.

PAUTA DE EVALUACIÓN DOCENTE				
Criterios	Óptima	Recomendable	No recomendable	Puntajes extras
Grados académicos, postítulos y diplomados, trabajos académicos y publicaciones (se excluye todo lo relacionado con docencia universitaria, evaluado en el criterio siguiente)	Doctor / Magister (10 puntos)	Postítulos y/o diplomados en la disciplina o temática del material docente, impartidos por universidades, que tengan una duración mínima de 70 horas presenciales. (3 puntos)	No indica (0 puntos)	Trabajos académicos y/o publicaciones en la disciplina o temática general del material docente (2 puntos en cada una de las categorías)
Experiencia académica y/o profesional: Docente de pre o postgrado en universidad acreditada (a cargo de una cátedra); o Experiencia profesional en el Poder Judicial, o Experiencia profesional en la disciplina o temática general del material docente (se considera la que otorga el puntaje más alto)	8 años o más (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Menos de 3 años (0 puntos)	3 años o más de experiencia docente en la disciplina o temática general del material docente. Postulantes que certifican competencias docentes tales como capacitación de capacitadores de la Academia Judicial, doctorados, magísteres, postítulos o diplomados en docencia universitaria o en metodologías activas de aprendizaje.
Promedio en las evaluaciones de reacción en cursos de la Academia Judicial en los últimos 5 años en el Programa de Perfeccionamiento	15% superior (10 puntos)	Entre el 16% y 30 (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (0 puntos)	5 % superior (2 puntos)

CONTROL DE CONVENCIONALIDAD COMO HERRAMIENTA DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Equipos

Equipo	Nombres	Total o promedio del equipo
1	Rafael Ignacio Silva Niño de Zepeda	24 puntos
2	Natacha Souza John	17 puntos
	Iraida Angelina Giménez Hernández	
3	Claudio Enrique Nash Rojas	24 puntos
4	Pablo González Domínguez	23,3 puntos
	Jorge Aniceto Errandonea Medín	
	Patricia Pérez Goldberg	
5	Miriam Lorena Henríquez Viñas	24 puntos
	José Ignacio Núñez Leiva	
6	Alejandra Sofía Ahumada Mandakovic	18 puntos
	Francisca Werth Wainer	
	Gherman Nicolás Welsch Chahuan	
7	Édgar Hernán Fuentes Contreras	21 puntos
8	Luz Eliyer Cárdenas Contreras	16,5 puntos
	Édgar Hernán Fuentes Contreras	
9	Juan Pablo Díaz Fuenzalida	26 puntos
	Regina Ingrid Díaz Tolosa	
10	Constanza Núñez Donald	14 puntos

Detalle de la evaluación

Equipo	Nombres	Grado Académico	Experiencia académica / Profesional	Promedio evaluación PP	Total individual	Total o promedio del equipo
1	Rafael Ignacio Silva Niño de Zepeda	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	24 puntos
2	Natacha Souza John	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	17 puntos	17 puntos
	Iraida Angelina Giménez Hernández	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	17 puntos	
3	Claudio Enrique Nash Rojas	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	24 puntos
4	Pablo González Domínguez	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	23,3 puntos

	Jorge Aniceto Errandonea Medín	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	22 puntos	
--	--------------------------------	-------------------------------	---	---	-----------	--

	Patricia Pérez Goldberg	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
5	Miriam Lorena Henríquez Viñas	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	25 puntos
	José Ignacio Núñez Leiva	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
6	Alejandra Sofia Ahumada Mandakovic	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	10 puntos	18 puntos
	Francisca Werth Wainer	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
	Gherman Nicolás Welsch Chahuan	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	20 puntos	

7	Édgar Hernán Fuentes Contreras	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	21 puntos	21 puntos
8	Luz Eliyer Cárdenas Contreras	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Menos de 3 años (0 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	12 puntos	16,5 puntos
	Édgar Hernán Fuentes Contreras	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	21 puntos	
9	Juan Pablo Díaz Fuenzalida	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	26 puntos

	Regina Ingrid Díaz Tolosa	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
--	----------------------------------	---	--	---	-----------	--

10	Constanza Núñez Donald	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Menos de 3 años (0 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	14 puntos	14 puntos
----	------------------------	---	---	---	-----------	-----------

La Comisión decide adjudicar la elaboración del Material Docente al equipo N°9, integrado por Juan Pablo Díaz Fuenzalida y Regina Ingrid Díaz Tolosa, en virtud de haber obtenido el mayor puntaje.

SALUD Y DISCAPACIDAD MENTAL: RELEVANCIA PARA LA TRAMITACIÓN Y FALLO

Equipos

Equipo	Nombres	Total o promedio del equipo
1	Angela Arenas Massa	23,6 puntos
	Carolina Andrea Riveros Ferrada	
	María Pilar Iturrieta Cuevas	
2	David Israel Cuba Abarca	25,5 puntos
	Andrés Pablo Acuña Bustos	
3	Alicia Andrea Fuentes Rebolledo	19 puntos
	Pablo Marshall Barberán	
	Marcela Tenorio Delgado	

Detalle de la evaluación

Equipo	Nombres	Grado Académico	Experiencia académica / Profesional	Promedio evaluación PP	Total individual	Total o promedio del equipo
1	Angela Arenas Massa	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	23,6 puntos
	Carolina Andrea Riveros Ferrada	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
		y/o publicaciones)	competencias docentes)	30% (o puntos)		

	María Pilar Iturrieta Cuevas	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	
2	David Israel Cuba Abarca	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Entre el 16% y 30 (5 puntos)	29 puntos	25,5 puntos
	Andrés Pablo Acuña Bustos	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos + (certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	22 puntos	
3	Alicia Andrea Fuentes Rebolledo	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	19 puntos
	Pablo Marshall Barberán	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
	Marcela Tenorio Delgado	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Menos de 3 años (0 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	14 puntos	

La Comisión decide adjudicar la elaboración del Material Docente al equipo N°2, integrado por David Israel Cuba Abarca y Andrés Pablo Acuña Bustos, en virtud de haber obtenido el mayor puntaje.

PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Equipos

Equipo	Nombres	Total o promedio del equipo
1	Alex Marcelo Landsberger Varela	18,5 puntos
	Maritza Johanna Cortés Cortés	
2	Rodrigo Esteban Azócar Simonet	29,5 puntos
	Romina Urzúa Arce	
3	Germán Eduardo Solís Godoy	21 puntos
	Christian Esteban Merino Álvarez	
4	Paulina Escilda Estephania Miranda Santana	18 puntos
	Francisco Alberto Ruay Sáez	
5	Matías Rodríguez Burr	23 puntos
	Dagmar Beatriz Salazar Mesa	
	Juan Pablo Severin Concha	

Detalle de las evaluaciones

Equipo	Nombres	Grado Académico	Experiencia académica / Profesional	Promedio evaluación PP	Total individual	Total o promedio del equipo
1	Alex Marcelo Landsberger Varela	Postítulos y/o diplomados en la disciplina o temática del material docente (3 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	15 puntos	18,5 puntos

	Maritza Johanna Cortés Cortés	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	22 puntos	
2	Rodrigo Esteban Azócar Simonet	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	15% superior (10 puntos) + 2 puntos	38 puntos	29,5 puntos
	Romina Urzúa Arce	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	21 puntos	
3	Germán Eduardo Solís Godoy	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	22 puntos	21 puntos
	Christian Esteban Merino Álvarez	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	20 puntos	
4	Paulina Escilda Estephania Miranda Santana	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al	17 puntos	18 puntos

			de experiencia)	30% (o puntos)		
	Francisco Alberto Ruay Sáez	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	
5	Matías Rodríguez Burr	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	23 puntos
	Dagmar Beatriz Salazar Mesa	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
	Juan Pablo Severin Concha	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	

La Comisión decide adjudicar la elaboración del Material Docente al equipo N°2, integrado por Rodrigo Esteban Azócar Simonet y Romina Urzúa Arce, en virtud de haber obtenido el mayor puntaje.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

Equipos

Equipo	Nombres	Total o promedio del equipo
1	Felipe Andrés Pulgar Bravo	26 puntos
	Fabiola Andrea González Corominas	
2	David Israel Cuba Abarca	28,5 puntos
	Andrés Pablo Acuña Bustos	
3	Alicia Andrea Fuentes Rebolledo	24,3 puntos
	María Olga Troncoso Vergara	
	Isaac Ravetllat Ballesté	
4	María José Jara Leiva	17 puntos
	Pedro Luis Bracho Fuenmayor	
5	Francisco José Estrada Vásquez	24 puntos
6	Ester Valenzuela Rivera	23,5 puntos
	Jorge Marcelo Sepúlveda Varela	
	Tamara Nicole Carrera Briceño	
	Nicolás Amadiel Ibáñez Meza	

Detalle de las evaluaciones

Equipo	Nombres	Grado Académico	Experiencia académica / Profesional	Promedio evaluación PP	Total individual	Total o promedio del equipo
1	Felipe Andrés Pulgar Bravo	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más	Sin experiencia o evaluación ubicada	26 puntos	26 puntos

		(Trabajos académicos y/o publicaciones)	de experiencia / certifica competencias docentes)	inferior al 30% (o puntos)		
	Fabiola Andrea González Corominas	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
2	David Israel Cuba Abarca	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Entre el 16% y 30 (5 puntos)	31 puntos	28,5 puntos
	Andrés Pablo Acuña Bustos	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
3	Alicia Andrea Fuentes Rebolledo	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	21 puntos	24,3 puntos
	María Olga Troncoso Vergara	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
		académicos y/o publicaciones)	experiencia / certifica competencias docentes)	30% (o puntos)		

	Isaac Ravetllat Ballesté	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
4	María José Jara Leiva	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Menos de 3 años (0 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	12 puntos	17 puntos
	Pedro Luis Bracho Fuenmayor	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (Certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	22 puntos	
5	Francisco José Estrada Vásquez	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	24 puntos
6	Ester Valenzuela Rivera	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	23,5 puntos

	Jorge Marcelo Sepúlveda Varela	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	21 puntos	
--	---------------------------------------	---	--	---	-----------	--

	Tamara Nicole Carrera Briceño	Doctor / Magister (10 puntos)	Menos de 3 años (0 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	14 puntos	
	Nicolás Amadiel Ibáñez Meza	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	15% superior (10 puntos) + 2 puntos	33 puntos	

La Comisión decide adjudicar la elaboración del Material Docente al equipo N°1, integrado por Felipe Andrés Pulgar Bravo y Fabiola Andrea González Corominas, en virtud de las siguientes consideraciones: si bien este equipo ocupó el segundo lugar en puntaje general, obtuvo una muy buena evaluación y al equipo que obtuvo el primer puntaje esta comisión le adjudicó, precedentemente, el material docente “Salud y discapacidad mental”, por tanto, dos adjudicaciones podrían eventualmente retrasar el cumplimiento de los breves plazos que se consideran para la elaboración de estos textos.

DERECHO PENITENCIARIO Y PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD

Equipos

Equipo	Nombres	Total o promedio del equipo
1	María Alicia Salinero Rates	23,5 puntos
	Jorge Aniceto Errandonea Medín	
	Ana María Morales Peillard	
	Patricia Pérez Goldberg	
2	Ignacio Ernesto Ackermann Hormazábal	17 puntos
3	Paz Margarita Díaz Baeza	17 puntos
	Max William Troncoso Moreno	
	Rodrigo Alberto Cerda San Martín	
4	Alejandra Sofía Ahumada Mandakovic	18,3 puntos
	Francisca Werth Wainer	
	Gherman Nicolás Welsch Chahuan	
5	Gustavo Adolfo Poblete Espíndola	17 puntos
	Tatiana Aylín Maldonado Quidel	
6	Pablo Daniel Chandía Ayala	19 puntos

Detalle de las evaluaciones

Equipo	Nombres	Grado Académico	Experiencia académica / Profesional	Promedio evaluación PP	Total individual	Total o promedio del equipo
1	María Alicia Salinero Rates	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al	24 puntos	23,5 puntos

		académicos y/o publicaciones)	de experiencia)	30% (o puntos)		
	Jorge Aniceto Errandonea Medín	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	22 puntos	
	Ana María Morales Peillard	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
	Patricia Pérez Goldberg	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
2	Ignacio Ernesto Ackermann Hormazábal	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	17 puntos	17 puntos
3	Paz Margarita Díaz Baeza	Doctor / Magister (10 puntos)	Menos de 3 años (0 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	10 puntos	17 puntos
	Max William Troncoso Moreno	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al	17 puntos	
		académicos y/o publicaciones)		30% (o puntos)		

	Rodrigo Alberto Cerda San Martín	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
4	Alejandra Sofia Ahumada Mandakovic	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Menos de 3 años (0 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	12 puntos	18,3 puntos
	Francisca Werth Wainer	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	
	Gherman Nicolás Welsch Chahuan	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
5	Gustavo Adolfo Poblete Espíndola	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	17 puntos
	Tatiana Ayllín Maldonado Quidel	Doctor / Magister (10 puntos)	Menos de 3 años (0 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	10 puntos	

6	Pablo Daniel Chandía Ayala	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	19 puntos
---	-----------------------------------	-------------------------------------	--	---	-----------	-----------

La Comisión decide adjudicar la elaboración del Material Docente al equipo N°1, integrado por María Alicia Salinero Rates, Jorge Aniceto Errandonea Medín, Ana María Morales Peillard y Patricia Pérez Goldberg, en virtud de haber obtenido el mayor puntaje.

Se deja constancia que, en esta adjudicación en particular, el consejero sr. Berríos se abstuvo de emitir pronunciamiento.

RECURSO DE NULIDAD EN MATERIA LABORAL Y PENAL

Equipos

Equipo	Nombres	Total o promedio del equipo
1	Alex Marcelo Landsberger Varela	18,5 puntos
	Maritza Johanna Cortés Cortés	
2	Andrés Peña Adasme	22,3 puntos
	Felipe Gorioitía Abbott	
	Enrique Letelier Loyola	
3	Omar Astudillo Contreras	23,3 puntos
	Manuel Rodriguez Vega	
	Paola Díaz Urtubia	

Detalle de las evaluaciones

Equipo	Nombres	Grado Académico	Experiencia académica / Profesional	Promedio evaluación PP	Total individual	Total o promedio del equipo
1	Alex Marcelo Landsberger Varela	Postítulos y/o diplomados en la disciplina o temática del material docente (3 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	15 puntos	18,5 puntos
	Maritza Johanna Cortés Cortés	Doctor / Magister (10 puntos)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	22 puntos	
	Andrés Peña Adasme	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	17 puntos	

2	Felipe Gorigoitia Abbott	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	22,3 puntos
	Enrique Letelier Loyola	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	26 puntos	
3	Omar Astudillo Contreras	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	23,3 puntos
	Manuel Rodríguez Vega	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	
	Paola Díaz Urtubia	Doctor / Magister (10 puntos)	9 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al	22 puntos	
				30% (o puntos)		

La Comisión decide adjudicar la elaboración del Material Docente al equipo N°3, integrado por Omar Astudillo Contreras, Manuel Rodríguez Vega y Paola Díaz Urtubia, en virtud de haber obtenido el

mayor puntaje.

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Equipos

Equipo	Nombres	Total o promedio del equipo
1	Javier Ignacio Escobar Veas	n/a
2	Ignacio Ernesto Ackermann Hormazábal	17 puntos
3	Nicolás André Oxman Vilches	24 puntos
4	Paulina Andrea Gutiérrez Peña	19 puntos
	Christian Luis Scheechler Corona	
5	Yuri Antonio Santander Vásquez	19 puntos
6	Enrique Alberto Rodríguez Segovia	16 puntos
	Pablo Daniel Pineda Rojas	
	Gonzalo Antonio Agliati Vásquez	
7	Guillermo Alonso Silva Olivares	17 puntos

Detalle de las evaluaciones

Equipo	Nombres	Grado Académico	Experiencia académica / Profesional	Promedio evaluación PP	Total individual	Total o promedio del equipo
1	Javier Ignacio Escobar Veas	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
2	Ignacio Ernesto Ackermann Hormazábal	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al	17 puntos	17 puntos

				30% (o puntos)		
3	Nicolás André Oxman Vilches	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	8 años o más (10 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	24 puntos	24 puntos
4	Paulina Andrea Gutiérrez Peña	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	17 puntos	19 puntos
	Christian Luis Scheechler Corona	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 4 puntos (3 años o más de experiencia / certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	21 puntos	
5	Yuri Antonio Santander Vásquez	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	19 puntos
6	Enrique Alberto Rodríguez Segovia	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Menos de 3 años (0 puntos) + 2 puntos (certifica competencias docentes)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	14 puntos	16 puntos

	Pablo Daniel Pineda Rojas	Doctor / Magister (10 puntos)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	15 puntos	
--	---------------------------	-------------------------------------	--	---	-----------	--

	Gonzalo Antonio Agliati Vásquez	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos) + 2 puntos (3 años o más de experiencia)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	19 puntos	
7	Guillermo Alonso Silva Olivares	Doctor / Magister (10 puntos) + 2 puntos (Trabajos académicos y/o publicaciones)	Entre 3 y menos de 8 años (5 puntos)	Sin experiencia o evaluación ubicada inferior al 30% (o puntos)	17 puntos	17 puntos

La Comisión decide adjudicar la elaboración del Material Docente a la postulación N°3, integrado por Nicolás André Oxman Vilches, en virtud de haber obtenido el mayor puntaje.

Signed by: Carolina Araya
Signed at: 2024-09-25 09:33:25 -03:00
Reason: Firmado por : Carolina Araya

Carolina Araya

Carolina Araya
Consejera

Signed by: Carmen Domínguez Hidalgo
Signed at: 2024-09-24 18:23:17 -03:00
Reason: Firmado por : Carmen Domínguez

Carmen Domínguez Hidalgo

Carmen Domínguez
Consejera

Signed by: Gonzalo Berríos
Signed at: 2024-09-25 09:32:15 -03:00
Reason: Firmado por : Gonzalo Berríos

Gonzalo Berríos Díaz

Gonzalo Berríos
Consejero

Signed by: Ana Cristina Villarreal Holtsha
Signed at: 2024-09-24 16:37:53 -03:00
Reason: Apruebo este documento

Cristina Villarreal



Cristina Villarreal
Subdirectora

JAES

