



UNIVERSIDAD ACADEMIA HUMANISMO CRISTIANO
CAMPUS CONDELL
ESCUELA DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

“LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UN PERITO JUDICIAL EN EL SEGUNDO JUZGADO DE FAMILIA DE SAN MIGUEL”

Alumno (s): Peñailillo Carrasco, Elías Maximiliano
Salinas Aedo, Ricardo Salinas

Profesor (a) Guía: Abumohor Ramírez, Karina

Tesis Para Optar Al Grado de Licenciado en Gobierno y Gestión Pública
Tesis Para Optar Al Título Al Título de Administrador Público

Santiago - 2017

DEDICATORIA

La elaboración del presente proyecto de Tesis de Grado es el resultado de una propuesta basada en el actual sistema de peritaje en los Tribunales de Familia, visualizada a través de la experiencia adquirida como Funcionarios del Poder Judicial. Desde los inicios de la reforma de los nuevos Tribunales de Familia instaurada para todo el País en el mes de noviembre del año 2005, se han conocido las diversas etapas por las cuáles la modernización de la administración del Estado ha producido importantes cambios en la gestión de los Tribunales de Familia. Esto ha evidenciado que la Familia como una realidad social es dinámica y cambiante; y, por otro lado, refleja la necesidad de establecer una mejora continua a cada uno de los procedimientos al interior de este tipo de Tribunales reflejado en la creación de un valor social hacia el usuario, debiendo adoptar elementos y características de un Estado relacional para determinados procesos que no cuentan con una adecuada política pública, como es el caso del sistema de peritaje en Chile.

Este proyecto se dedica a todos los Peritos Públicos y Privados, que en forma histórica han debido diariamente crear conocimiento a través de los complejos casos de las cuáles requieren sus servicios en los Tribunales de Familia, especialmente a las Peritos Aida Leiva Chacana coordinadora de la Corporación Opción, la Capitán María Irene Campos y Carolina Duque Duvauchelle, ambas Peritos de la 35° Comisaría de Carabineros de Chile, Sección de Delitos Sexuales, que han sido parte de esta investigación aportando con sus experiencias, autocríticas, críticas y diversas perspectivas profesionales de cómo mejorar las competencias laborales en el actual sistema de peritajes en Chile. Reconocer sus abnegadas y necesarias labores en un sistema judicial que no ha sabido otorgar el suficiente reconocimiento al aporte que realizan al esclarecimiento de casos en materia de familia.

Este trabajo se encuentra elaborado con mucha fuerza y motivación dándole un significado especial, porque está enmarcado en el propósito de identificar las adecuadas competencias laborales de un Perito sea Público o Privado que en el desarrollo de su labor pueda otorgar una adecuada calidad hacia el usuario final.

AGRADECIMIENTOS

De igual forma queremos reflejar todo este trabajo realizado, agradeciendo a nuestras familias, especialmente, a nuestros cónyuges e hijos, quienes durante estos casi tres años con mucha paciencia, nos han apoyado en este ciclo de perfeccionamiento profesional, comprometidos desde el primer momento con este proyecto, quienes con su actitud y silencio han cedido parte de su tiempo para vernos en esta oportunidad de la vida el crecer y convertirnos en futuros Administradores Públicos del área de la gestión pública, por lo cual, es dedicado a ellos, en parte como retribución y fruto de su confianza.

Asimismo, agradecer al señor Gamal Massú Haddad actual Fiscal Jefe de la Fiscalía Local de San Bernardo, a doña Paula Manzo Saguez y Marión Puga Quinteros, ambas Defensoras Penales Públicas Licitadas de San Bernardo y, también, a la señora Karin Soledad Bustamante Alvial, ex Jueza del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel y actual Relatora de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, quienes otorgaron parte de su valioso tiempo en aportarnos a través de entrevistas presenciales desde su experiencias y perspectivas profesionales su visión respecto del actual sistema de Peritos en Chile.

Por último, agradecer a la profesora guía de Tesis, la señora abogada Karina Abumohor Ramírez, quien mediante su acompañamiento en este proyecto de investigación precisó los ejes de discusión y planteamientos profesionales que se requirieron como investigadores a la hora aclarar dudas y aspectos inciertos que fueron surgiendo durante esta etapa.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS.....	2
TABLA DE CONTENIDO	3
NOMENCLATURA	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES GENERALES	10
1.1 Aspectos Introdutorios.....	10
1.2 Modernización de la Administración de Justicia.....	10
1.3 Procesos Modernizadores en Chile	18
1.4 Nuevos Actores Institucionales y sus Funciones	22
1.5 Diseño Organizacional de los Juzgados de Garantía	25
1.6 Nuevos Tribunales de Familia; Proceso Modernizador de la Justicia Chilena.	28
1.7 Políticas Públicas en el marco de los Auxiliares de la Administración de Justicia...	30
1.8 Misión, Visión y Valores Organizacionales del Poder Judicial.....	32
1.9 Plan Estratégico 2015 – 2020 del Poder Judicial Chileno.....	34
1.10 Principios de los Procesos de Concursos del Poder Judicial.....	37
1.11 Conceptos Generales de acuerdo a la Bases Generales de Procedimiento de Reclutamiento y Selección Poder Judicial. (Procedimiento 20).....	38
1.12 Políticas de Reclutamiento y Selección en la Alta Dirección Pública.	39
1.13 Principales Roles del Servicio Civil. (Servicio Civil, 2016).	40
1.14 Principal Subdirección de Desarrollo de las Personas en la Alta Dirección Pública.	41
1.15 Principales políticas de Reclutamiento y Selección de Altos Directivos y Gestión del desempeño Funcionario.....	41
1.16 Conceptualización del Perfil en el Proceso de Reclutamiento y Selección.	42
1.17 Sugerencias en el proceso de identificación de las competencias.	44
1.18 Competencias de Mediadores Familiares.	45
1.19 Mejoramiento continuo	45
1.20 Antecedentes Concluyentes.....	46
CAPÍTULO II. JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DEL ESTUDIO.....	47
2.1 Justificación del Estudio.	47
2.2 Viabilidad del Estudio.....	52
CAPÍTULO III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	55
3.1 Análisis de causas y Análisis de efectos	55

3.2	Planteamiento en la formulación del Problema	56
CAPÍTULO IV. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN		64
4.1	Formulación de la Pregunta de Investigación.	64
CAPÍTULO V. OBJETIVOS DEL ESTUDIO		64
5.1	Objetivos Generales y Específicos.	64
CAPÍTULO VI. MARCO METODOLÓGICO		66
6.1	Tipo de Investigación.....	66
6.2	Método de Investigación.....	66
6.3	Método de Investigación.....	66
6.4	Técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de la información.	66
6.5	Unidades de Análisis.....	66
6.6	Procedimiento. Las fases a seguir para el desarrollo del estudio serán.	67
6.7	Muestreo cualitativo de la presente investigación. Cuadro N° 5.	68
CAPÍTULO VII. MARCO TEÓRICO		70
7.1	Elementos teóricos que fundamenta la investigación.	70
CAPÍTULO VIII. ELABORACIÓN DE CRONOGRAMA.....		76
CAPÍTULO IX. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA TEÓRICA.		77
9.1	Competencias que debiera tener un Perito.	77
9.2	Teoría de la Gestión por Competencias.	84
CAPÍTULO X. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA Y EXPLORATORIA.....		87
10.1	Entrevista a Aida Leiva Chacana - Coordinadora de Corporación Opción.	88
10.2	Entrevista a Gamal Massú Haddad Fiscal Jefe del Ministerio Público Fiscalía Local de San Bernardo.....	91
10.3	Entrevista a Marión Puga Quinteros Defensora Penal Pública Licitada de la Defensoría Local de San Bernardo.	94
10.4	Entrevista a Carolina Duque Duvauchelle Psicóloga Forense de la 35° Comisaría de Carabineros de Chile – Unidad de Delitos Sexuales.....	98
10.5	Entrevista a Entrevista Paula Manzo Sagúez – Defensora Penal Pública Licitada de la Defensoría Penal de San Bernardo.....	101
10.6	Observaciones.	105
10.7	Análisis de las competencias más enunciadas en el proceso de investigación. Cuadro N° 18.....	106
10.8	Relación de las competencias detectadas con los principales Principios que rigen la Administración del Estado.....	108
10.9	Principio de Probidad.	108
10.10	Principio de Transparencia.....	110
10.11	Principio de Publicidad.....	111

10.12	Principio de Eficiencia y Eficacia.....	112
10.13	Principio de Gratuidad.	113
10.14	IMPORTANCIA DE LAS NUEVAS COMPETENCIAS LABORALES DETECTADAS EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN RESPECTO DE UN PERITO JUDICIAL.....	117
10.15	LAS NUEVAS COMPETENCIAS LABORALES DE PERITOS JUDICIALES COMO EFECTOS EN LA CADENA DEL VALOR SOCIAL.	118
10.16	FACTOR GESTIÓN DE LAS PERSONAS EXTERNAS AL PODER JUDICIAL	118
10.17	LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERITO COMO UNA ESTRATEGIA DE DIFERENCIACIÓN EN LA CALIDAD DEL SERVICIO JUDICIAL Y FACTOR CRÍTICO DE ÉXITO EN LA CREACIÓN, AGREGACIÓN Y CADENA DE VALOR DE LOS PROCESOS.	121
10.18	Clasificación de las Competencias Laborales de un Perito.....	129
10.19	Clasificación de las competencias laborales	130
10.20	Agrupación de las competencias laborales (Conductuales).....	131
10.21	Agrupación de las competencias laborales (Transversales).....	131
10.22	Definición de las competencias laborales propuestas de un Perito	132
CAPÍTULO XI. CONCLUSIONES		135
1.	Establecimiento de un marco conceptual que permita regular la incorporación de los Peritos Judiciales a los listados que se encuentran a disposición en el sitio web del Poder Judicial.....	145
2.	Considerar la aplicación del perfil de cargo, habilidades, y experiencias, a cumplir por los Peritos Judiciales.....	145
3.	Generar las bases para el establecimiento de un mecanismo de evaluación de desempeño sobre las labores realizadas por los Peritos sean Públicos o Privados.....	148
4.	Formulación de criterios de capacitación, inducción y formación continua a cumplir por los Peritos Judiciales que deseen ser incorporados en los listados respectivos	149
5.	Establecimiento de un registro y número especial de Peritos Judiciales en un sistema informático computacional.....	149
6.	Disminución de brechas entre los Peritos Públicos y Privados que se encuentran actualmente desempeñando labores en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.	149
7.	Proponer y establecer un modelo de gestión por competencia respecto de los Peritos Judiciales que garantice calidad en el servicio prestado.....	150
CAPÍTULO XII. ANEXOS TRANSPARENCIA.....		151
11.1	Marco Normativo de la Selección de los Peritos Judiciales.	151
TEXTO REFUNDIDO DEL AUTO ACORDADO SOBRE CONFECCION DE LISTA DE PERITOS EN EL PROCEDIMIENTO CIVIL.....		151
11.2	MANUAL DE USUARIOS SISTEMA DE PERITOS.....	155
11.3	Gestión de Información de Transparencia – Policía de Investigaciones.....	160
11.4	Gestión de Información de Transparencia – Poder Judicial.....	165

11.5	Gestión de Información de Transparencia – Ministerio de Justicia.	175
11.6	Gestión de Información de Transparencia – Texto Refundido del Acta N° 37-2011. 183	
CAPÍTULO XII. ANEXOS ENTREVISTAS		191
12.1	Entrevista Aida Leiva Chacana – Corporación Opción.	191
12.2	Entrevista a Carolina Duque Duvauchelle.	206
12.3	Entrevista a Fiscal Gamal Massú Haddad – Fiscalía Local de San Bernardo.	214
12.4	Entrevista a Marión Puga Quinteros – Defensora Penal Pública Licitada de San Bernardo.....	218
12.5	Entrevista a Paula Manzo Saguez – Defensora Penal Pública Licitada de San Bernardo.....	222
12.6	Entrevista a Karin Bustamante Alvial – Relatora de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.	226
CAPÍTULO XIII. BIBLIOGRAFÍA.....		236

NOMENCLATURA

- ✓ ICA : Ilustrísima Corte de Apelaciones.
- ✓ ECS : Excelentísima Corte Suprema.
- ✓ CAPJ : Corporación Administrativa del Poder Judicial.
- ✓ COT : Código Orgánicos Tribunales.
- ✓ TIC : Tecnologías de la Información y la Comunicación
- ✓ SC : Servicio Civil.
- ✓ ADP : Alta Dirección Pública.
- ✓ DDI : Departamento de Desarrollo Institucional.
- ✓ UE : Unión Europea.
- ✓ SNSC : Servicio Nacional de Servicio Civil.
- ✓ CGR : Contraloría General de la República.
- ✓ FODA : Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
- ✓ LOC : Ley Orgánica Constitucional.
- ✓ BGAE : Bases Generales de la Administración del Estado.
- ✓ CAJ : Corporación de Asistencia Judicial.
- ✓ DIDECOS : Dirección Desarrollo Comunal.
- ✓ COSAM : Centro de Salud Mental.
- ✓ DAM : Programas de Diagnóstico Ambulatorio.

INTRODUCCIÓN

La elaboración del presente proyecto de Tesis de Grado tiene por objetivo, investigar y describir los principales antecedentes sobre las competencias laborales con las que debe contar un Perito Judicial como un profesional externo al Poder Judicial en el pleno ejercicio de sus labores de acuerdo a un proceso judicial, en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.

Esta propuesta nace de la necesidad de gestionar aquellos aspectos que guardan directa relación con el desarrollo de la labor pericial, como asimismo la idoneidad de dichos profesionales, con la finalidad de asegurar que los Jueces pertenecientes a dicho Tribunal cuenten con la mayor cantidad de elementos balanceados en calidad y competencia, que permitan formarse de la convicción fuera de toda aquella duda razonable al momento de adoptar una decisión judicial¹.

Se ha decidido enfocar la presente investigación como un estudio de caso en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel, debido a que al día de hoy no se cuenta con un sugerido listado de competencias laborales en lo que respecta a la función propia desarrollada por parte de un Perito Judicial como un Auxiliar de la administración de justicia en el ámbito de su competencia.

De este modo, se propone realizar una investigación basada en diversos antecedentes de carácter académicos, gubernamentales y entrevistas presenciales a diferentes stakeholders² que permitan obtener elementos fundamentales para el análisis

¹ Duda Razonable. La evidencia que está más allá de la duda razonable es el estándar de evidencia requerido para validar una condena criminal en la mayoría de los sistemas acusatorios. Si la duda afecta la creencia de una “persona razonable” sobre si el acusado es culpable, el jurado no es satisfecho más allá de la “duda razonable”. El significado preciso de palabras como “razonable” y “duda” es normalmente definido dentro de la jurisprudencia del País respectivo. https://es.wikipedia.org/wiki/Duda_razonable.

²Stakeholders. Es un término en inglés utilizado por primera vez en 1708 para determinar una persona o negocio que ha invertido dinero en algo. Este término se popularizó posteriormente, al ser utilizado por R.E. Freeman en su obra: “Strategic Management: A Stakeholder Approach” (Pitman, 1984), para referirse a “quienes son afectados o puede ser afectados por las actividades de una empresa”. El término Stakeholders también se conoce como “multistakeholders” o “constituencias”, por la similitud que existe en los ciudadanos con respecto a los asuntos del estado. Su significado se refiere a que en las

y formulación de soluciones de estos aspectos planteados, con el objetivo de generar un importante avance en la moderna administración de justicia.

El desafío consiste en analizar el actual sistema de reclutamiento que administra cada una de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones del País (en adelante, ICA), en lo referente a la designación de los Peritos Judiciales reglamentado en el Acta N° 208-2013 de la Excelentísima Corte Suprema (en adelante, ECS), y como afecta este marco regulatorio en la gestión y ejecución de las tareas en los Tribunales de Justicia reformados, como asimismo, el impacto que produce en la calidad, oportunidad y eficiencia de los servicios judiciales.

Asimismo, se observará el actual desarrollo de la función pericial en el campo de los Peritos Públicos pertenecientes a instituciones públicas que colaboran en mayor medida en esta esencial función.

En este sentido, se considerarán antecedentes relacionados desde un punto de vista del desarrollo de la gestión pública y modernización del Estado, los principales lineamientos y principios que propone la política de reclutamiento y selección de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (en adelante, CAPJ), y el actual Plan Estratégico 2015 – 2020 del Poder Judicial.

La propuesta, por tanto, consiste en desarrollar un trabajo investigativo que complementa las herramientas administrativas que ofrece la gestión por competencia, la calidad total y el mejoramiento continuo en el actual proceso de selección de Peritos.

organizaciones participan diversos grupos responsables además de sus propietarios. Dichos grupos son todas las personas, organizaciones y empresas que tienen interés en una empresa u organización dada. Ejemplos de stakeholders de una compañía serían: los empleados, los clientes, los proveedores de bienes y servicios, los proveedores de capital, la comunidad, y la sociedad entre las personas de mejor posición social.

Estos grupos son los públicos interesados o el entorno interesado (“stakeholders”), que según Freeman debe ser considerados como un elemento esencial en la planificación estratégica de los negocios. www.wikipedia.cl

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES GENERALES

1.1 Aspectos Introdutorios.

Para comenzar el desarrollo de la presente investigación, comenzaremos exponiendo respecto de los avances que ha evidenciado los diversos procesos modernizadores de la administración y gestión pública, y cuáles han sido los efectos e impactos de relevancia en las diversas instituciones del Estado, especialmente en la administración de justicia, en lo referente a las numerosas reformas a la justicia chilena. Asimismo, se realizará la relación que ha existido entre los procesos modernizadores a la justicia chilena enfocados a los nuevos Tribunales de Familia, tema que nos irá permitiendo construir las bases de nuestra investigación.

Posteriormente, estaremos desarrollando algunos tópicos referidos a las políticas públicas y regulaciones actuales en el marco de la modernización del Poder Judicial en relación a los Peritos como profesionales externos al Poder Judicial, en conjunto con la visión, misión y valores que actualmente posee y ha declarado este poder del Estado, haciendo eco a su gran relevancia y aporte mediante el Plan Estratégico 2015 - 2020.

En este sentido se abordarán temáticas relacionadas a los principios y conceptos generales que rigen los procesos de los concursos públicos del Poder Judicial, y de las políticas de reclutamiento y selección de la Alta Dirección Pública (en adelante, ADP), con la finalidad de ir adentrándonos al tema de investigación respecto a las competencias laborales que ambas instituciones han desarrollado profundamente y pueden ser un real aporte desde el punto de vista técnico y teórico.

1.2 Modernización de la Administración de Justicia.

La importancia que ha tenido el proceso de modernización del Estado en Chile caracterizado como un proceso gradual, pero sostenido, se ha encontrado en un constante desafío por parte de los Gobiernos de turno al diseñar nuevas estrategias para el establecimiento de metas dentro de la gestión pública.

Las nuevas propuestas de reformas y modernización en Chile se han abordado desde un Estado proveedor de bienes públicos a la de proveedor de servicios públicos en el contexto de un conjunto de demandas ciudadanas. La experiencia en el Estado chileno a diferencia de diversos países latinoamericanos ha sido positiva debido a la construcción de una plataforma sólida en su implementación³.

La evolución más clara del proceso de modernización de la gestión pública en Chile coincide plenamente con la llegada de los Gobiernos de la Concertación, cuando en el año 1993 se comienza intensamente hablar de reforma del Estado chileno, bajo una Administración Pública completamente precaria que había dejado la dictadura de Augusto Pinochet Ugarte, cuyos esfuerzos debieron concentrarse prioritariamente en recuperar la capacidad operativa de los servicios públicos. (Marcel, febrero 2006)

Aunque era un hecho que los Gobiernos de la Concertación debían implementar políticas modernizadoras del Estado, este nuevo paradigma modernizador para las elites políticas en el resto de la Concertación, estaba más asociado al sector político de oposición como era la derecha, generando distancia de aquellos que promovían francamente una planificación estratégica modernizadora de los servicios públicos. (Marcel, febrero 2006)

Con la llegada del Gobierno del Presidente Eduardo Frei Ruiz Tagle el paradigma de la implementación reformadora y modernizadora del Estado se hace más visible cuando se formó el “Comité Interministerial para la Modernización del Estado”, adoptando un enfoque directo y pragmático, de promover e impulsar intensamente la del Poder Judicial, sino también su racionalidad sustantiva, esto es, comprometerlo con el Estado democrático, los derechos fundamentales y las necesidades legales y judiciales

³ Reforma y Modernización. Reforma, como un proceso político. Reformar el Estado, es redefinir su rol en la vida del ciudadano, por ende, se trata de un proceso, principalmente, político. Por ejemplo: la descentralización o la definición de los ámbitos de actuación del Estado como pasar de una intensa intervención en la actividad económica mediante la actividad empresarial a una intervención subsidiaria. Modernizar, como un proceso administrativo. Modernizar es hacer mejor lo que el Estado hace, por ende, es, principalmente, un proceso de tipo administrativo o de gestión. Por ejemplo: reorganizar la prestación de servicios (directa o indirectamente, con o sin participación privada, etc.), simplificar procedimientos, incrementar capacidad de gestión, etc.

del País para lo cual se propone la creación de un Consejo Nacional de la Justicia encargado de formular la política judicial para el sector. El inicio de la discusión acerca de éste coincide con el Informe de la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación sobre violaciones a los derechos humanos durante el régimen militar que critica fuertemente la actuación de los Jueces durante el período. Dada esa atmósfera y el sesgo claramente corporativo del Poder Judicial se visualiza el proyecto como una intromisión política en la independencia de este poder no pudiendo materializarse esta institución. *(Olmos, Junio 1999)*

La administración Frei asume la modernización de la justicia como uno de los pilares de las reformas sociales de su programa, dentro de ella contempla el mejoramiento del acceso a la justicia de los sectores y la renovación y aumento de los miembros de la ECS, lo que permite incorporar Magistrados más proclives a los nuevos aires de cambio. Se asume también la necesidad de política pública judicial como la creación y transformación institucional. Es así como nace la Academia Judicial. Sin duda, que la obra más importante de este Gobierno será el dar el comienzo a la Reforma Procesal Penal. Esta supone una reforma radical del proceso penal que tiene como objetivo central reforzar la eficacia de la política criminal y mejorar debidamente la defensa de los derechos de las personas frente al Estado, en el proceso penal. *(Olmos, Junio 1999)*

La modernización del sistema de administración de justicia, constituye un esfuerzo de crecimiento institucional que, cercano ya el fin de siglo, es ineludible, para el desarrollo y consolidación de nuestro sistema constitucional y democrático. Existe en el País un amplio consenso sobre la falta de adecuación del sistema vigente a los requerimientos de los tiempos actuales, siendo ésta percibida como un obstáculo a las metas de desarrollo que el País se ha trazado para los años venideros. *(Olmos, Junio 1999)*

La modernización del sector justicia en Chile ha sido definida, por el Gobierno que tengo el honor de presidir, como una política que tiende a adecuar el conjunto de las instituciones que participan de la administración de justicia a los procesos de desarrollo político y económico que ha experimentado Chile en las dos últimas décadas. Mientras

el sistema de administración de justicia en Chile fue diseñado y constituido, en lo fundamental, hacia mediados del siglo XIX, permaneciendo desde entonces sin cambio alguno, la sociedad chilena se ha transformado en un sentido económico y político. (*Código Procesal Penal, 1995*)

Dos son los fenómenos que plantearon un cambio y nuevas exigencias al sistema de administración de justicia en Chile, que hacían necesaria su modernización. Por una parte, en materia económica el cambio fundamental ha consistido en la privatización de la actividad productiva, donde el Estado ha adquirido un rol regulador tendiendo, mediante la privatización, a abandonar su rol productivo inmediato. El padrón estatal de desarrollo ha quedado atrás. De una economía proteccionista, fundada en la sustitución de importaciones, la sociedad chilena ha transitado hacia un modelo de economía de mercado, abierta a la internacionalización y centrada en el fenómeno a las exportaciones. De un sistema productivo cuyo principal agente era el Estado, la sociedad chilena ha dado paso a un modelo que supone un Estado descentralizado que enfatiza y fomenta el esfuerzo y la iniciativa privada. (*Código Procesal Penal, 1995*)

En efecto, el desarrollo económico ha supuesto y supondrá en el futuro un creciente número y variedad de los litigios, que exigen, a la vez rapidez y eficiencia en su resolución. En contraste con ello las características que presentan el gasto público en justicia y la evolución del trabajo de los Tribunales muestran, de otra parte, que en justicia el gasto público es regresivo. Los costos de litigar se subsidian y, de esa manera, quienes acceden al sistema son subsidiados por los que resultan excluidos, es decir, lo más pobres. (*Código Procesal Penal, 1995*)

Las deficiencias del sistema judicial en Chile, a su turno, constituyen una de las fuentes más características de la marginalidad en Chile. Al afectar de un modo discriminatorio a los sectores sociales más vulnerables y no consultar formas eficientes de resolución de conflictos, el sistema judicial en Chile produce marginalidad. Así, pues, desde un punto de vista económico se requiere hacer más redistributivo el gasto en justicia, se necesita evitar que el sistema judicial en Chile produzca marginalidad y, en fin, se requiere maximizar la imparcialidad y la eficiencia del sistema legal en su

conjunto, bases indispensables para los títulos de propiedad y el crédito. (*Código Procesal Penal, 1995*)

El segundo fenómeno más importante en Chile ha sido, a su turno, la consolidación del modelo democrático, el que a su vez exige el respeto a los derechos humanos como un principio fundamental de legitimidad. Los cambios políticos, a su turno, exigen una justicia accesible, imparcial, igualitaria y que maximice las garantías. La necesidad de prevenir la corrupción, supone, a la vez, una activa participación de los ciudadanos en el control del poder y ello aumenta la necesidad de contar con un Poder Judicial eficiente e independiente. (*Código Procesal Penal, 1995*)

Por lo tanto, se hizo necesario modernizar el Poder Judicial para garantizar la gobernabilidad de parte del sistema político, la integración social y la viabilidad del modelo de desarrollo económico. Mediante la modernización de la administración de justicia, se busca favorecer la consolidación del Estado de Derecho democrático y del modelo de desarrollo económico. Queda descontado que, desde el punto de vista de la política pública que se ha definido para el sector, ambos objetivos globales del proceso no resultan necesariamente contrapuestos, sino más bien que enlazados el uno al otro, poseyendo, en todo caso, primacía del primero por sobre el segundo. (*Código Procesal Penal, 1995*)

El objetivo global de la modernización de justicia, en el contexto de la modernización al Estado chileno, se encuentra definido como la maximización de las garantías y la imparcialidad del Estado democrático y el incremento de bienestar, se encuentran a los menos tres diversas áreas en las que es necesario efectuar reformas, a saber, el área de acceso a la justicia; el área del Derecho de Familia y menores; y el área del sistema penal. (*Código Procesal Penal, 1995*)

En este contexto y considerando el desarrollo de las diversas reformas a la justicia en Chile que permitiera su cumplimiento y objetivos, van surgiendo diversos organismos e instituciones relacionados entre sí, cuyas funciones fueron desarrolladas por Jueces, Administradores, Jefes de Unidades, Funcionarios y Empleados altamente competentes para dar vida a un paradigma público y permitir un cambio en la calidad

del servicio.

Esto implicó que el Poder Judicial a través de la CAPJ implementara el denominado “*Procedimiento N° 20*”, referido a “*Bases generales de procedimiento y selección de personal para cargos de la tercera y sexta serie del escalafón secundario y escalafón de empleados del Poder Judicial de los Tribunales del País y CAPJ*”.

Misma misión cumple el texto refundido del Acta N° 37 – 2011 de fecha 29 de julio de 2012 elaborado por la ECS, que establece la “*Política de Reclutamiento y Selección para proveer cargos de planta perteneciente a la Tercera y Sexta Serie del Escalafón Secundario y al Escalafón de Empleados del Poder Judicial*”, junto a los lineamientos, principios y su ámbito de aplicación.

Por su parte los nuevos organismos gubernamentales como el Ministerio Público, Defensoría Penal Pública, aplicaron sus propias regulaciones en materia de reclutamiento y selección. En el caso de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile ya contaban con sus propias políticas.

Sin embargo, dentro de todo el proceso de reformas a la justicia chilena el estudio de las competencias laborales de los Peritos Judiciales como un profesional externo al Poder Judicial que aporta con sus conocimientos y oficios al sistema judicial, es un área que no ha sido precisamente considerada en la estructura organizativa y administrativa de estas reformas judiciales, y que impacta notablemente en la gestión y desarrollo de los juicios orales.

El caso más próximo de la temática en estudio lo encontramos a nivel mundial. En el escenario internacional el aumento de pleitos transfronterizos y la falta de confianza ciudadana en el sistema pericial europeo, diversos organismos estimaron que los países conformados por la Unión Europea (en adelante, UE), debían investigar, debatir y definir el mejoramiento de los procedimientos periciales y la armonización de prácticas disímiles, para garantizar un modelo de peritaje europeo fuerte, democrático y al servicio de los ciudadanos y de las empresas europeas.

El resultado del estudio se tradujo finalmente, en establecer una “Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la UE”, mediante un procedimiento transparente en línea a los usuarios para la designación de Peritos Judiciales europeos, estableciendo un listado de competencias laborales para el ejercicio de su función, basado en capacidades, moralidad, prestigio, títulos universitarios, experiencias profesionales incluidas en su curriculum vitae, conocimientos comprobables, reputación profesional, adscripción a asociaciones profesionales, referencias, títulos profesionales y de formación inicial y continuidad del Perito, publicaciones pertinentes, premios obtenidos, experiencia docente y acreditación de formación continua. ⁴ (*Institute, EEEI - European Expertise & Expert, Octubre 2015*)

El logro más importante en esta guía de recomendaciones fue establecer un adecuado perfil de competencias laborales basado en determinados principios generales en función de un sistema que garantizara calidad, es decir, conocimientos y competencias en el ámbito de la pericia, conocimientos y competencias prácticas, ética y actitud profesional, y eficacia. (*Institute, EEEI - European Expertise & Expert, Octubre 2015*)

Las investigaciones más cercanas a la realidad chilena las encontramos en el caso argentino. Falencias suscitadas en los pleitos judiciales, permitió elaborar un “Procedimiento Judicial para Peritos”, estableciendo un adecuado perfil de competencias laborales para el ejercicio de la profesión basado en: Idoneidad, conocimientos científicos y técnicos, competencias técnicas y actualización de sus credenciales. (*Bermudez, Doctor Manuel, 2005*)

En la convergencia chilena un estudio realizado por la Universidad Alberto Hurtado señaló en su mensaje final que; “Resulta evidente la necesidad de introducir más competencia, meritocrática y transparente, en los sistemas de asignación de los diversos roles de “Auxiliares de la administración de justicia”. De lo contrario, y junto a la obvias inequidades resultantes, se seguirá cumpliendo lo que hace ya mucho tiempo

⁴ Guía de Buenas Prácticas de la Pericia Judicial Civil en la Unión Europea. Son recomendaciones dirigidas a reforzar la confianza de Jueces, de las partes y de sus letrados y, con carácter más general, de los ciudadanos de la Unión Europea en los informes que emiten los Peritos Judiciales europeos, a mejorar la calidad de las resoluciones judiciales y a garantizar la interoperabilidad entre los diferentes países miembros, en especial en los procedimientos transfronterizos.

vaticinado por Adam Smith en su Riqueza de las Naciones, en el sentido que los derechos monopólicos protegen a los favorecidos con tal privilegio de la “superior vigilancia y atención de *adventurers* (emprendedores) privados” Así, en el largo plazo, “la entrega de derechos monopólicos sólo sirve para apoyar la negligencia, derroche y malversación del grupo privilegiado”. (*Julio Peña Torres , 2007*)

En el análisis de estos antecedentes generales, lo interesante radica en comprender la importancia de hacer gestión pública en materia pericial, aunque el Derecho administrativo siendo un marco regulatorio rígido para la Administración Pública, el Código Orgánico de Tribunales (en adelante, el COT), y Autos Acordados respecto de la administración de los Tribunales de Justicia puedan impedir su eficiencia, es posible que mediante una visión integradora de un modelo de gestión que incluya nuevas competencias de los Peritos Judiciales permita mejorar este servicio, y transite por el camino de la probidad, información, transparencia, y acceso a una justicia integral.

La contribución que se pretende aportar a la disciplina forense y en especial a los organismos e instituciones relacionadas a la administración de justicia y el enriquecimiento que puede significar, en este caso, al Segundo Juzgado de Familia de San Miguel, se materializa en lograr identificar las mejores competencias laborales de los Peritos Judiciales que colaboran permanentemente en el sistema judicial chileno, nivelando su ejercicio a las nuevas exigencias y requerimiento de los Tribunales de Familia.

Entonces, es propicio proponer un mejoramiento en la gestión y colaboración del Perito Judicial en el ámbito de competencias laborales, considerando la disponibilidad de instrumentos estratégicos de la gestión pública que ofrecen determinadas instituciones del Estado.⁵

En relación a la disponibilidad de dichas herramientas encontramos al Servicio Nacional del Servicio Civil (en adelante, SNSC), que permite “*Fortalecer la función*

⁵ Instrumentos Estratégicos. Convenios Marcos de desempeño individual del Servicio Nacional del Servicio Civil, perfil de competencias.

pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personal y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos”.

No obstante que el Perito es un profesional externo al Poder Judicial, no sujeto a reglas de reclutamiento y selección, sin embargo, forma parte del quehacer histórico al interior de los Tribunales de Justicia y fundamental en la dictación de las sentencias, requiere de una vasta especialización y competencias laborales en el ejercicio de su función y coherencia, de acuerdo al Plan Estratégico 2015 - 2020 que ha diseñado el Consejo Superior de la ECS (*Planificación Estratégica del Poder Judicial Plan 2015-2020, 2014*)

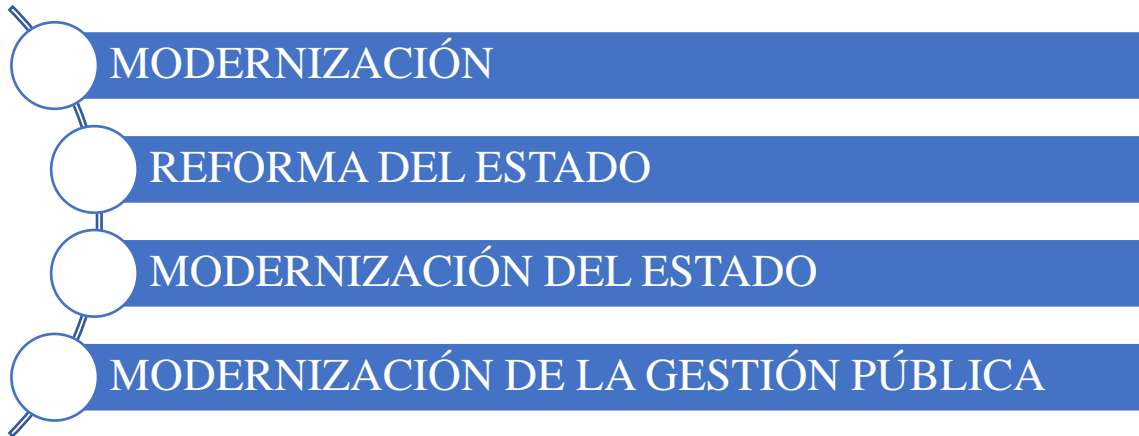
De acuerdo a lo señalado anteriormente, creemos que es posible proponer un proyecto que sea medible, cuantificable y alcanzable, destinado a fortalecer la labor del Perito Judicial mediante un diseño de adecuadas competencias laborales en el ejercicio de su función, para lograr una mayor eficiencia, tanto en el desarrollo de las audiencias del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel, como en el impacto en la gestión de calidad.

Es importante señalar que el paradigma que aborda esta Tesis de Grado conlleva necesariamente identificar aquellas adecuadas conductas de un Perito en el pleno ejercicio de sus funciones, que permitan diseñar un determinado grupo de competencias laborales, transversales y genéricas, con que debiera contar este profesional como un único objetivo de investigación.

1.3 Procesos Modernizadores en Chile

En nuestro País, también hemos vividos procesos modernizadores, ya que el Estado, como la mayoría de los fenómenos sociales, debe ser capaz de adaptarse a los continuos cambios del entorno para contribuir, de forma creciente, al logro de mejores condiciones de bienestar y desarrollo para sus ciudadanos.

Cuadro N° 1. Procesos Modernizadores en Chile.



Fuente: Contraloría General de la República.

La *modernización*, es un instrumento por medio del cual se conduce al estado de la modernidad, en donde “todo es moderno o donde lo moderno se constituye como el componente central de la realidad social”.

La *reforma del Estado*, abarca cambios en la relación en diversas dimensiones: Instituciones Públicas, Sistema Político, Organizaciones Gubernamentales, Mercado y Sociedad Civil.

La *modernización del Estado*, como el conjunto de transformaciones, innovaciones tecnológicas, políticas e institucionales, que mejoran la capacidad del Estado para responder de manera oportuna, eficaz y eficiente a las necesidades de la ciudadanía.

La *modernización de la Gestión Pública*, se entiende como la incorporación de nuevos enfoques de índole empresarial, tales como la Reingeniería, Benchmarking u Outsourcing, cuya finalidad fue superar la administración burocrática que caracterizaba a los países menos desarrollados.

A través de esta línea de tiempo, se puede comprender los procesos que fueron modernizando el ámbito de acción y regulación del Estado.

Cuadro N° 2. Procesos Históricos de la Modernización en Chile.



Fuente: Contraloría General de la República.

El *Estado benefactor*, desarrollado entre los años (1920 – 1973), caracterizado como interventor, productor y desarrollista, protección social, industrialización por sustitución de importaciones, instituciones públicas para estimular la producción y aumento del gasto social.

El *Estado regulador*, desarrollado desde el año 1973, caracterizado como descentralizador y racionalización administrativa, minimización del Estado, política de privatización, asistencialismo y focalización de la pobreza, y regionalización y descentralización municipal.

La *nueva gestión pública*, desarrollada desde el año 1990, caracterizado como un tránsito desde un paradigma burocrático hacia uno gerencial, la corrección del modelo neoliberal, modelo mixto Estado – Mercado, programas de intervención social y políticas públicas de modernización.

Las *reformas (gobernabilidad)*, desarrolladas entre los años (1990 – 1994), cuya

atención estuvo centrada en asegurar estándares mínimos de gobernabilidad. La modernización de la gestión pública surge como imperativo de la transición política al ser necesario asegurar la capacidad del Estado para sustentar la entonces vulnerable gobernabilidad democrática, momento en que la recuperación de las libertades públicas generaron demandas sociales contenidas por años, pues las reformas económicas y el ajuste Fiscal habían exacerbado las inequidades entre diferentes estratos socioeconómicos.

Los elementos destacables del periodo fueron: Servicio de Registro Civil e Identificación, Servicio de Impuestos Internos, Fondo Nacional de Salud e Instituto de Normalización Previsional, que se caracterizaron como referentes de una buena gestión. Los principales elementos característicos de estos Servicios estuvieron puestos en mejorar los tiempos de atención y respuestas a las necesidades de los usuarios, incorporar nuevas tecnologías, modernizar procesos y procedimientos, incorporar indicadores de medición, entre otros.

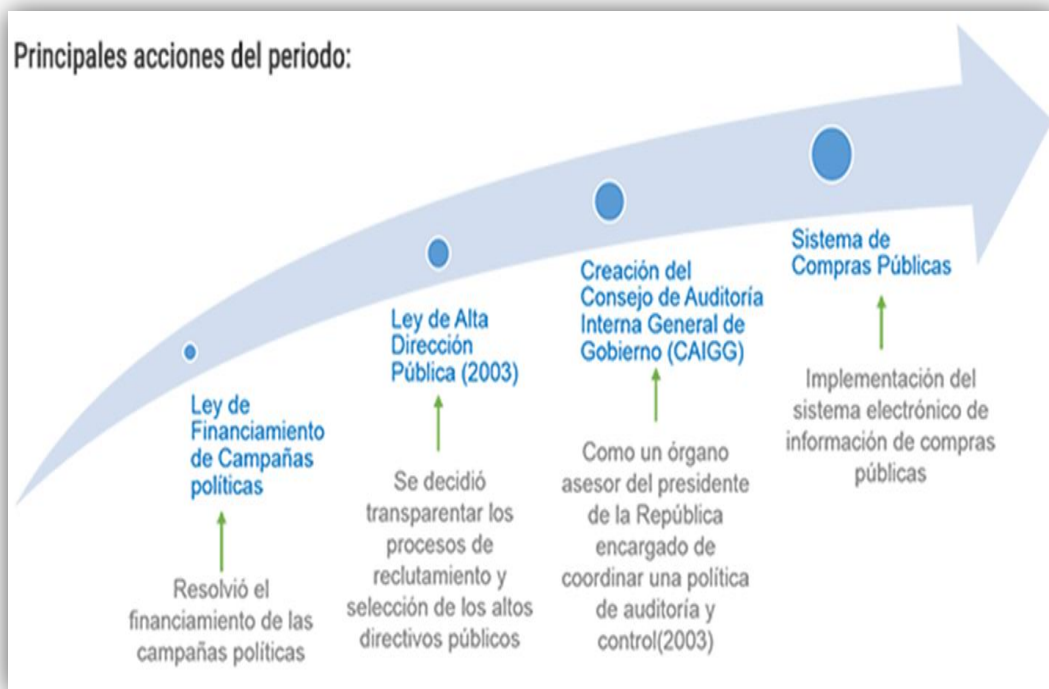
Las *formas de acción*, desarrolladas entre los años (1994 – 2000), se caracterizó por el aumento de las inversiones en programas públicos que trajo aparejado, a su vez, la necesidad de medir resultados y evidencias los avances. Asimismo, las Autoridades políticas y la ciudadanía comenzaron a percibir que la recuperación de la democracia no era suficiente, sino que era necesario intervenir fuertemente en las formas de acción de aparato estatal.

Los elementos destacables del periodo, fueron la creación del Comité Interministerial de la Modernización de la Gestión Pública y el Plan de Modernización de la Gestión Pública.

Los *aspectos institucionales*, desarrollados entre los años (2000 – 2006), supusieron una continuidad del proceso de mejoramiento de la gestión pública, en el sentido de profundizar en aspectos institucionales. Esto supuso que el Comité Interministerial de la Modernización de la Gestión Pública se transformara en un Proyecto de Reforma y Modernización del Estado que perdió su rango interministerial y pasó a depender de la División de Modernización de la Gestión Pública del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Uno de los principales elementos precursores de acciones importantes en materia de modernización y que supuso una profundización importante en el Programa de Modernización de la Gestión Pública fue una situación coyuntural generada a partir de la aparición de algunos casos de corrupción que derivaron en un pacto entre Gobierno y oposición.

Cuadro N° 3. Principales Políticas de Modernización en Chile.



Fuente: Contraloría General de la República.

1.4 Nuevos Actores Institucionales y sus Funciones

Con la finalidad de dejar clara la magnitud de estas reformas podemos señalar que a raíz de la misma se crearon diferentes organismos, tales como el Ministerio Público, Defensoría Penal Pública, Juzgado de Garantía y Tribunales Orales en lo Penal, con las funciones que pasamos a exponer:

a) **Ministerio Público.**

“El Ministerio Público es un organismo autónomo y jerarquizado, cuya función es dirigir en forma exclusiva la investigación de los hechos constitutivos de delito, los

que determinen la participación punible y los que acrediten la inocencia del imputado y, en su caso, ejercer la acción penal pública en la forma prevista por la Ley. De igual manera, le corresponderá la adopción de medidas para proteger a las víctimas y a los Testigos. No podrá ejercer funciones jurisdiccionales.”⁶

b) Defensoría Penal Pública.

Es un servicio público, descentralizado funcionalmente y desconcentrado territorialmente, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Justicia.

“La Defensoría tiene por finalidad proporcionar defensa penal a los imputados o acusados por un crimen, simple delito o falta que sea de competencia de un Juzgado de Garantía o de un Tribunal de Juicio Oral en lo Penal y de las respectivas ICA, en su caso, y que carezcan de Abogado”⁷.

c) Juzgados de Garantía.

Los Juzgados de Garantía están conformados por uno o más Jueces con competencia en un mismo territorio jurisdiccional, los que actúan y resuelven unipersonalmente los asuntos sometidos a su conocimiento.

Funciones de a los Jueces de Garantía:

- a) Dirigir personalmente las audiencias que proceda de conformidad a la Ley Procesal Penal;
- b) Dictar sentencia, cuando corresponda, en el procedimiento abreviado que contemple la Ley Procesal Penal;
- c) Conocer y fallar las faltas penales de conformidad con el procedimiento contenido en la Ley Procesal Penal, y
- d) Conocer y resolver todas las cuestiones y asuntos que este Código y la Ley Procesal Penal les encomienden.⁸
- e) Asegurar los derechos del imputado y demás intervinientes en el proceso penal, de acuerdo a la Ley Procesal Penal.

⁶ Artículo 1°, Ley N° 19640, establece la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público.

⁷ Artículo 2°, Ley N° 9718, crea la Defensoría Penal Pública.

⁸ Artículo 14°, Ley N° 19665, reforma el Código Orgánico de Tribunales.

d) Tribunales Orales en lo Penal

Los Tribunales Orales en lo Penal están conformados por tres Jueces llamados a conocer y conducir el debate durante el juicio oral, para luego determinar la culpabilidad o inocencia del imputado.

Funciones de los Tribunales Orales en lo Penal:

- a) Conocer y juzgar las causas por crimen o simple delito;
- b) Resolver todos los incidentes que se promuevan durante el juicio oral, y
- c) Conocer y resolver los demás asuntos que la Ley Procesal Penal les encomiende.⁹

Dentro de este contexto y efectuando una mirada interna, específicamente a nivel de recursos humanos y distribución de los nuevos Tribunales dentro del Poder Judicial, se efectuó un profundo estudio a fin de establecer la jurisdicción de los nuevos Juzgados de Garantía y Tribunales Orales en lo Penal, la dotación de personal suficiente para ellos y la política de traspaso de los Funcionarios que ejercían su labor en los antiguos Juzgados del Crimen, distribuciones que se llevan a cabo a través de un estudio realizado por la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Católica de Valparaíso, por encargo de la CAPJ, denominado "Formulación y Aplicación de un Modelo de Localización de Tribunales y Fiscalías de la Justicia Criminal Oral", para lo cual se tuvieron en cuenta diversas circunstancias que el Presidente de la República al presentar el proyecto de reforma al COT, específicamente en su Mensaje describe como:

1.- Demanda: Para toda causa que ingrese al sistema judicial, existirá siempre la entidad correspondiente que pueda atenderla, esto es, la demanda por justicia siempre será satisfecha.

2.- Optimización: Dado que los recursos disponibles son escasos, la localización y número de entidades, en este caso, los Juzgados de Garantía y los Juzgados en lo Penal, serán óptimos desde la perspectiva de los costos de instalación, operación y ampliación, y del costo total del desplazamiento de las personas. Igualmente, se optimizará el monto de la creación y de la ampliación de las entidades.

⁹ Artículo 17°, Ley N° 19665, reforma el Código Orgánico de Tribunales.

3.- Equidad: La distancia que se deba recorrer para acceder a la entidad correspondiente, será similar a lo largo del País, considerando las distancias que normalmente recorren las personas en cada región para realizar actividades de naturaleza semejante.

4.- Eficiencia: Las entidades tendrán una carga de trabajo proporcional a su capacidad de atención y relativamente homogénea en cada una de ellas a lo largo del País.

5.- Competencia: Todas las causas que se originan en una comuna determinada, serán atendidas por la Fiscalía, Juzgados de Garantías y Juzgados en lo Penal correspondiente a esa comuna.

6.- Estabilidad Territorial: Las entidades no cambiarán de ubicación geográfica durante el horizonte de planificación, como tampoco cambiará la jurisdicción territorial asignada a cada entidad durante el mismo período, salvo, claro está, que se instale una nueva entidad en la región.

7.- Regionalización: Todas las causas que se generen en una región serán atendidas en la misma sin excepción.”¹⁰

Es de esta manera que se establece el siguiente diseño organizacional de los nuevos Tribunales en materia penal.

1.5 Diseño Organizacional de los Juzgados de Garantía

1. Dirección Administrativa:

A esta unidad pertenecen el Juez Coordinador, el Administrador General y el Subadministrador General (en aquellos Juzgados en los cuáles, producto de la magnitud de la planta administrativa, se justifica su presencia) cuyas funciones se detallan a continuación.

¹⁰ Historia de la Ley N° 19.665, Mensaje Presidencial, Biblioteca del Congreso Nacional.

a) Juez Coordinador.

El Juez Coordinador deberá velar por el buen funcionamiento del Juzgado. Será elegido por la mayoría de los Jueces que componen el Juzgado y durará en el cargo dos años, pudiendo ser reelecto. En los Juzgados con dos Jueces, la labor de Juez Coordinador rotará anualmente entre ambos. El Juez Coordinador, en conjunto con el Administrador General, deberá tomar las decisiones relativas a la organización de la función jurisdiccional del Juzgado.

b) Administrador General.

El Administrador General deberá velar por el buen funcionamiento administrativo del Juzgado. Será el encargado de realizar y coordinar la gestión administrativa para permitir que las audiencias tengan lugar oportunamente. El Administrador General no dependerá funcionariamente de la CAPJ.

c) Subadministrador General.

Este Funcionario será un apoyo para el Administrador General en el desempeño de sus funciones, con el fin de realizar un mejor manejo administrativo del Juzgado. Este cargo es eventual, y se contempla sólo en aquellos Juzgados que justifiquen su existencia.

2. Unidad de Sala:

Es la Unidad encargada de optimizar el recurso audiencia disponible. Para ello debe colaborar con el Juez en la administración de la agenda de audiencias y desarrollar las funciones de preparación, registro y ejecución de las audiencias.

Esta unidad considera los siguientes cargos:

- Ejecutivo de Sala.
- Ayudante de Audiencias.
- Encargado de Toma de Actas.

3. Unidad de Servicios:

Esta unidad tiene por objeto prestar apoyo a las distintas unidades del Tribunal para desarrollar sus funciones. Se contemplan las funciones de bodega (custodiar las especies incautadas, elementos que constituyan las pruebas, materiales de oficina y

equipos del Tribunal), administración contable (realizar las funciones de recepción de dineros, emisión de egresos y registro de operaciones), y labores auxiliares (mensajería, aseo, conducción, etc.). En los Tribunales de menor tamaño, en los cuáles no existe Subadministrador General, esta unidad dependerá, directamente, del Administrador General.

Esta unidad considera los siguientes cargos:

- Jefe de Unidad.
- Encargado Contable.
- Bodeguero.
- Auxiliar.

4. Unidad de Administración de Causas y Expedientes:

El nuevo proceso considera la existencia de un Expediente que consiste en un registro resumido de las actividades asociadas a una causa y de las decisiones tomadas por el Tribunal, lo cual facilitará un registro de la mayoría de las Resoluciones en la sala por el Encargado de Actas. Entre las labores más importantes, que considera el trabajo de esta unidad, se encuentran el ingreso de las nuevas causas al sistema, la digitación de Resoluciones que quedaron pendientes de la audiencia, la preparación de los expedientes para las audiencias y el soporte informático al Personal del Tribunal. Es importante considerar que se supone la existencia de un soporte informático de alto perfil a nivel de la CAPJ Regional.

Esta unidad considera los siguientes cargos:

- Jefe de Unidad.
- Encargado de Causas y Expedientes.
- Encargado Informático.

5. Unidad de Atención de Público:

Realiza las funciones de prestar ayuda e información a las personas que concurran al Tribunal, así como apoyo secretarial al Personal del mismo. En los Tribunales pequeños es apoyada por la Secretaria, quien a su vez apoya en las funciones de telefonista.

Esta unidad considera los siguientes cargos:

- Jefe de Unidad.
- Encargado de Atención de Público.
- Secretaria.
- Telefonista.

6. Unidad de manejo de Testigos y Peritos:

Esta unidad se considera sólo para los Juzgados en lo Penal y es la encargada de realizar dos funciones de gran importancia para la ejecución del juicio como son verificar la concurrencia de los Testigos y Peritos a las audiencias de acuerdo al programa del juicio oral y coordinar la participación en la audiencia de los Testigos y Peritos una vez presentes en el Tribunal.

Esta unidad considera los siguientes cargos:

- Jefe de Unidad.
- Encargado de Testigos y Peritos.

Como se puede apreciar las diversas reformas a la justicia chilena no solo implicaron un profundo cambio en la administración estratégica del Poder Judicial, sino que también la incorporación de nuevos puestos de trabajos y definición de nuevas funciones. Para ello, los establecimientos de bases y políticas en materia de reclutamiento y selección de todas las instituciones que implicaban un contacto en el servicio judicial hacia el usuario han sido fundamentales en la nueva gestión judicial.

1.6 Nuevos Tribunales de Familia; Proceso Modernizador de la Justicia Chilena.

La idea de un nuevo paradigma de políticas públicas en la justicia chilena, permitió que el día 30 de agosto del 2004 fuera publicado en el Diario Oficial la Ley N°19.968 que creó los Tribunales de Familia, encargados de conocer los asuntos de que trata esta misma Ley y los que les encomienden otras Leyes generales y especiales, de juzgarlos y hacer ejecutar lo juzgado, en que su estructura, organización y competencia

rigen por las disposiciones del COT y las Leyes que los complementan, y que su complejidad y especialidad la hicieron formar parte del Poder Judicial.

Un nuevo modelo de administración y gestión judicial en su estructura y funcionamiento, acompañado de una mayor asignación de recursos presupuestarios para su implementación, y el establecimiento de nuevos procedimientos judiciales especiales de tipo contenciosa en su primera etapa de ejecución, fueron los atributos de una política pública que permitieron impactar y enfrentar la notable carencia en los aspectos legales y de gestión respecto de los antiguos Tribunales de Letras de Menores. Esto generó un cambio importante en la forma como se debían abordarse y resolverse los procesos judiciales en el escenario del Derecho de Familia.

Este nuevo enfoque en los Tribunales de Familia promovido desde una visión modernizadora y reformadora del Estado, impulsó la búsqueda de soluciones colaborativas entre las partes, incorporando al proceso nuevos mecanismos de gestión a la resolución de conflictos, como las conciliaciones, avenimientos, transacciones y las Mediaciones Familiares. Un procedimiento concentrado, informado por los principios de la oralidad y la inmediación, debía inferir en una administración de justicia más pronta, eficaz, ágil, eficiente y comprometida con los derechos fundamentales y el desarrollo jurídico.

Este impulso en el Derecho de Familia, daba cuenta que el Estado chileno se encontraba de cara solucionando un problema procesal antiguo y obsoleto, claramente atentatorio a los derechos de los niños, niñas y adolescentes, pero, además, lejos de un proyecto modernizador del Estado. Con propiedad los Legisladores se hicieron cargo de esta problemática donde se normaron procedimientos y establecieron principios para resolver cuestiones esenciales mediante la incorporación de estrategias y herramientas de gestión administrativas más eficaces.

La experiencia y el resultado positivo que ha entregado la reforma procesal penal en Chile como una política modernizadora del Estado, se hizo extensible al proyecto de reforma de los Tribunales de Familia, cuyos objetivos y fundamentos generales del proyecto fueron instituir primordialmente un procedimiento que confiriera

primacía a las soluciones no adversariales del conflicto familiar, con una estrecha relación de principios y el conjunto de iniciativas modernizadoras que el Gobierno emprendió, buscando como el objetivo final la disminución de las deficiencias y ahorro de recursos en el largo plazo.

Es así que el proyecto se contempla un objetivo que, sin ser propio de la judicatura de familia, no es por eso menos importante: el que se refiere a la incorporación en esta judicatura de elementos de modernización comunes al resto de la administración de justicia con el objetivo de que el ejercicio de la jurisdicción sea lo más eficaz y eficiente posible. (*Historia de la Ley N°19.968, 2004*)

1.7 Políticas Públicas en el marco de los Auxiliares de la Administración de Justicia.

Las políticas públicas en el marco de la modernización del Poder Judicial implicaron la creación de un gran número de Ministerios, Instituciones y Servicios Públicos, acordes a los requerimientos que estos hicieron en la facultad de imperio con que cuentan los Tribunales de Justicia.

Las nuevas etapas procesales sean de los Tribunales con competencia en materia penal, familia y laboral comenzaron a generar una serie de procesos al interior de estos Servicios Públicos que en diversos casos provocaron descoordinaciones y falta de cumplimiento a estos mandatos debido a la ausencia de recursos financieros y humanos, y de una adecuada gestión.

Sin embargo, como toda política pública la manifiesta intervención del talento humano y la experiencia de cada Profesional, Técnico y Servidor Público, la gestión judicial comenzó encausarse exitosamente hacia un nuevo sistema reformado de los Tribunales de Justicia.

De esta manera, este nuevo paradigma hecho realidad en las diversas instituciones relacionadas a la acción judicial comenzó a colaborar eficientemente en los objetivos propuestos por el Poder Judicial. Carabineros de Chile, Gendarmería de Chile,

Policía de Investigaciones, Ministerio Público, Defensorías Públicas en sus diversas especialidades y el Servicio Médico Legal, comenzaron una labor desafiante en cumplir los requerimientos de los Tribunales de Justicia.

No obstante, el continuo mejoramiento que han implementado cada uno de los Ministerios, Instituciones y Servicios del Estado definidos como un sistema integral y coherente, requieren la presencia notoria de nuevas políticas públicas relacionadas a otros agentes que colaboran permanentemente con el Servicio Judicial para que sea más eficiente.

Unos de los actores relevantes que se encuentra directamente vinculado a la acción judicial es el Perito, quien mediante su ciencia permite recabar las evidencias y emitir un Informe bajo determinados protocolos y metodologías de investigación que ayudan al Juez a adoptar alguna decisión.

El Perito al ser un profesional externo e independiente al Poder Judicial, que postula a integrar un listado por especialidades en las distintas ICA del País, no le son aplicables ninguna de las políticas de reclutamiento y selección con que se cuenta al interior o exterior del Poder Judicial, solamente es aplicable el Acta N° 208-2013 sobre confección de Lista de Peritos en el Procedimiento Civil.

En este sentido, las políticas públicas en Chile más importantes que se han regulado en el sistema pericial son las siguientes:

- a. Acta N° 208-2013 de la ECS de fecha 27 de diciembre de 2013. Refunde el Acta N° 140-2007, de 10 de agosto de 2007, que contiene el texto del Auto Acordado sobre confección de Lista de Peritos en el Procedimiento Civil.
- b. Decreto 236 – Reglamento de la Ley N° 19.039, de Propiedad Industrial, Título XV “De los Peritos y de los Informes Periciales”, Artículo 79 al 89: Esta normativa se refiere, básicamente, a un registro especial de Peritos que llevará el instituto, su permanencia, exámenes de selección, su labor e informe pericial, como la evaluación de su

desempeño.

- c. Propuesta de Políticas Ministeriales – Ministerio de Justicia de Chile 2015: Modernizar y fortalecer a los servicios Auxiliares de justicia que tienen por función producir evidencia científica para el sistema judicial.

Estos antecedentes permiten señalar que es necesario proponer una política pública modernizadora de los Peritos Judiciales sean Públicos o Privados, que colaboren eficientemente en las labores jurisdiccionales de los Tribunales de Justicia en forma aún más armoniosa con la misión, visión y estrategias que se ha propuesto el Poder Judicial 2015 – 2020, en este caso, el “Acceso a una justicia integral”, “Calidad en el proceso de la gestión y/o servicios judiciales” y, “Modernización permanente de acuerdo a la ejecución jurisdiccional”.

1.8 Misión, Visión y Valores Organizacionales del Poder Judicial. (Planificación Estratégica del Poder Judicial Plan 2015-2020, 2014)

Misión:

La misión describe el propósito fundamental de una institución, muestra lo que la caracteriza y diferencia de otros Servicios y aquello que ésta brinda a sus usuarios. Es decir, la declaración de misión debe informar a Funcionarios y Directivos acerca de las acciones que deben desarrollar juntos, para obtener el fin que la institución busca.

“Solucionar los asuntos de su competencia de manera clara, oportuna y efectiva, con plena vigencia de todos los derechos de todas las personas, contribuyendo así a la paz social y fortalecimiento de la democracia”.

Visión:

La visión define las aspiraciones de mediano y largo plazo de una organización. Expresa cómo quiere ser percibida ante sus usuarios, clientes y/o partes interesadas en general, plasmando de forma clara y concreta los resultados que espera conseguir en un futuro determinado.

Es necesario definir a qué usuarios se quiere impactar con los servicios que otorga, expresar un objetivo desafiante y clarificar cuándo espera lograrlo.

“Ser reconocido por la comunidad como la vía de solución de los asuntos de su competencia de manera pronta, justa y confiable”.

Valores organizacionales del Poder Judicial

Los valores institucionales son aquellos aspectos presentes en la cultura de la institución, guían su quehacer diario, sustentan las actividades que periódicamente desarrolla y no cambian con el tiempo.

El Poder Judicial ejerce la Jurisdicción:

1.	Sustancialmente	Justa y generando seguridad jurídica
2.	Axiológicamente	Promotora del respeto de todos los Derechos Fundamentales
3.	Éticamente	Proba e íntegra
4.	Objetivamente	Independiente
5.	Subjetivamente	Imparcial
6.	Funcionalmente	Autónoma
7.	Socialmente	Responsable
8.	Temporalmente	Oportuna
9.	Normativamente	Ajustada a Derecho
10.	Jueces y Funcionarios	Comprometidos con la calidad y excelencia cercanos y otorgando un buen trato
11.	Institucionalmente	Accesible, Confiable y Transparente
12.	Procesalmente	Respetuosa de garantías y Derechos Efectiva, eficiente y eficaz congruente en el procedimiento y coherente en la decisión
13.	Profesionalmente	Preparada
14.	Otorga un servicio	Reconociendo la dignidad, igualdad e inclusión de todas las personas
15.	Utiliza un lenguaje	Comprensible, claro y sencillo
16.	Comunicacionalmente	Activa en la difusión y rendición de cuentas

Los valores señalados anteriormente se pueden agrupar bajo los siguientes conceptos:

1.	Independiente, autónoma e imparcial	Actuando conforme a Derecho, generando seguridad jurídica.
2.	Igualitaria, inclusiva y accesible	Amparando todos los Derechos y garantías de todas las personas.
3.	Proba, transparente, íntegra y socialmente responsable	Rindiendo cuenta pública con un lenguaje claro y,
4.	Cercana, oportuna y efectiva	Otorgando buen trato y un servicio de excelencia.

1.9 Plan Estratégico 2015 – 2020 del Poder Judicial Chileno.

Un análisis de gestión al proyecto modernizador de la administración de justicia ha otorgado como resultado a 16 años desde su puesta en marcha en todo Chile, el que hoy el Poder Judicial cuenta con un plan *estratégico 2015-2020*, que señala las directrices por las cuáles debe transitar la gestión judicial. (Planificación Estratégica del Poder Judicial Plan 2015-2020, 2014)

De esta manera, el Poder Judicial en armonía con las políticas modernizadoras del Estado paulatinamente ha ido estableciendo la misión, visión y valores en lo que respecta a su organización, pero, además, los “Ejes de una Planificación Estratégica”, como:

- 1).- Mejorar sustancialmente el **acceso a la justicia**.
- 2).- Ofrecer **calidad** en todo el proceso de justicia.
- 3).- **Modernizar** la institución del Poder Judicial en Chile.

Claramente lo más relevante corresponde a la “Modernización de la Institución del Poder Judicial en Chile”, basado en la disminución de las brechas al interior del

Poder Judicial, para contar con procesos ágiles, recursos humanos y colaboradores externos que contribuyan a mejorar la calidad del servicio entregado, fortaleciendo la gestión jurisdiccional e institucional, la gestión de recurso humano, la comunicación interna y el funcionamiento de cada unidad judicial.

La modernización debe asumir desafíos a nivel interno e impactar en el acceso y calidad de la justicia:

- El liderazgo y la gestión proactiva son cruciales para el éxito y la excelencia, y deben ser articulados con la gestión del Gobierno Judicial¹¹ de los próximos años.
- Los sistemas y soportes deben definir políticas claras, con recursos humanos, financieros y procedimientos adecuados de acuerdo a la labor judicial.
- Las labores de comunicación e innovación deber ser cotidianas a la gestión.

Siguiendo las mismas perspectivas y los “Ejes de la Planificación Estratégica del Poder Judicial”, para dar cumplimiento a los objetivos a largo plazo que se ha planteado este Poder del Estado, se encuentra enfocado a que el sistema judicial sea más eficiente, inclusivo y transparente, desarrollando procesos en línea con la administración y gestión de justicia, estableciendo un nuevo marco jurídico de Tecnología de la Información y la Comunicación (en adelante, TIC), en administración y gestión de justicia, que abarca el conocimiento de la causa, el fallo y el cumplimiento de éste.

En tal sentido, y para dar cumplimiento a dichos ejes, se requiere, por tanto de un elemento central como es el *recurso humano*, que se encuentra incorporado como un pilar fundamental del eje modernizador de la gestión del Poder Judicial. Para ello, se ha establecido, un nuevo sistema de perfeccionamiento, exigencia, formación y capacitación de los Funcionarios del Poder Judicial, en línea con la nueva carrera judicial, extendiéndose esta a los Funcionarios (Magistrados, Profesionales,

¹¹ Es una instancia de reflexión en que el Poder Judicial plantea diagnósticos profundos y propuestas de reforma respecto a discusiones más relevantes, en mejorar la gestión de los Tribunales de Justicia, tanto desde una perspectiva jurídica como también desde la mirada de otras ciencias sociales: economía, administración y políticas públicas, las que buscan enriquecer significativamente las miradas tradicionalmente utilizadas por la comunidad jurídicas nacional.

Administrativos y Auxiliares de la administración de justicia que colaboran activamente en el proceso judicial), debiendo considerarse Servidores Públicos, con roles, exigencias y responsabilidades de acuerdo a un estatuto común.

Por lo tanto, la propuesta final es avanzar hacia un Gobierno Judicial descentralizado, con autonomía orgánica y financiera, teniendo como plataforma la modernización del Estado, clarificando y separando el rol jurisdiccional y administrativo, reafirmando la necesidad de ambos, para que trabajen coordinados, bajo un esquema de Gobierno definido, que facilite la administración de justicia, en cada jurisdicción de manera descentralizada.

Para llevar a cabo esta propuesta estratégica del Poder Judicial se requiere necesariamente entonces de la pertinencia de los elementos que conforman las competencias; *Saber, saber hacer, saber estar, querer hacer, poder hacer*¹², que aplicados rigurosamente conforme a los procedimientos de reclutamiento y selección a los Empleados internos y actores externos que presten algún servicio esencial en la administración judicial impulsen permanentemente un mejoramiento continuo.

Saber, se refiere a un conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Pueden ser de carácter técnico y de carácter social. En ambos casos, la experiencia tiene un rol esencial.

Saber hacer, se refiere a un conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas, sociales y cognitivas; y, por regla general, las mismas deben interactuar entre sí.

Saber estar, se refiere a un conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social. Es decir, se trata de tener en cuenta varios valores, creencias, actitudes como elementos que favorecen o dificultan determinados comportamientos. En un contexto dado.

¹² www.grupogestionporcompetencias.blogspot.cl/2008/05/elementos-de-las-competencias.html?m=1

Querer hacer, se refiere a un conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia. Se trata de factores de carácter interno y/o externo a la persona, que determinan que ésta se esfuerce o no por mostrar una competencia.

Poder hacer, se refiere a un conjunto de factores relacionados con dos cuestiones fundamentales: lo individual y lo situacional. El primer punto de vista, se refiere a la capacidad personal, es decir, las aptitudes y rasgos personales que se contemplan como potencialidades de las personas y desde el punto de vista situacional, se refiere al grado de favorabilidad del medio, es decir, diferentes situaciones pueden marcar distintos grados de dificultad para mostrar un comportamiento dado. Es válido destacar, la disponibilidad o no de medios o recursos que faciliten o dificulten el desempeño de la competencia.

1.10 Principios de los Procesos de Concursos del Poder Judicial

Los procesos de concursos que se efectúen en el Poder Judicial deberán adecuarse a los siguientes principios rectores:

1.10.1 Transparencia.

Los llamados a concurso deberán ser difundidos a través de medios idóneos que garanticen una adecuada difusión y comunicación a posibles interesados. Los requisitos del cargo (formación académica, experiencia laboral, competencias técnicas, entre otros) y el procedimiento de selección deberán ser publicados junto con el llamado a concurso y estar a disposición de los postulantes hasta el término del mismo.

Se garantizará a los postulantes el acceso a información relativa al estado de su postulación de cada una de las etapas de concurso.

1.10.2 No Discriminación e Igualdad de Oportunidades.

No podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Por lo anterior, en ningún proceso de selección podrá exigirse alguna de las condiciones antes enumeradas.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas estrictamente en los requisitos a competencias exigidas para un cargo determinado no serán consideradas discriminación.

Según lo establecido en el Acta N° 165-2010 de 29 de noviembre de 2010, los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de algún instrumento de selección, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal.

1.10.3 Objetividad

Las evaluaciones que se apliquen deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos. Los instrumentos que se apliquen deberán destacar la valoración del mérito e idoneidad, constituyendo una herramienta técnica y objetiva para evaluar el ingreso a la carrera judicial y la promoción.

1.11 Conceptos Generales de acuerdo a la Bases Generales de Procedimiento de Reclutamiento y Selección Poder Judicial. (Procedimiento 20).

1.11.1 Reclutamiento

Procedimiento orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece el mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende cubrir.

1.11.2 Selección

Procedimiento que tiene por objeto encontrar a las personas que se adecuen en mayor medida al perfil requerido para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, considerando las condiciones internas y del entorno.

1.11.3 Concurso

Procedimiento que consiste en la aplicación de herramientas destinadas a reclutar y seleccionar a los candidatos más idóneos para ocupar los cargos con necesidad de ser provistos en Tribunales y/o Corporaciones Administrativas a nivel nacional, según perfiles y requisitos establecidos.

1.11.4 Vacante

Corresponde al cargo con necesidad de ser provisto mediante el proceso de reclutamiento y selección, el cual se puede generar por creación o reposición de ella, según sea el caso.

1.11.5 Perfil del Cargo.

Corresponde a aquellas características de formación, experiencia y competencias psicolaborales deseables para un determinado cargo, con el fin de predecir un desempeño eficiente en el mismo. Lo anterior se encuentra formalizado a través de *fichas de descripción de cargos* en los diseños organizacionales vigente, el cual ha sido debidamente aprobado por el Honorable Consejo Superior de la CAPJ.

1.12 Políticas de Reclutamiento y Selección en la Alta Dirección Pública.

En las últimas décadas Chile inició un proceso de reformas para contar con un Estado moderno y preparado que permita hacer frente a los nuevos desafíos del País y a las crecientes demandas de la ciudadanía por servicios de calidad. (*Servicio Civil, 2016*)

Fue así como en el año 2003, mediante la Ley N° 19.882 y producto de un acuerdo nacional en materia de probidad, transparencia y modernización de la gestión pública, se creó el Servicio Civil (en adelante, SC), con el objetivo de implementar una política de gestión estratégica de las personas que trabajan en la administración civil del Estado. (*Servicio Civil, 2016*)

Se abordó de esta manera un aspecto que había estado ausente de iniciativas modernizadoras y se reconoció la gestión y desarrollo de las personas como una variable indispensable del proceso de modernización del Estado, sentándose las bases para avanzar en una gestión pública fundada en los principios del mérito, excelencia, probidad y transparencia. (*Servicio Civil, 2016*)

Desde su creación, el SC ha participado activamente en el proceso de profesionalización y mejoramiento de la gestión pública, impulsando y asesorando a Servicios y Autoridades de Gobierno en materia de gestión estratégica de personas. (*Servicio Civil, 2016*).

1.13 Principales Roles del Servicio Civil. (Servicio Civil, 2016).

1. Ejercer funciones orientadoras, de coordinación y seguimiento en la gestión de personas en el Estado.
2. Implementar y administrar el Sistema de ADP.
3. Asesorar a Autoridades de Gobierno y Jefes de Servicio en ámbitos de la gestión de personas en el Estado y del Sistema de la ADP.
4. Promover reformas en gestión de personas para mejorar la función pública.
5. Promover buenas prácticas laborales en los Servicios Públicos.
6. Administrar y desarrollar incentivos para impulsar la excelencia y la innovación en la gestión pública.
7. Monitorear el cumplimiento de instrucciones emanadas del/la Presidente/a de la República en ámbitos de la gestión de personas y del Sistema de la ADP.
8. Promover las personas en el Estado, excelencia e innovación, mérito e idoneidad, probidad y transparencia y gestión pública de calidad.

1.14 Principal Subdirección de Desarrollo de las Personas en la Alta Dirección Pública.

Es la encargada de supervisar, coordinar y perfeccionar la gestión de personas en la administración civil del Estado, mediante el diseño de políticas en este ámbito, la promoción de reformas para el mejoramiento de la gestión, la administración y provisión de información para la función pública, la promoción de buenas prácticas y climas laborales gratos y estimulantes, y el desarrollo de asesorías a Autoridades de Gobierno y Jefes de Servicio, siguiendo los principios de mérito, equidad, participación y productividad, en el marco de una implementación descentralizada. (*Servicio Civil, 2016*)

1.15 Principales políticas de Reclutamiento y Selección de Altos Directivos y Gestión del desempeño Funcionario.

En relación a los Altos Directivos, consiste en el apoyo a Ministerios, Instituciones y Empresas públicas en los procesos de selección de sus cargos directivos o gerenciales, facilitando la incorporación de nuevos talentos a la gestión del Estado en el ámbito del Gobierno Central y Regional. Esta asesoría comprende consultoría en procesos de selección de cargos directivos y en la construcción de perfiles de selección. Asimismo, en el caso de los cargos del Sistema de la ADP contempla la gestión del proceso de reclutamiento y selección. (*Servicio Civil, 2016*)

Referido a la gestión del desempeño Funcionario, ofrece asesoría en la implementación del *modelo de gestión del desempeño individual*, propuesto por el SC, para el desarrollo en los Servicios Públicos de una gestión estratégica del desempeño, que contempla la instalación de mejores prácticas de planificación, dirección, evaluación y retroalimentación. Una de las variables que mayor incidencia tiene en el rendimiento laboral, es fortalecer, estimular y mejorar la calidad de los espacios de diálogo entre Jefaturas y Colaboradores. (*Servicio Civil, 2016*)

1.16 Conceptualización del Perfil en el Proceso de Reclutamiento y Selección.

1.16.1 Perfil del cargo.

Un perfil es un documento que contiene una descripción de los elementos requeridos para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo (educación, experiencia y competencias). Entrega información válida y objetiva respecto de un cargo determinado y las características que se estima debiese tener una persona para desempeñarse adecuadamente en el mismo, permitiendo llegar a conclusiones sobre lo que se necesita en una organización, y específicamente, en los equipos de trabajo. De esta forma, los perfiles constituyen una herramienta útil que contribuyen a orientar y gestionar a gran parte de los subsistemas de recursos humanos. (*Servicio Civil, 2010*)

De acuerdo a la literatura sobre esta materia, para que un perfil sea considerado efectivo, debiera contar con las siguientes características: útiles, permitiendo guiar los procesos de gestión de personas; dinámicos, ya que pueden ir cambiando con el tiempo, en la medida que la organización y su entorno se transforman; y simples, logrando destacar aquello que es importante, fundamental de un cargo. (*Servicio Civil, 2010*)

1.16.2 Reclutamiento.

Reclutamiento es “el conjunto de procedimientos tendientes a atraer candidatos adecuados”. Esto implica contar con candidatos potencialmente calificados y con las capacidades necesarias para ocupar cargos en la organización. Este proceso de búsqueda es una actividad de divulgación – ofrecimiento de empleo – para atraer de forma selectiva a candidatos que cumplan o respondan a los requisitos mínimos o básicos. Además constituye la base para la etapa siguiente, la selección. (*Servicio Civil, 2010*)

Los objetivos del proceso de reclutamiento son básicamente los siguientes: permite atraer del mercado laboral a aquellas personas cuyos perfiles se acercan mayoritariamente al perfil deseado o buscado; logra identificar adecuadamente qué candidato se ajusta más al cargo y anticipa el mejor desempeño, y por otro lado, implica un proceso de auto selección, donde cada candidato se incorporará o se excluirá de postular a un proceso de selección cuando su perfil no cumpla con lo requerido en la convocatoria. (*Servicio Civil, 2010*)

1.16.3 Selección.

La selección se puede definir, según Alles, como “la elección de los candidatos más adecuados en relación con el perfil”, constituyéndose como una actividad de clasificación, donde se escoge a aquellos postulantes que posean la mayor probabilidad de adaptarse al cargo ofrecido satisfaciendo las necesidades de la organización y en concordancia con el perfil establecido. *(Servicio Civil, 2010)*

1.16.4 Competencia.

Conjunto de habilidades que permiten establecer relaciones estratégicas de cooperación y coordinar con actores institucionales que son claves para el logro de los objetivos de la organización. *(Servicio Civil, 2010)*

1.16.5 Competencias técnicas.

Referidas a los conocimientos o habilidades más estrechamente relacionadas con aspectos técnicos del trabajo, propias del sector en que se desempeñará el/la ocupante del cargo. Ejemplo: Conocimientos de contabilidad gubernamental, conocimientos de formulación y evaluación de programas y proyectos sociales, conocimientos de tecnologías de información. *(Servicio Civil, 2010)*

1.16.6 Competencias interpersonales.

Referidas a habilidades o actitudes relacionadas con el espacio de interacción con otros. Ejemplo: Comunicación efectiva, negociación, orientación de servicio. *(Servicio Civil, 2010)*

1.16.7 Competencias gerenciales.

Referidas fundamentalmente a capacidades de dirección estratégica. Ejemplo: Visión estratégica, planificación, monitoreo y control de gestión, organización. *(Servicio Civil, 2010)*

1.16.8 Competencias de relación con el entorno.

Referidas a habilidades para relacionarse y coordinarse efectiva y pro activamente con el entorno propio del cargo y la organización. Ejemplo: Desarrollo de alianzas, manejo sociopolítico. *(Servicio Civil, 2010)*

1.16.9 Competencias transversales.

Se entiende por competencias transversales a “aquellos comportamientos laborales que son propios del desempeño en diferentes sectores o actividades y que, por lo mismo, no necesariamente se relacionan con un puesto en particular”. Ejemplo: Probidad, orientación al cliente, trabajo en equipo, adaptación al cambio, compromiso con la organización. (*Servicio Civil, 2010*)

1.16.10 Competencias específicas.

Se entiende por competencia específica a “aquellas que son requeridas de manera relevante para el desempeño del cargo para cumplir exitosamente con su objetivo y sus funciones. Lo anterior, involucra la identificación de los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer una persona para cumplir con el óptimo desempeño, en un contexto organizacional determinado”. Ejemplo: Nociones claras sobre salud pública y epidemiología, conocimientos técnicos en materia de gestión y administración de establecimientos de salud, conocimientos de contabilidad gubernamental. (*Servicio Civil, 2010*)

1.17 Sugerencias en el proceso de identificación de las competencias.

- 1) Identificamos y definimos las características o competencias requeridas para el desempeño del cargo.
- 2) Organizar las competencias en tipos de competencias y podemos distinguir cuáles de nuestras competencias son comunes o propias del sector al que pertenece el cargo y cuáles son específicas del desempeño del cargo y sus funciones. Lo óptimo es lograr un equilibrio en los tipos de competencias.
- 3) Se sugiere que las competencias identificadas para un cargo no sean más de diez en total, donde se deben considerar las específicas y transversales.

1.18 Competencias de Mediadores Familiares.

El Anexo N° 12 de las Bases de Licitación Pública para la Contratación de Servicios de Mediación Familiar, señala que las competencias laborales que se espera de quienes componen el sistema de Mediación Familiar y objetos de la medición son las siguientes:

- 1) Vocación de Servicio Público.
- 2) Integridad.
- 3) Capacidad Analítica y Sintética.
- 4) Comunicación Efectiva.
- 5) Compromiso y Responsabilidad.
- 6) Manejo de Crisis o Conflictos.
- 7) Dinamismo.
- 8) Trabajo en Equipo.
- 9) Capacidad de Análisis y Diagnóstico.
- 10) Perseverancia.
- 11) Preocupación por el Orden y la Calidad.
- 12) Autocontrol.
- 13) Empatía.
- 14) Gestión de Redes.
- 15) Tolerancia.

1.19 Mejoramiento continuo

El objetivo de mejoramiento continuo debería estar presente en todos nuestros procesos organizacionales. Relevar conceptos como calidad de los servicios, satisfacción de los funcionarios/as, satisfacción del usuario y avance en los resultados y desarrollo organizacional tiene una clara importancia en un enfoque estratégico de gestión de personas. (*Servicio Civil, 2010*)

Privilegiar esfuerzos para el mejoramiento implica rastrear cambios, sondear necesidades, evaluar impactos y sugerir soluciones. Todo esto, contribuye a agregar valor a las organizaciones y a las personas que la componen. (*Servicio Civil, 2010*)

En relación a los perfiles, el mejoramiento continuo se refiere principalmente a la revisión permanentemente de la pertinencia de los contenidos que posee este instrumento y poner en funcionamiento las acciones necesarias para su oportuna actualización. (*Servicio Civil, 2010*)

1.20 Antecedentes Concluyentes

Como se puede apreciar en el desarrollo del presente capítulo se ha descrito la importancia que han tenido los procesos modernizadores a la justicia chilena. Este fue uno de los importantes triunfos que tuvieron los diversos Gobiernos de turno, generando cambios substanciales en la gestión judicial, evidenciados mediante una completa y eficiente administración de justicia, procesos judiciales ágiles y dinámicos para alcanzar una justicia más pronta.

Con la incorporación de profesionales especialistas en materia judicial y de administración, los Tribunales de Justicia fueron dotados de mayores Funcionarios competentes en los ejes de una mayor profesionalización, que llevaron a un buen desempeño en la eficiencia, eficacia y economía de la administración, mediante adecuados y pertinentes procesos de reclutamiento y selección.

No obstante, estos avances expuestos anteriormente, existe un ámbito que no ha sido desarrollado en cuanto a los Peritos Judiciales, profesionales externos al Poder Judicial que cumplen una importante labor en el desarrollo de los juicios en los Tribunales de Familia y en general de todos los Tribunales del País. En este sentido cobra absoluta relevancia el hablar de las competencias laborales como un instrumento de la gestión de personas a fin de mejorar el desempeño funcionario de profesionales internos y externos del Poder Judicial.

Es por ello que en el próximo capítulo seguiremos avanzando en el desarrollo de la presente investigación mediante la justificación, y viabilidad del presente proyecto de investigación que nos ha llevado a desarrollar el contenido propuesto de investigación.

CAPÍTULO II. JUSTIFICACIÓN Y VIABILIDAD DEL ESTUDIO

Para continuar con el presente proyecto de investigación, se procederá a desarrollar la justificación y viabilidad referido al tema propuesto por estos investigadores, capítulo centrado en el análisis, conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico, utilidad metodológica, el tiempo, recursos y habilidades que hacen concluir la posibilidad de llevar a cabo el estudio y antecedentes de alta importancia para conocer las implicancias con que cuentan estos investigadores en su desarrollo.

A continuación, invitamos al lector a conocer los principales elementos que permiten fundamentar y desarrollar la presente investigación, específicamente las competencias laborales de los Peritos Judiciales, esperando que sea de máxima utilidad para otro tipo de investigaciones.

2.1 Justificación del Estudio.

El objeto de plantear este proyecto de investigación se fundamenta principalmente en el interés de aportar a la disciplina pericial forense con nuevas competencias laborales que debieran tener los Peritos Judiciales como Auxiliares de la administración de justicia en el ejercicio de sus labores.

Esencialmente el proceso de reformas a los Tribunales de Justicia, en el contexto de la modernización del Estado, ha evidenciado la importancia de identificar, describir, analizar, y determinar las adecuadas competencias laborales que deben existir en los diversos colaboradores de la administración de justicia, en este caso los Peritos Judiciales, cuando deben enfrentarse al nuevo sistema judicial.

La posibilidad de abordarlo como un nuevo paradigma público es interesante en primer lugar, porque importa una propuesta de mejora continua no tratada por la Autoridad pública en el contexto de la modernización de la administración de justicia, lo que ha implicado una deuda de carácter social.

En segundo término, interesa investigar y gestionar respecto de aquella falta de regulación en materia de reclutamiento y selección de profesionales externos al Poder Judicial y el establecimiento de un mecanismo de evaluación de desempeño de Peritos, avances que si se han producido exitosamente en otros modelos de gestión judicial, como en el caso de los Mediadores Familiares regulados mediante la Ley N° 19.968, y el más recientemente caso de los llamados a concursos de Notarios Públicos.

El aporte de las políticas públicas referido al caso de los Mediadores Familiares se ha traducido en un registro especial de mediadores públicos, privados y licitados, que ha permitido por parte del Ministerio de Justicia un seguimiento, control, evaluación, y eventuales sanciones en caso de incumplimiento en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el Decreto Exento N° 2876 de fecha 30 de diciembre de 2016 expedido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se encuentra regulando el sistema de arancel máximo que pueden recibir los Mediadores Familiares debidamente inscritos, ámbito legal que ha resguardado notablemente el interés público.

La transparencia y publicidad de los actos administrativos acompañados de un exigente control social de los mismos, mediante una mayor participación ciudadana, ha permitido que el sistema de Mediadores Familiares se encuentre profundamente desarrollado en el proceso de concursos públicos.

Este proceso ha logrado establecer la instauración de bases administrativas para la contratación de servicios de Mediadores Familiares que ha involucrado la incorporación de un proceso de licitación pública y privada mediante el sistema de contratación de servicios y compras públicas, y principalmente a lo que se abocará esta investigación la incorporación de un proceso de exámenes de conocimientos, evaluación psicolaborales y la creación de una comisión evaluadora, todo lo anterior con la finalidad de evaluar los conocimientos, las competencias y destrezas de los Mediores

Familiares como encargados de conducir los procesos de mediación, de acuerdo al perfil del mediador previamente establecido.

En relación a los Notarios Públicos, el Poder Judicial de igual manera se ha visto en la necesidad de regular los procesos de selección y reclutamiento de estos profesionales basados en el Acta N° 184 de 25 de octubre de 2014, que incorpora un proceso de admisibilidad, evaluación curricular, exámenes de conocimiento, evaluación potencial, lista de preselección, impugnación, formación de terna, designación y nombramiento.

Considerando estos dos importantes actores de la gestión judicial, no es ilógico pensar que en el caso de los Peritos Judiciales, la posibilidad de realizar una investigación basada en el levantamiento de información para la identificación de competencias laborales de dichos profesionales sea un importante aporte en la requirente eficiencia y eficaz perspectiva del área del recurso humano y gestión de calidad de los servicios judiciales.

En tercer lugar, la conveniencia de llevar a cabo este proyecto de investigación se conecta en la posibilidad de obtener un conocimiento más profundo de la labor que realizan los Peritos en el sistema judicial, la importancia e incidencia de sus pericias en el campo de las decisiones que puedan adoptarse por los diversos Jueces de Familia, y el impacto que producirían identificar y mejorar sus competencias laborales en el contexto de la calidad y excelencia en los usuarios finales.

Existe consenso que la experiencia que han dejado las diversas reformas a los Tribunales de Justicia cuyos procedimientos administrativos dotados de eficiencia, eficacia, aumento de la productividad, una gestión de calidad, han permitido un mayor acceso a la justicia, profesionalización del sistema judicial e incorporación de nuevas tecnologías, entre otros.

Esto lo demuestra no tan solo el resultado del esfuerzo institucional mediante políticas implementadas a través el Gobierno Judicial, el Departamento de Desarrollo Institucional (en adelante, DDI), sino también del talento gerencial de los

Administradores de Tribunales quienes mediante iniciativas individuales de acuerdo a cada realidad jurisdiccional han permitido mejorar permanentemente el servicio judicial.

Esta experiencia en el contexto y desarrollo de la gestión pública, y en particular, de la gestión judicial han alertado la necesidad de resolver aquellas deficiencias que el mismo sistema judicial ha evidenciado en el transcurso del proceso judicial. Estas deficiencias se encuentran relacionadas a una mayor exigencia que los usuarios del Poder Judicial realizan basadas en un mayor empoderamiento que se ha sostenido por los ciudadanos.

En este sentido, la relevancia social que representa esta investigación es fundamental para aquellos usuarios del sistema judicial que esperan desde el Estado a través de todo el sistema de Administración Pública incluyendo el aporte de los Peritos Judiciales como un sistema integral, una mayor calidad en la entrega del servicio judicial, permanente modernización del Poder Judicial, y un acceso igualitario e integral de todas las prestaciones en un proceso judicial.

Se debe señalar, que aunque se cuenta por parte del Poder Judicial con un Plan Estratégico 2015 – 2020 que ofrece tres puntos estratégicos para lograr la excelencia del servicio judicial “Acceso a la Justicia”, “Calidad en todo el Proceso de Justicia”, y “Permanente Modernización de la Institución del Poder Judicial”, no son suficientes sino se plantea una visión integradora de un modelo de gestión para los Tribunales de Justicia de Primera y Segunda instancia, que incorpore elementos propios de la organización y funcionamiento como son: ámbito de normativa, estructura y liderazgo, gestión de las personas, clima y cultura organizacional, gestión de los recursos, sistemas informáticos, procesos y calidad de los servicios, indicadores y metas y sistemas de control, de la relación con el entorno interno y externo al Poder Judicial, y de los mecanismos para mejorar e innovar permanentemente a partir de sus operaciones y su relación con el entorno.

Sin embargo, es en la calidad de los servicios judiciales donde las propuestas relacionadas a la gestión por competencia pueden entregar mayores avances en la medida que se estandaricen las conductas de atención al usuario o entre pares o

Funcionarios. En la medida que el Perito cuente con mayores competencias laborales podrá ser capaz de otorgar mejores niveles de calidad a través de las conductas que ejecute desde afuera o al interior del servicio. Evidentemente esto generará mejores niveles de satisfacción de los usuarios que requieren una respuesta judicial y la cadena del valor social será mayor.

Esta visión integradora de los servicios judiciales con su entorno contempla la posibilidad de incorporar a los procedimientos administrativos que ayuden a la toma de decisiones a aquellas instituciones o agentes externos que hacen posible un trabajo coordinado en la ejecución de diversas tareas, entre ellos, tenemos, a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Servicio Médico Legal, Ministerio Público, Defensoría Penal Pública, Servicio Nacional de la Mujer, entre otros, que permiten dar impulso y celeridad a las decisiones judiciales.

En esta perspectiva, un agente relevante y colaborador permanente como Auxiliar o Colaborador de la administración de justicia es el “Perito” que ha sido y será desarrollado profundamente en este proyecto, importa un trascendental desafío en mejorar la calidad de su servicio mediante la identificación de sus competencias laborales en el ejercicio de su profesión y una propuesta de mejora al proceso de selección y posterior evaluación de desempeño por competencias.

Es importante señalar que la estructura de la Administración Pública por décadas en la historia de nuestro País estuvo considerado por los usuarios como un sistema excesivamente burócrata, cuyos procesos administrativos se traducían para los usuarios del sistema en largas horas de esperas.

Hoy en día esto cambió, el factor globalización, el modelo económico imperante, la consolidación del sistema democrático, una ciudadanía más empoderada, los principios que rigen la Administración Pública (transparencia, publicidad, y probidad entre otros), la necesidad de acceso a la justicia, calidad en el proceso judicial, la modernización permanente del Poder Judicial mediante el Plan Estratégico 2015 - 2020, y principalmente el valor social que representa las personas como factor humano y la familia como una institución social y jurídicamente reconocida en un Estado

comprometido con los derechos humanos, permite hoy en día objetivizar el problema que acarrea el actual sistema reclutamiento y selección de Peritos en Chile mirado actualmente como un sistema abierto.¹³

Lo anteriormente señalado implica que el servicio judicial que se entrega al usuario en este proceso de reforma a los Tribunales de Justicia debe ser observado como un sistema, proviene de la interacción de un subconjunto de subsistemas más pequeños que hacen deseable obtener una sinergia con mejores resultados.

En esta perspectiva, el servicio judicial será de excelente calidad hacia el usuario, posible de medir y cuantificar su resultado en la medida que el entorno interno del Poder Judicial (normativa, estructura y liderazgo, gestión de las personas, clima y cultura organizacional, gestión de los recursos, sistemas informáticos, procesos y calidad de los servicios, indicadores y metas y sistemas de control), y el entorno externo entre ellos, las Instituciones, los Servicios, el Gobierno, y especialmente los Peritos judiciales, se encuentren alineados estratégicamente en los procesos de mejora continua.

En cuanto a las implicancias prácticas que conlleva desarrollar esta investigación, se verifica en la necesidad de realizar un levantamiento de información que permita identificar las adecuadas competencias laborales que debieran tener los Peritos Judiciales en el contexto de los Tribunales de Familia, para proponer específicamente un marco de dichas competencias.

2.2 Viabilidad del Estudio.

En relación a la viabilidad del proyecto, el factor tiempo se representa como un aliado estratégico al considerar un periodo de investigación comprendido desde el mes de diciembre de 2016 hasta junio de 2017, factor tiempo, en que los recursos para llevarlo a cabo se encuentran disponibles en el escenario judicial mediante informes, normativas, regulaciones, estudios y entrevistas a diversos profesionales. Por lo tanto, se puede concluir que es posible llevar a cabo el estudio y efectivamente se poseen los recursos para hacerlo.

¹³ Los sistemas abiertos y sus elementos. Los sistemas y subsistemas, en la medida que interactúan o transan con su medio o entorno, como la empresa u organización, se denominan abiertos. Este obtiene o importa del medio los recursos que necesita, los combina o transforma y permite generar o exportar al medio bienes y servicios que llegan al consumidor o usuario.

Es importante señalar que la población objetivo que se beneficiaría con el estudio de este proyecto corresponde a aquellos usuarios del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel, correspondiente a dicha jurisdicción que solicitan los servicios judiciales de carácter pericial en alguna causa procesal.

El impacto que pueda producir el desarrollo y conclusiones de la presente investigación, beneficiaria entonces a un promedio de 13.102 usuarios de la jurisdicción de San Miguel, personas mayormente de escasos recursos que no cuentan con la posibilidad de acceder a un Perito Particular perteneciente a las comunas de Pedro Aguirre Cerda, La Cisterna, El Bosque y Lo Espejo.

La incidencia de las propuestas que pudieran resultar en el presente proyecto afectaría en promedio a 1.475 Peritos pertenecientes al listado de la ICA de San Miguel comprendido en el bienio correspondiente 2015 – 2017 conformada por 352 Trabajadores o Asistentes Sociales y 1.302 Psicólogos en sus distintas especialidades, según indicadores señalados en el cuadro N°4. ¹⁴

Cuadro N° 4. Población Objetivo del Proyecto.

ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL		
Tribunal	Periodo	Ingresos de Causas
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2006	11.694
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2007	11.034
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2008	10.300
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2009	10.619
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2010	13.158
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2011	14.565
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2012	13.935
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2013	13.919
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2014	13.447
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2015	15.795
2° Juzgado de Familia de San Miguel	2016	15.652
Total	-	144.118.-

Nota: Cuadro estadísticas resumen del Poder Judicial año 2006 a 2017.

¹⁴ Información obtenida de la página web del Poder Judicial de Chile en el link. Peritos. <http://www.pjud.cl/104>

Al terminar el presente capítulo se puede observar el desarrollo de la justificación y viabilidad como aspectos esenciales en cualquier tipo de investigación, aspectos que se han sustentado sobre la base de elementos cualitativos y cuantitativos, no obstante, sin haberse entrado en el marco metodológico del proyecto, la investigación se orienta a ser cualitativa.

En este sentido la justificación y viabilidad del proyecto se encuentra potenciado esencialmente por la necesidad de estos investigadores en conocer cuáles son aquellas competencias que debieran tener los Peritos Judiciales en cualquier tipo de disciplina, sin embargo, específicamente el área social vinculada a los Tribunales de Familia es la relación que estos investigadores desean realizar, por la sensibilidad e importancia de los temas que se resuelven en este escenario judicial, y la relevancia social que implica a los usuarios del sistema judicial recibir este tipo de servicios.

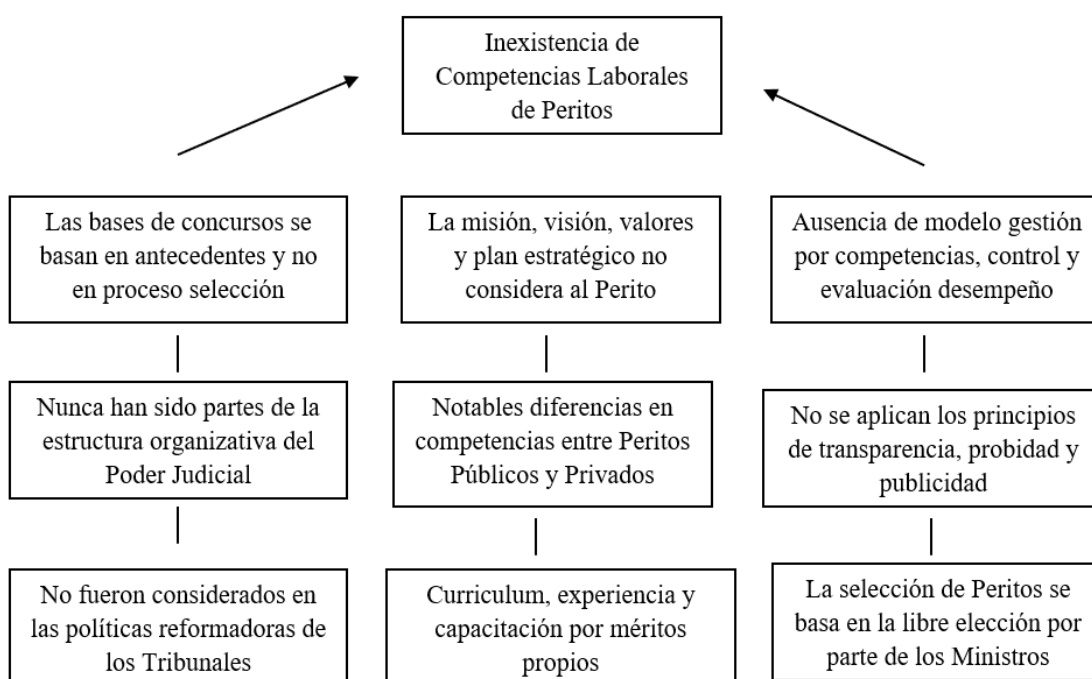
A continuación en el siguiente capítulo, pasaremos a conocer el desarrollo de la formulación del problema mediante el análisis de causas (Árbol de objetivos) y análisis de efectos (Árbol de objetivos) que conllevan a establecer finalmente el planteamiento del problema.

CAPÍTULO III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A continuación, pasaremos a conocer el análisis de causas en la formulación del problema, basado en el diseño de un árbol de objetivos, para conocer las razones por las cuáles actualmente los Peritos Judiciales no cuentan con un marco de competencias laborales en el desarrollo de su ejercicio laboral.

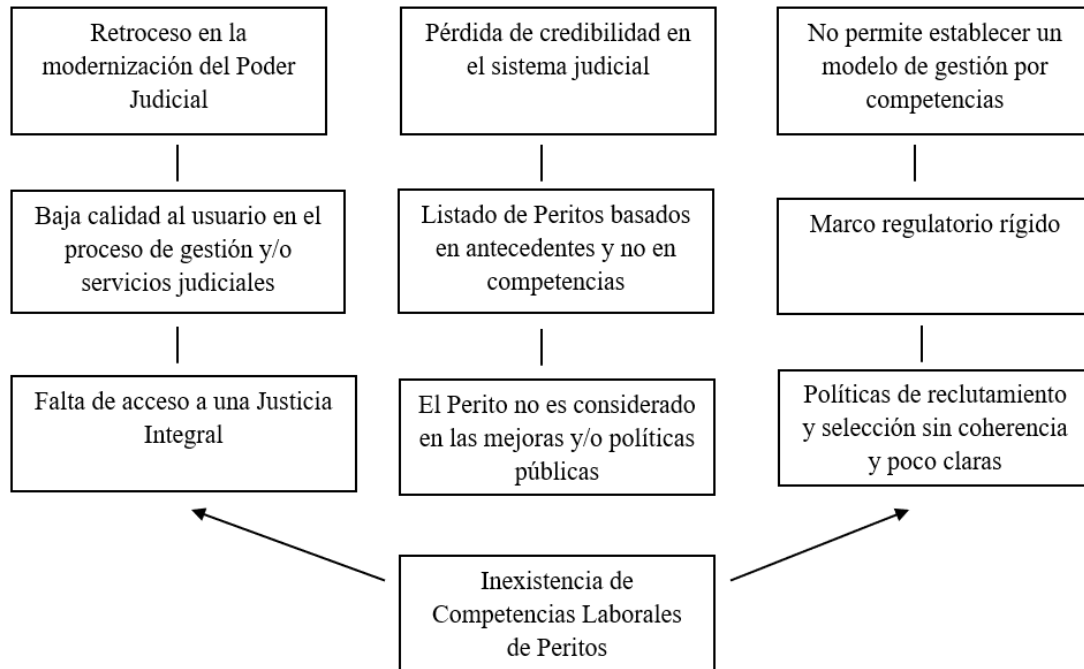
3.1 Análisis de causas y Análisis de efectos

3.1.1 Análisis de causas (árbol de objetivos)



A continuación, pasaremos a conocer el análisis de efectos en la formulación del problema, basado en el diseño de un árbol de objetivos, para conocer el impacto que actualmente está provocando la ausencia e inexistencia de un marco de competencias laborales de Peritos Judiciales en el desarrollo de su ejercicio laboral.

3.1.2 Análisis de efectos (árbol de objetivos)



Habiendo realizado en la primera parte de este capítulo un análisis de causas (Árbol de objetivos) y análisis de efectos (Árbol de objetivos) que han permitido establecer técnicamente la formulación del problema de investigación, fundamentado principalmente en la ausencia e inexistencia de un marco de competencias laborales de Peritos Judiciales, pasaremos entonces a desarrollar el planteamiento del problema.

3.2 Planteamiento en la formulación del Problema

Estimando la importancia de la familia y el valor social como institución, el cual ha permitido su reconocimiento en diversos cuerpos legales, los cuáles en su conjunto pudieran establecerse como uno de los principales motivos por las cuáles la administración de justicia ha debido modernizarse para otorgar una adecuada protección y garantías constitucionales.

La creación de una jurisdicción especializada en asuntos de familia, el desarrollo de una nueva estructura orgánica administrativa conformada por diferentes unidades de gestión, y un equipo de Funcionarios judiciales han permitido desde los inicios de la

reforma aplicar los principios administrativos de eficiencia y eficacia, orientados en satisfacer las diversas demandas ciudadanas.

Los efectos de la modernización del Estado hacia la administración de justicia, específicamente a los Tribunales de Familia, han demandado no tan solo nuevos sistemas integrados de gestión operacional, sino además de Funcionarios especializados en materias judiciales y Auxiliares o Colaboradores a la administración de justicia, que realizan tareas de diversa complejidad, los cuáles han reafirmado la importancia de diseñar adecuadas competencias laborales fundamentalmente de los Peritos Judiciales.

La existencia de un procedimiento de bases de un concurso público de Peritos Judiciales basados solamente en la libre elección por un grupo de Ministros fundado solamente en el mérito de antecedentes, sean curriculum, experiencia y capacitación por méritos propios, en los ejes de un marco regulatorio rígido, distante de todo modelo de gestión por competencia, control y evaluación de desempeño, que no resguardan y observan los principios de transparencia, probidad y publicidad, han generado notables diferencias entre Peritos Públicos y Privados en el contexto de la nueva estructura organizativa del Poder Judicial, siendo dejadas fuera de este, se han contrapuesto contra la dirección de la misión, visión, valores y planes estratégico, provocando inexistencia de adecuadas competencias laborales de Peritos.

La importancia de conocer las competencias laborales de Peritos Judiciales al no haber sido considerado en las mejoras y/o políticas públicas de la administración de justicia, permitirá relacionarlas con los procesos de calidad hacia el usuario, dar impulso a una mayor credibilidad del sistema judicial, y un acceso a la justicia de forma integral.

El Perito Judicial o Forense en el sistema judicial chileno es un profesional dotado de conocimientos especializados y reconocidos, a través de sus estudios superiores, que suministra información u opinión fundada a los Tribunales de Justicia sobre los puntos litigiosos que son materia de su dictamen. Existen dos tipos de Peritos, los nombrados judicialmente y los propuestos por una o ambas partes (y luego aceptados por el Juez o el Fiscal), y ambos ejercen la misma influencia en el juicio.¹⁵

¹⁵ www.wikipedia.cl

El Perito Judicial es un profesional experto que tiene conocimiento sobre una determinada materia, arte u oficio, a través de sus conocimientos y estudios especializados, que ofrece información u opinión fundada sobre los puntos que son materia de su informe. (*Bahamondes, Julio*)

La actividad del Perito Judicial es como un operador jurídico más, de igual importancia que cualquier otro tal como sucede con el resto de los integrantes de un litigio. (*Bahamondes, Julio*)

Siendo el Perito Judicial un experto, reconocido como el Auxiliar de la justicia que colabora con la administración de justicia en todos los aspectos científicos o técnicos y encargado de solucionar en un proceso legal la aceptación de la verdad científica y la entrega de real contundencia de las pruebas presentadas. (*Bahamondes, Julio*)

Los Peritos Judiciales son capaces de ejecutar, aplicar y utilizar todas las técnicas y recursos de una forma científica para una adecuada administración de los requerimientos de su campo laboral (recolección de pruebas, aseguramiento, preservación, manejo de la cadena de custodia necesaria para esclarecer la verdad, etc.).¹⁶

Ser un Perito según el latín “*peritus*”: significa sabio o práctico en una ciencia o arte. La “Real Academia Española de la Lengua” define como tal a “aquella persona que, poseyendo especiales conocimientos teóricos o prácticos, informa bajo juramento al juzgador, sobre puntos litigiosos o cuanto se relaciona con su especial saber y experiencia”.¹⁷

El Perito en el ámbito judicial, es una persona natural que en el sistema judicial, como un tercero neutral ajeno al litigio, es poseedor de conocimientos y experiencia en una ciencia, arte u oficio, que lo capacitan para servir como auxiliar en un proceso

¹⁶ www.wikipedia.cl

¹⁷ <http://agpj.cl/quienes-somos/>

judicial, otorgando una comprensión técnica sobre alguna materia en la que es especialista.¹⁸

También, es un profesional dotado de conocimientos especializados y reconocidos, que suministra evidencia, opinión fundada y conclusiones a los Fiscales del Ministerio de Justicia y a los Jueces de distintas jurisdicciones, constituyéndose sus opiniones técnicas autorizadas en aporte de valiosos medios de prueba para la adopción de decisiones por parte del juzgador.¹⁹

Se denomina Perito a “una persona con conocimientos especializados o técnicos que el órgano jurisdiccional no tiene, pero ajena al proceso, los aporta al mismo para que el Juez pueda valorar mejor la naturaleza de los elementos o hechos de prueba, sin olvidar que esa prueba debe referirse precisamente a conceptos, juicios y máximas de experiencia propias de un saber especializado”, o “aquella persona que posee los conocimientos científicos, artísticos, técnicos o prácticos para valorar hechos o circunstancias relevantes en el asunto o adquirir certeza sobre ellos, y que integrarán la falta que de ellos mismos pueda tener el juzgador”. Se denomina dictamen pericial “la información que proporcionan personas con conocimientos científicos, artísticos o prácticos sobre principios de su ciencia, arte o práctica, en relación con hechos o circunstancias fácticas de influencia en el proceso civil”. (*Quinteros, Diego Valdés, 2012*)

De estas definiciones se desprende que la función de la prueba pericial es precisamente la de aportar dichos conocimientos en razón fundamental a la circunstancia de que por su profesión, pericia o experiencia, esté en posesión de tales elementos de conocimientos que precise el órgano jurisdiccional para poder resolver los hechos o algún hecho de influencia en el pleito. Sin embargo, la función de la prueba pericial no se limita tan sólo a aportar conocimientos especializados, dado que puede permitir conocer hechos desconocidos, así, “a partir de un incendio, el dictamen pericial permite conocer la conducta que lo originó; del hecho de la muerte se pasa a conocer una enfermedad antecedente. Pero también se conocen los ingredientes concretos de unos alimentos, la resistencia de unos materiales, etc.”.

¹⁸ <http://agpj.cl/quienes-somos/>

¹⁹ <http://agpj.cl/quienes-somos/>

Para la ECS, el Perito es un profesional con conocimientos especializados y reconocidos en un determinado campo o materia, y que informa al Tribunal sobre puntos en conflictos dentro de su área. Puede ser nombrado por el Tribunal o ser propuesto por las mismas partes en disputa.²⁰ Pero, además, a esta referencia se hace necesario incorporar un adecuado modelo de gestión por competencia que debería aplicarse a un determinado Perito.

La regulación de los Peritos Judiciales en el sistema judicial chileno se encuentra regulado mediante: el Acta N° 208 de la ECS de fecha 27 de diciembre de 2013, refundida por el Acta N° 140-2007 del 10 de agosto de 2007, que contiene el texto del Auto Acordado sobre confección de Lista de Peritos en el Procedimiento Civil, y el Decreto 236 – Reglamento de la Ley N° 19.039, de Propiedad Industrial, Título XV “De los Peritos y de los Informes Periciales”, Artículo 79 al 89: Esta normativa refiere básicamente a un registro especial de Peritos que llevará el Instituto, su permanencia, exámenes de selección, su labor e informe pericial, como la evaluación de su desempeño.

La prueba “es la actividad procesal clave en la historia de todo pleito, pues de ella depende que el Juez logre su convencimiento acerca de los hechos litigiosos y aprecie o desestime las pretensiones por las partes”. De esta forma, la actividad probatoria es el núcleo de todo proceso, por lo cual, todo Legislador debe velar por el establecimiento de un eficaz sistema probatorio de forma que permita a las partes probar adecuadamente las afirmaciones que sobre los hechos realizan, y al Juez lograr el más correcto enjuiciamiento de los hechos controvertidos. Así, “tanto vale no tener un derecho, como tenerlo y no poder probarlo”. (*Quinteros, Diego Valdés, 2012*)

El paso del tiempo ha generado que día a día las ciencias avancen sobre todos los ámbitos de la vida. El Derecho no ha permanecido ajeno a este fenómeno. Las relaciones sociales cada vez se complejizan y tecnifican, lo que ha llevado a que los Jueces se encuentren en la situación de fallar sobre cuestiones para las cuales deberán contar (para una correcta resolución) con conocimientos que probablemente no posean

²⁰ <http://www.pjud.cl>

y que no tienen por qué poseer dado que nuestro Legislador ha optado por tener Jueces expertos en las normas jurídicas y no en otras áreas). Ante esta circunstancia, se hace imperativo recurrir a un tercero, capaz de dar respuestas a este escollo, a quien se le ha denominado “Perito”. En esta línea se ha señalado, que “en la medida que la ciencia se hace más compleja, el Juez se siente más desamparado para poder sacar conclusiones”, por tanto, “el ensanche del campo de la ciencia va acompañado del ensanche del campo pericial”. (*Quinteros, Diego Valdés, 2012*)

Señalado ello, debe partirse de la base de que “el Juez no puede tener todos los conocimientos necesarios para llegar a establecer la existencia de todos los hechos que son el supuesto fáctico de todas las normas jurídicas cuya aplicación en el caso concreto debe efectuar al actuar la función jurisdiccional. En muchas ocasiones esos conocimientos no tendrán que llegar más allá de los que son propios de un hombre con cultura media, pero en otras será imprescindible tener saberes cuya posesión no puede exigirse al Juez”, máxime cuando ha sido el propio Legislador quien ha optado por un sistema de Jueces expertos en lo jurídico y no en las demás áreas, en las que solo posee el conocimiento de un hombre medio, sin embargo, “teóricamente nada hubiera impedido que para juzgar una cuestión en la que fueren precisos conocimientos médicos, se configurara un órgano judicial integrado por personas con esa especialidad, y lo mismo cabría decir de todas las ramas del saber”. (*Quinteros, Diego Valdés, 2012*)

Señalado lo anterior, se advierte claramente la importancia del Perito, dado que las partes requieren de conocimientos especializados para fundamentar adecuadamente sus alegaciones y el Juez, a la vez, precisa de dichos conocimientos para valorar los hechos de la causa con todos los elementos necesarios para su más adecuada resolución. Es así, como el Perito, “cumple una función estructural, como es la de orientar al Juez en aquellos asuntos que, por su complejidad técnica o especialidad científica, requieren de un especial grado de conocimiento o experticia que, en principio, es ajena a la Autoridad judicial y cuya clarificación es función propia del Perito”. Cabe hacer presente de antemano, que no se trata de que otro juzgue por el Juez sobre los hechos, sino de facilitar el juicio que debe seguir haciendo el Juez. Así, la jurisprudencia ha señalado que “Comulgar con lo resuelto por el Juez a quo, o sea,

que es necesario e indispensable el informe de Peritos para determinar el Derecho a una servidumbre de tránsito, significaría entregar la labor jurisdiccional, potestad exclusiva de los Tribunales de Justicia de la República, a quienes están llamados por Ley a entregar una opinión técnica y versada acerca de determinados hechos controvertidos, los que en definitiva, deberán ser igualmente resueltos por el Juez. Vale decir, la pericia deberá ser un antecedente más, que el sentenciador deberá considerar para resolver, más no puede considerarse que dicho elemento sea el que determine exclusivamente la procedencia, o no, de un determinado derecho”. (Quinteros, Diego Valdés, 2012)

Producto de todo lo señalado anteriormente, surge claramente “La relevancia de la intervención de los Peritos en el proceso y de obtener un buen dictamen pericial que ilustre al Juez sobre los datos técnicos por él desconocidos y relevantes para la justa resolución del litigio”. (Quinteros, Diego Valdés, 2012)

Por tanto, la esencial importancia de incorporar elementos de la “Gestión de personas” como la “Gestión por competencia” a la labor del Perito, no solo permitiría lograr elevar los estándares de calidad que conlleva el servicio judicial como un sujeto independiente, sino también, conectar un servicio de calidad hacia los usuarios basados en un sistema integrado de conductas profesionales que reflejen finalmente agregar un valor social a través de las decisiones judiciales.

En este contexto, y para sustentar un problema reflejado a nivel nacional, la presente investigación se enmarcará en el levantamiento de información relevante que permita la identificación de un marco de adecuadas competencias laborales que debiera tener un Perito Judicial como un profesional externo al Poder Judicial, en el ejercicio de sus funciones en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel, como un Tribunal Inferior perteneciente al Poder Judicial de la ICA de San Miguel.

Esta investigación se orientará entonces en términos concretos, a desarrollar un trabajo enfocado en el área de los recursos humanos y gestión de personas, específicamente respecto a la necesidad de establecer un marco de adecuadas competencias laborales de un Perito Judicial como un profesional externo al Poder

Judicial, como un agente de impacto relevante en la estructura administrativa, funcionamiento y desarrollo de los juicios orales del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.

En referencia al periodo de tiempo en el cual se desarrollará la presente investigación esta corresponde entre los meses de diciembre de 2016 a junio de 2017, abarcando diversas unidades de análisis, entre ellas, profesionales del área judicial como Jueces, Peritos y Abogados sean Públicos o Privados.

De acuerdo a la temática que se ha desarrollado en este capítulo y de los antecedentes que se han ventilado en el análisis de causas y efectos, que han servido de base para el desarrollo de la formulación y planteamiento del problema en el presente proyecto de investigación, se dará por cerrado este acápite para continuar con el progreso de los dos próximos títulos, relacionado con el establecimiento de la pregunta y los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

4.1 Formulación de la Pregunta de Investigación.

Considerando lo expuesto en los puntos precedentes, se estable la pregunta de investigación mediante el modelo interrogatorio.

¿Cuáles son las competencias laborales que debiera tener un Perito Judicial en el ejercicio de sus funciones en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel?

CAPÍTULO V. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Considerando lo expuesto en los puntos precedentes, se estable los siguientes objetivos generales y específicos.

5.1 Objetivos Generales y Específicos.

5.1.1 Objetivo General (1)

Identificar, describir, analizar y determinar, un marco de competencias laborales tanto generales como específicas, y transversales a todos los Peritos Judiciales que comparecen en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel, para fortalecer la labor del Perito Judicial en los Tribunales de Familia, contribuyendo activamente en el desempeño de su cargo al servicio del Poder Judicial, garantizando así a los usuarios de la Administración del Estado, acceso a una justicia integral, calidad en el proceso de la gestión y/o servicios judiciales, y modernización permanente de acuerdo a la ejecución jurisdiccional.

5.1.2 Objetivos Específicos (3)

1 Identificar mediante un conjunto de entrevistas a diversos profesionales del área pericial y judicial, respecto de cuáles serían las conductas que permitirían establecer las mejores competencias laborales de los Peritos Judiciales.

2 Que, a través de un proceso de conceptos y definiciones, describir en forma detallada las mejores competencias laborales de los Peritos Judiciales.

3 Que, mediante un proceso de clasificación, comparación y agrupación, se analicen y determinen las competencias laborales específicas y transversales para elaborar un perfil del cargo que debieran tener los Peritos Judiciales.

CAPÍTULO VI. MARCO METODOLÓGICO

Habiendo concluido en el capítulo anterior con el establecimiento de la pregunta y los objetivos de la investigación, que permitirán adentrarse derechamente hacia el área metodológica del presente proyecto, proveniente de un proceso de análisis de información teórica y técnica, se puede señalar que referido a la temática del problema planteado es relevante establecer las principales técnicas o instrumentos de recogida de información que utilizaremos para desarrollar la presente investigación.

6.1 Tipo de Investigación.

Está será de tipo *descriptiva*, con la finalidad de controlar la variable independiente, que este caso corresponde al “Perfil de las Competencias Laborales”.

6.2 Método de Investigación.

Está será *cualitativa*, de tipo *exploratoria*, y también, *descriptiva*.

6.3 Método de Investigación.

En el método de investigación se utilizará la *deductiva*, que parte de lo general para realizar inferencias específicas.

6.4 Técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de la información.

Entrevistas y estudios de campo.

Gráficos, estadísticas, esquemas, diagramas, Informes, Reglamentos, Dictámenes, Normativas y Leyes.

6.5 Unidades de Análisis.

En ésta encontramos el universo y población que corresponden a los objetos o sujetos de estudio, que indican la realidad sobre la cual se valida o no la presente investigación.

Se encuentran: Jueces de los Tribunales reformados, Administradores de los Tribunales de Familia, Fiscales del Ministerio Público, Defensores Públicos, Peritos del Servicio Médico Legal y de la Policía de Investigaciones de Chile y Abogados.

6.6 Procedimiento. Las fases a seguir para el desarrollo del estudio serán.

Fase 1. Planteamiento del problema. Esta etapa consistirá en señalar el planteamiento en la formulación del problema y el análisis de causas y, análisis de efectos.

Fase 2: Se realizará una búsqueda bibliográfica y de contenido de todos los antecedentes que den cuenta del problema a estudiar, con el fin de contar con la mayor cantidad de información para su análisis.

Fase 3: Se procederá a la selección y elección de aquellos aspectos y antecedentes relevantes que se encuentren, directamente, vinculados con la identificación del problema.

Fase 4. De acuerdo a lo anterior, se procederá a determinar aquellas posibles variables que podrían dar cuenta de la identificación del problema y dar paso a la pregunta de investigación.

Fase 5. Determinar las variables dependientes e independientes, que ayudarán a definir la pregunta de investigación como aquellas externas para su posterior desarrollo.

Fase 6. En esta fase, se desarrollará el marco teórico, en la cual se presentará los desarrollos científicos, tecnológicos y normativos que han desarrollado otros investigadores y/o el mismo autor respecto del tema en particular.

Fase 7. Se hará referencia a las principales técnicas de recogida de información, considerando el enfoque *cualitativo* a nivel *exploratorio* y *descriptivo*; entrevistas individuales, encuestas, observación de campo, técnicas de conversación y técnicas de entrevistas.

Fase 8. Corresponde elaborar un cronograma de trabajo o carta GANTT, con la finalidad de establecer los plazos necesarios para la ejecución del proyecto.

6.7 Muestreo cualitativo de la presente investigación. Cuadro N° 5.

En el presente cuadro de análisis que se expone a continuación, se muestra información cualitativa relevante que se requerirá en el desarrollo de la presente investigación, que informa el tipo de estudio que se realizará, principales técnicas y herramientas de recogida de la información, tamaño de la muestra, características y escenario de la muestra, grupos de enfoque, clasificación, orden y tipos de las preguntas.

Tipo de estudio	Tamaño mínimo de muestreo sugerido
Tipo de muestra.	Muestras teóricas o conceptuales. ²¹
Fuente de recolección de datos.	Cuestionarios estandarizados de acuerdo al sujeto entrevistado.
Teoría fundamentada en entrevistas.	0 a 10 casos. Estructuradas y semiestructuradas. (Inferencias, deducciones, observaciones directas).
Tipo de preguntas en las entrevistas	Preguntas de estructura o estructurales.
Orden sugerido de las preguntas	Preguntas generales y fáciles, preguntas complejas, preguntas sensibles y preguntas de cierre.
Clasificación del tipo de preguntas de las entrevistas.	De conocimiento.
Teoría fundamentada en estudios y análisis.	0 a 10 casos. Los estudios y análisis pueden provenir de la recolección de documentación generados antes o durante la época de la investigación, disponibles en archivos públicos y privados, variadas entrevistas e historia de vida en el contexto de la experiencia laboral.
Estudios de casos en profundidad	0 a 5 casos.
Estudio de casos	Cero a varios casos

²¹ Cuando el investigador necesita entender un concepto o teoría, puede muestrear casos que le ayuden a tal comprensión. Es decir, se eligen las unidades porque poseen uno o varios atributos que contribuyen a desarrollar la teoría.

Grupos de enfoque	Indeterminado. Basta con unidades individuales e independientes.
Características de la muestra	Unidades de análisis. Individuos que tengan relación o no con el área gubernamental, o bien que provengan del área privada.
Escenario de la muestra	Escenario público, sean reparticiones del Estado, universidades, servicios públicos, entidades como ONG's.

Conforme a la información expuesta en el presente capítulo en que se analizaron los aspectos metodológicos que se desarrollaran en la prosecución de este proyecto, se procede a cerrar este acápite para continuar en el respectivo marco teórico, aspecto esencial en los elementos que fundamentan la investigación.

CAPÍTULO VII. MARCO TEÓRICO

7.1 Elementos teóricos que fundamentan la investigación.

Los principales ejes temáticos que fundamentarán el presente proyecto en estudio, permitirán el desarrollo de una investigación de dos variables principales. La variable independiente referida al “Perfil de Competencias Laborales” y una variable dependiente referida a los “Peritos Judiciales”.

La idea de una justicia más pronta a los conflictos familiares a través de un moderno sistema judicial ya instalado en Chile, que involucra a diversos actores que colaboran permanentemente en la acción judicial, permitirá transitar hacia la elaboración de un nuevo constructo teórico y metodológico relacionado al Perito Judicial.

Este nuevo constructo a diseñar basado en los Tribunales de Familia, permitirá identificar aquellas adecuadas competencias laborales que debiera tener un Perito Judicial, en el ejercicio de su cargo, que garantice calidad, confianza, igualdad, fiabilidad y eficiencia a la gestión judicial.

Es preciso señalar que, para lograr estos resultados, debe existir un vínculo férreo entre la declaración de las estrategias del Poder Judicial con una nueva forma de organización de la producción o servicio que actualmente conlleva a la no necesaria configuración de cualquier tipo de competencia, sino más bien, aquellas competencias laborales de mayor contenido social, técnico y científico.

Esto quiere decir, que sin la existencia de un paradigma fundado en identificar aquellas competencias laborales de un Perito Judicial basados en la industria del servicio, en que el individuo sea competente en sus capacidades, motivaciones, capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, habilidades de comunicación, comprensión de sistemas y metodologías de trabajo con tecnologías informáticas, sería imposible un mejoramiento continuo en la calidad del servicio judicial.

Es por ello que la propuesta consiste en abandonar aquellos enfoques formulados por *Frederick Winslow Taylor* respecto de la administración científica y de *Henri Fayol* respecto del enfoque clásico de la administración, para dar paso a una teoría más economicista de este siglo respecto del capital del conocimiento o capital de competencias, considerado como un factor de producción.²²

La importancia del trabajo basado en el conocimiento actualmente presente en las mayorías de los sectores productivos, permiten aplicar metodologías de competencias cognitivas que contribuyen paralelamente a la producción de más conocimiento, en que los esfuerzos apuntan hacia la calidad, la confiabilidad del producto o servicio, la diversificación, la innovación, la diferenciación, el servicio post-venta y la satisfacción del usuario o consumidor.

En el ámbito público la experiencia de estos conceptos se vincularon claramente con el Gobierno electrónico sustentado en la reforma del Estado y la modernización de la gestión, respecto de una política pública que requirió el esfuerzo de las instituciones públicas en hacerse realidad, pero mayormente el crear conciencia de una cultura organizacional desde el Estado en la promesa y el cambio en la calidad del servicio. (*Eugenio Rivera Urrutia, 2003*)

La promesa de un Gobierno interconectado en red y un cambio en la creación de bienestar y desarrollo social; Un Gobierno abierto para las reasignaciones de relaciones externas; Un Gobierno integrado hacia la transformación organizacional; Un equipo de

22 Administración Científica de Frederick Winslow Taylor. La gran contribución de Taylor fue la sistematización de aquellas prácticas organizativas que, al ser simplificadas para enfrentar el ejercicio del oficio, permitieron la entrada en masa de obreros no calificados a la industria. La descripción detallada de tareas y operaciones, así como el estudio de los tiempos y movimientos necesarios para adelantar los trabajos, se convirtieron en funciones de técnicos. Conceptos utilizados: Tarea, operación, tiempos, movimientos, métodos.

Enfoque Clásico de Henri Fayol o “Fayolismo”: También llamada Administración positiva, Enfoque Anatómico y Enfoque del proceso administrativo. Su aporte principal fue el de escribir sobre problemas no estudiados por Taylor, ya que mientras Taylor concentra sus estudios en el taller o la fábrica, Fayol lo hace a nivel de la dirección, creando lo que algunos llaman escuela de “Jefes”. Hizo grandes contribuciones a los diferentes niveles administrativos. Escribió *Administration Industrielle et générale*, el cuál describe su filosofía y sus propuestas. Ocupaciones basadas en el manejo contable y de las nacientes técnicas aplicadas por los principios de la administración, orientados a la planificación, organización, dirección, ejecución y control en la empresa, “Función Técnica, Funciones Comerciales, Funciones Financieras, Funciones de Seguridad, Funciones Contables, Funciones Administrativas”.

alto desempeño hacia el rediseño de procesos y cargos; y un individuo efectivo hacia el aprendizaje de eficiencia en la tareas. (*Eugenio Rivera Urrutia, 2003*)

En este sentido, el Gobierno electrónico como modelo de modernización de la gestión pública basado en resultados incluyó intrínsecamente componentes de competencias laborales reflejados de la siguiente manera: (i) una definición clara de la misión y objetivos de los organismos públicos, incluyendo la identificación del cliente; (ii) la identificación de los productos y resultados vinculados a dichos objetivos, susceptibles de ser medidos y evaluados periódicamente, en lo posible mediante la retroalimentación desde el cliente; (iii) la asignación de responsabilidades individuales en el proceso de generación del producto o resultado de la gestión, medibles y evaluables; (iv) flexibilidad y autonomía en materia administrativa, financiera y de administración de Personal, proporcionales a la responsabilidad organizacional e individual por el logro de los objetivos y metas; (v) un proceso sistemático y periódico de evaluación de resultados, de carácter público y externo, y (vi) un sistema de incentivos ligados al logro y superación de metas relacionados con el resultado de la gestión. (*Eugenio Rivera Urrutia, 2003*)

Como se puede apreciar la modernización de la gestión pública descansa en la *Gerencia Pública*²³ que busca perfeccionar la gestión y eficiencia de los servicios y órganos del Estado. Pero en sí misma debe reconocer la diferencia sustantiva que existe entre el ejercicio de la gestión administrativa del órgano y servicio, y el ejercicio de la función pública regularmente ajeno o distinto a esos niveles de gestión. (*Enrique Silva Cimma, 2008*)

Un buen sistema de perfeccionamiento de la gestión es aquel que independiza al Titular del órgano que ejerce función pública de las funciones de gestión eficiente directa que debe quedar en manos de un sujeto que cumpla metas y rendimientos. (*Enrique Silva Cimma, 2008*)

²³ La Gerencia Pública: Es un sistema nacido y desarrollado en el régimen anglosajón basado en el régimen jurídico del Job Position, ajeno a los elementos estructurales de los sistemas de empleo de los países europeos continentales basados, como en el caso chileno, en sistemas de carrera funcionaria.

Al respecto, si estas políticas públicas modernizadoras han permitido identificar adecuadas competencias laborales para Altos Directivos Públicos “*Gerentes Públicos*”, la propuesta es transitar en la búsqueda de una definición de competencias laborales sustentado en el marco de referencia que otorga por una parte el Servicio Nacional del Servicio Civil (en adelante, SNSC), respecto al “Manual de Selección de Personas en el Servicio Público”. Dicha definición permitirá definir que son las competencias, que es ser competente, y tener competencia.

Se investigará que la gestión por competencia promovida por el autor francés (*Guy Le Boterf*), reconocido mundialmente como uno de los mejores expertos en gestión de competencias y respecto de la escritora (*Martha Alicia Alles*) reconocida como una de las autoras más importantes del habla hispana sobre recursos humanos respecto del diccionario de competencias laborales, escuelas que serán parte de las bases para definir un adecuado perfil de competencias laborales de los Peritos Judiciales.

En el mismo sentido las recomendaciones del Doctor norteamericano *David McClelland*, ilustrará la investigación hacia la búsqueda de competencias laborales basadas en la teoría motivacional, considerando las diferencias de los sistemas motivacionales (logro, poder y afiliación) definidos en la misma, pues dicho elemento más las características personales propias del sujeto, son las que determinan su conducta, y permiten inferir las respuestas que éste, en el futuro, desempeñará en una situación específica.

El concepto más reciente que requiere una importante atención, es referido a la actual SNSC que ha considerado y seguido para la ADP al autor *Spencer & Spencer*, que ha enriquecido desde diferentes puntos de vista y enfoques teóricos el concepto de competencia. Señala: “Que la competencia es una característica subyacente a un individuo que está casualmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación”.

De esta definición se extraen tres elementos a considerar: Características subyacentes, causalmente relacionada y estándar de efectividad. La primera, expone que

la competencia es una parte profunda y un componente integral de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones.

Respecto del segundo enfoque, señala que la competencia origina o anticipa el comportamiento y desempeño, y el tercero, expone que la competencia mide una respuesta o acción futura de acuerdo a un nivel esperado, medido sobre un criterio previamente definido.

Sin embargo, lo expuesto por la Profesora de Psicología Claude Levy –Leboyer, en cuanto define a las competencias como comportamientos, que algunas personas disponen de ellas mejor que otras, y son capaces de transformarlas y hacerlas más eficaces para una situación dada. Estos comportamientos son observables, en la realidad cotidiana del trabajo y situaciones de evaluación. Estas personas aplican íntegramente sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y los conocimientos que han adquirido.

Finalmente, señala que las competencias son un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir mejor las tareas profesionales prefijadas.

El desafío se presenta en conciliar dos aspectos importantes. Confeccionar un marco de competencias laborales de acuerdo a los diversos autores que proponen variados elementos administrativos para su elaboración, y por otra parte, establecer una amplia gama de características que deben reunir los Peritos Judiciales en su propia definición técnica que permiten su ejercicio.

Sin perjuicio de lo anterior, no se descarta recurrir a otros autores que referencien aspectos de competencias e involucren la gestión del desempeño individual y/o colectivo, perfil del cargo, capacitación y formación continua, liderazgo, idoneidad, responsabilidad, conocimiento y experiencia, entre otras, que ilustren un mejor proceder en la elaboración del perfil de un Perito Judicial.


Cabe hacer presente que la naturaleza jurídica del Perito Judicial no corresponde a un Funcionario Público de carrera legalmente nombrado por la Contraloría General de

la República (en adelante, CGR), y que su opinión no es vinculante en la decisión judicial, sin embargo, su colaboración puede influir en la decisión de un conflicto jurídico.

En este contexto, se hará una relación de las competencias detectadas con los Principios que rigen la Administración del Estado, regidas por la Ley Orgánica Constitucional (en adelante, la LOC), de las Bases Generales de la Administración del Estado (en adelante, BGAE), análisis que servirán de base en el ejercicio de la función pública que pueden orientar esta investigación hacia una adecuada identificación de competencias laborales del Perito Judicial.

Referido a las materias relacionadas a las competencias laborales de un Perito Judicial, para estos investigadores también merece importancia señalar durante el proceso de la investigación la vinculación existente entre temas relacionados como la cadena del valor social, la cadena del valor de los procesos en la diferenciación en la calidad del servicio judicial y los factores críticos de éxito en la creación y agregación de dicho valor, como un análisis frente a los diversos resultados que se puedan obtener.

CAPÍTULO VIII. ELABORACIÓN DE CRONOGRAMA

		PROPUESTA DEL CRONOGRAMA DEL ANTEPROYECTO DE TESIS																							Cód:	
		LAS COMPETENCIAS LABORALES DE UN PERITO JUDICIAL EN EL SEGUNDO FAMILIA DE SAN MIGUEL																							Mod:	
NOMBRE DEL PROYECTO DE TESIS		TRES MESES																							Ver	
DURACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS EN MESES		TRES MESES																								
Importante: El cronograma sólo debe incluir las actividades propias de la ejecución del proyecto desde la presentación para su aprobación.																										
N°	ACTIVIDADES Y OBJETIVOS	DICIEMBRE 2016					ENERO 2017					FEBRERO 2017					MARZO 2017					ABRIL 2017				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	Presentación del Anteproyecto de Tesis al Director de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública, de la Universidad Academia Humanismo Cristiano don Juan Valeria.				X																					
2	Solicitar información a la Escuela respecto de la efectividad de la aprobación del Anteproyecto de Tesis.					X																				
3	Llenar ficha de inscripción de Tesis y contactarse con el Profesor guía designado para recibir instrucciones.						X																			
4	Realizar entrevistas al Fiscal Jefe del Ministerio Público, Jueces de Familia, Abogados y Peritos.							X	X	X	X															
5	Realizar un levantamiento de la información y procesamiento de datos para obtener conclusiones e indicadores											X	X	X												
6	Proceder a establecer un diseño de competencias laborales de los Peritos Judiciales.													X	X											
7	Solicitar al Profesor guía designado la revisión de las tareas realizadas y corrección a las observaciones realizadas.														X	X										
8	Ordenación de la información obtenidas mediante anexos.															X										
9	Termino de la Tesis con Visto bueno del Profesor guía. Anillado y presentación a don Juan Valeria Director de la Escuela de Gobierno y Gestión Pública.																	X								
10	Inicio del plazo de (10) días, para que el Profesor informante entregue devuelta con las observaciones.																X	X								
11	Resolver con el Profesor guía las observaciones del Profesor informante y visto bueno de la corrección.																	X	X							
12	Edición y grabación en un cd en formato PDF de la Tesis y se entrega en la Escuela llenando formulario respecto a autorizar o no su publicación.																			X	X					
13	Se espera la aprobación de Biblioteca y de Tesorería de no deuda a la espera de fecha y hora de la defensa de la Tesis.																				X	X				
14	Defensa de Tesis																								X	

CAPÍTULO IX. PROCESO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA TEÓRICA.

A continuación, se procederá a desarrollar el presente capítulo basado en un proceso de investigación descriptiva teórica para conocer las competencias laborales que debiera tener un Perito, mediante el autor que las señala, las características, definiciones, y la competencia laboral en sí definida, antecedentes investigativos que nos permitirán comparar, analizar y descubrir los patrones conductuales en la temática investigativa.

9.1 Competencias que debiera tener un Perito.

Cuadro N° 6. Competencias que debiera tener un Perito.

Competencias	Características y definiciones	Autor
Criterio	Sea capaz de establecer, con criterio, una opinión sobre un hecho o circunstancia determinada. Y que sea capaz de mantenerlo, pues de lo contrario, crea una situación de desconfianza en el Abogado, Cliente, o Juez.	Economis&Jurist Octubre 09/134, Artículo Practica Judicial, Dr. Daniel Sanroque, Perito Médico. ¿Qué debe esperarse de un Perito?
Conocimientos (Científicos/ Teóricos/Especializados/Técnicos)	Los conocimientos, criterios se han de transmitir. Por mucho que un Perito sepa, si no es capaz de transmitir ese conocimiento, su trabajo es inútil. Debe valorar y saber transmitir para llegar a la verdad. El conocimiento suministrado por el Experto, sus informaciones, valoraciones y sus opiniones, en cuanto dotadas de autoridad,	Universidad de Talca, Centro de Estudios Democracia y Justicia, Revista Estudios Jurídicos Democracia y Justicia, N°. 1, 2012, Diego Valdés Quinteros. El Perito y el Dictamen Pericial en el Proyecto del Nuevo Código Procesal Civil Chileno. Economis&Jurist Octubre 09/134, Artículo Practica Judicial, Dr. Daniel

Conocimientos y competencias en el ámbito de la pericia	admisibles e influyentes son ilustrativas para la decisión del Juez.	Sanroque, Perito Médico. ¿Qué debe esperarse de un Perito?
Conocimientos y competencias prácticas	Un Perito debe contar con los conocimientos necesarios y la experiencia deseable en el ámbito de su pericia. Debe mantener estas competencias a través de una formación continuada.	EGLE, European Guide for Legal Expertise, EEEI, octubre de 2015. Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la Unión Europea.
	Un Perito debe tener la capacidad de comprender la misión que le ha sido confiada por el Juez o por la parte que le designa, así como de comunicarse con el Juez y la parte en cuestión sobre la misión en cuestión y sobre los aspectos jurídicos relativos a la misma.	EGLE, European Guide for Legal Expertise, EEEI, octubre de 2015. Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la Unión Europea.
	El Perito debe contar igualmente con la capacidad de transmitir sus conclusiones (tanto oralmente como por escrito) en un informe bien argumentado y verificable, comprensible por el Juez y por las partes. También, se valorarán las competencias lingüísticas y el conocimiento del Derecho y del procedimiento de los diferentes sistemas jurídicos.	
Valoración Objetividad	Criterio de valoración. Debe estar fundamentado y ser estable. Comunicación. De nada sirve tener	Universidad de Talca, Centro de Estudios Democracia y Justicia, Revista Estudios Jurídicos Democracia y

	grandes conocimientos si éstos no son bien transmitidos al receptor de la información.	Justicia, N°. 1, 2012, Diego Valdés Quinteros. El Perito y el Dictamen Pericial en el Proyecto del Nuevo Código Procesal Civil Chileno. Economis&Jurist Octubre 09/134, Artículo Practica Judicial, Dr. Daniel Sanroque, Perito Médico. ¿Qué debe esperarse de un Perito?
Cientificidad	Debe contar un rango de cientificidad mediada por una particular forma de modelar en análisis sobre los hechos, sucesos y/o fenómenos sociales.	ISSN 0716-9736, Revista Trabajo Social / N°79 / Diciembre / 2010 / P. 23-34. Juana Arias / Víctor Yáñez. Un nuevo constructo para el peritaje del trabajo social: Los desafíos de una investigación/intervención fundamentada desde la propuesta teórica de Pierre Bourdieu.
Analítico Reflexivo Observador	Conocimientos teóricos que el Perito debe ir definiendo, en términos referenciales, un conjunto de categorías analísticas que guíen su observación y los propósitos de las misma que deben ser constantemente sometidos a contrastes con la propia realidad, de manera tal de que el profesional establezca fundamentos generales que le permitan demarcar el campo de observación, definir y seleccionar las áreas de competencia disciplinaria, focalizar la matriz de convergencia de tales áreas de	ISSN 0716-9736, Revista Trabajo Social / N°79 / Diciembre / 2010 / P. 23-34. Juana Arias / Víctor Yáñez. Un nuevo constructo para el peritaje del trabajo social: Los desafíos de una investigación/intervención fundamentada desde la propuesta teórica de Pierre Bourdieu.

	competencia y desde allí construir el objeto de investigación/intervención.	
Capacidad Disciplinaria - Reflexiva a los problemas sociales	Identidad profesional y el compromiso del Trabajador con la ciudadanía y derechos humanos, referido a casos concretos.	ISSN 0716-9736, Revista Trabajo Social / N°79 / Diciembre / 2010 / P. 23-34. Juana Arias / Víctor Yáñez. Un nuevo constructo para el peritaje del trabajo social: Los desafíos de una investigación/intervención fundamentada desde la propuesta teórica de Pierre Bourdieu.
Diagnos de la realidad	El Perito debe generar una particular diagnosis de la realidad en dicha materia, reconstruyéndola no solo-socioeconómicamente, sino también desde la dimensión socio-cultural. ²⁴	ISSN 0716-9736, Revista Trabajo Social / N°79 / Diciembre / 2010 / P. 23-34. Juana Arias / Víctor Yáñez. Un nuevo constructo para el peritaje del trabajo social: Los desafíos de una investigación/intervención fundamentada desde la propuesta teórica de Pierre Bourdieu.
Máximas de las Experiencias o Experticia	Propias del saber especializado. Conforme a su real saber y entender con avenencia a las máximas universales de lógica y experiencia.	Universidad de Talca, Centro de Estudios Democracia y Justicia, Revista Estudios Jurídicos Democracia y Justicia, N°. 1, 2012, Diego Valdés Quinteros. El Perito y el Dictamen Pericial en el Proyecto del Nuevo Código Procesal Civil Chileno.
Imparcialidad Ética y actitud profesional	Es una Característica esencial del debido proceso, que no solo se aplica al Juez, sino que	Universidad de Talca, Centro de Estudios Democracia y Justicia, Revista Estudios

²⁴ Definición de Diagnos "Wikipedia": Conocimiento diferencial que se adquiere del estado físico y psíquico del enfermo mediante la observación de los signos y los síntomas de la enfermedad que presenta; Arte o acto de reconocer o distinguir los signos o los síntomas de una enfermedad; Examen de una cosa, de un hecho o de una situación para realizar un análisis o para buscar una solución a sus problemas o dificultades.

	<p>se hace extensible a todos los que intervienen en el proceso, es decir, tanto a los Auxiliares de justicia, como a los Testigos, Peritos, etc.</p> <p>El Perito debe poder actuar de manera independiente, imparcial y ajustada a las normas establecidas en materia de conducta ética y profesional.</p>	<p>Jurídicos Democracia y Justicia, N°. 1, 2012, Diego Valdés Quinteros. El Perito y el Dictamen Pericial en el Proyecto del Nuevo Código Procesal Civil Chileno.</p> <p>EGLE, European Guide for Legal Expertise, EEEI, octubre de 2015. Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la Unión Europea.</p>
Eficacia	<p>El Perito debe trabajar eficazmente y entregar el informe solicitado respetando los plazos y el presupuesto convenido.</p>	<p>EGLE, European Guide for Legal Expertise, EEEI, octubre de 2015. Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la Unión Europea.</p>
Probidad Lealtad Ética Independencia	<p>El proceder del Perito debe versar en cuatro grandes principios sobre los que se asientan la legitimidad y la autoridad del Perito, a saber, competencia, probidad, lealtad, independencia e imparcialidad.</p> <p>Deberá mostrarse leal tanto al Juez como con las partes en la medida en que al expresar su parecer en el marco de una instancia judicial, participa en la exposición de la verdad y en la realización de la Justicia.</p> <p>Esta lealtad para con el Juez debe llevarle a no ocultar, ni siquiera por omisión, ninguno de los elementos que pudieran resultar desfavorables</p>	<p>EGLE, European Guide for Legal Expertise, EEEI, octubre de 2015. Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la Unión Europea.</p> <p>Probidad Administrativa, Aproximación a la Ley N° 19.653 y a la</p>

para la parte que le hubiera designado y le retribuya. jurisprudencia administrativa. Tercera Edición Actualizada.

La ética como parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. La ética abarca las diversas manifestaciones de la actuación humana, sin que pueda circunscribirse, de manera exclusiva o excluyente, a un ámbito específico.

La probidad administrativa, implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado.

Independencia: Ausencia de toda forma de injerencia, de interferencia, de vínculos y de presiones de cualesquiera que sean provenientes del exterior y que tiendan a influenciar, desviar o distorsionar la acción del ente profesional para la consecución de sus fines institucionales y la actividad desempeñada por los Colegiados en el ejercicio de su profesión.

Formación Continua

El Perito debe mantener y mejorar su competencia siguiendo una formación relacionada con su profesión, sobre la técnica pericial, sobre el EGLE, European Guide for Legal Expertise, EEEI, octubre de 2015. Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la Unión Europea.

Derecho que regule su actividad profesional y sobre el procedimiento pericial.

Referido a la temática que se ha ido desarrollando en este capítulo, principalmente al proceso de investigación descriptiva teórica de las competencias laborales que debiera tener un Perito, en conformidad a las características, definiciones, y la competencia en sí definida, de las cuáles el *criterio, el conocimiento sean científicos, teóricos, especializados o técnicos, valoración y objetividad, científicidad, analítico, reflexivo y observador, capacidad disciplinaria en lo reflexivo a los problemas sociales, diagnosis de la realidad, máximas de las experiencias, imparcialidad, ética y actitud profesional, eficacia, probidad, lealtad, independencia*, son las competencias que desde una mirada teórica y señalada por diferentes autores, permiten acercarnos a nuevo escenario de la gestión de personas.

A continuación, en el presente numeral se procederá a realizar un análisis de la gestión por competencia desde la mirada del autor Guy Le Boterf, quien nos ayudará mediante la incorporación de diversos conceptos y características, el determinar objetivos en las competencias laborales que debiera tener un determinado Perito.

9.2 Teoría de la Gestión por Competencias.

Cuadro N° 7. Análisis de la gestión por competencia desde la teoría de Guy Le Boterf.

25

Concepto	Características	Objetivo
<p>Las personas, los empleados, no representan un costo, sino una fuente de valor, no solo como un recurso humano, sino como riquezas humanas. (Management, octubre 2000)</p>	<p>Se trata de organizar el conjunto de la empresa u organización para optimizar el potencial de valor que representan las competencias.</p>	<p>La Administración del Estado mediante sus instituciones, en este caso, el Ministerio de Justicia y el Poder Judicial deben observar al Perito Judicial como una fuente de valor que optimice el potencial profesional mediante adecuadas competencias laborales, que impacte positivamente en la calidad del servicio judicial.</p>
<p>La empresa organiza en forma coherente el conjunto de variables del sistema de recursos humanos y de la organización del trabajo en torno al desarrollo de competencias. (Management, octubre 2000)</p>	<p>El reclutamiento, la capacitación, la movilidad interna, la organización del trabajo, la comunicación interna, el sistema de recuperación y la evaluación del desempeño se organizan sobre la base de la lógica del desarrollo de competencias.</p>	<p>El Poder Judicial como un Poder del Estado, debe diseñar un modelo que permita al Perito insertarse al sistema judicial coherentemente mediante un procedimiento que fortalezca continuamente sus competencias laborales, buscando una coherencia muy fuerte en estas variables.</p>
<p>Coherencia implica que las decisiones que adopte la organización sean en torno a la optimización de las competencias de sus empleados. (Management, octubre 2000)</p>	<p>La entrevista de desempeño se organizará en forma de balance de competencias para pasar a proyectos individuales de desarrollo de competencias.</p> <p>De desarrollo de competencias a objetivos de competencias.</p> <p>La capacitación debe ajustarse a los proyectos individuales, para pasar a la</p>	<p>El orden lógico corresponde a que el profesional ingrese como Perito Judicial mediante un sistema de reclutamiento, se proyecte en el sistema, se evalúe posteriormente y se construya experiencia en base a las competencias laborales.</p>

²⁵ Guy Le Boterf es reconocido mundialmente como uno de los mejores expertos en gestión por competencias, concepción que hoy goza de creciente interés por parte de las empresas. Cuenta con una amplia trayectoria como asesor de grandes empresas tanto en Francia, su País de origen, como en Canadá, España, Portugal, Italia y Chile. Es autor de una treintena de obras. Estuvo de paso por la Argentina, donde dictó una conferencia y Workshop en IDEA.

	construcción de competencias.	
El concepto de competencia no solo se encuentra relacionado al saber hacer bien la tarea específica y saber aplicar la instrucción, “organización científica del Taylor”, sino también tomar las iniciativas, no sólo reclutar procedimientos, sino ir más allá de ellos y ser capaces de enfrentar eventos aleatorios. Se debe saber actuar más que de saber hacer. (Management, octubre 2000)	Saber actuar significa que la empresa necesita que los empleados no sólo sean competentes, sino que además actúen con competencia; y ello implica seleccionar, combinar y movilizar una serie de recursos para actuar de una manera pertinente en una situación de trabajo. Al actuar de una manera pertinente, el empleado construye competencia, una combinatoria de recursos oportunos para actuar. Se trata de una combinación de conocimientos, destrezas, lecciones de la experiencia, cualidades personales, recursos emocionales e intelectuales que el mismo empleado genera, y de otros recursos de los que carece y que buscará a través de redes de recursos, banco de datos, redes documentales, redes de expertos y colegas de trabajo.	El Poder Judicial debe establecer un perfil de competencias generales y específicas que permitan diseñar un procedimiento de selección de Peritos Judiciales con cualidades determinadas orientadas a la eficiencia y mejoramiento de la calidad del sistema judicial. Por tanto, el Perito no solo debe ser capaz de ejecutar la tarea o instrucción para elaborar un determinado informe pericial, sino que debe combinar otros elementos que determinen la eficiencia de la tarea, como por ejemplo, experiencia, destrezas y habilidades en su ciencia o arte.
Una persona puede tener muchos conocimientos y destrezas, pero si no sabe o no puede seleccionar, combinar y organizar los recursos dentro de un contexto de trabajo, no puede ser reconocida como competente. (Management, octubre 2000)		
Lo importante no solo es tener recursos, sino saber seleccionar, combinar y movilizar dichos recursos en una situación o contexto particular, para actuar de una manera pertinente en relación con el resultado que hay que se debe conseguir. (Management, octubre 2000)		
La construcción de competencias debe tener una meta y objetivos, que relacione las políticas de definición de	La construcción de competencias laborales es un espacio de evolución profesional, en que el profesional pueda	El Poder Judicial debe tener claridad de las políticas en materia de competencias laborales a fin de evaluar qué tipo de profesionales

<p>competencias y la coherencia entre el tipo de competencias el desarrollo organizacional que del trabajo se desea implementar. (Management, octubre 2000)</p>	<p>reconocer la posibilidad de adquirir nuevas competencias, nuevos progresos profesionales.</p> <p>La empresa debe pensar y facilitar los procesos de construcción de competencias y la voluntad política de la dirección debe dar impulso y apoyo permanente en este proceso.</p>	<p>desea como Peritos Judiciales y cuáles serán los impactos en la calidad del servicio judicial.</p> <p>Además, se presenta la oportunidad de seguir construyendo competencias por parte de los Peritos en el ejercicio de su función.</p>
<p>¿Cómo se detectan las competencias? (Management, octubre 2000)</p>	<p>En la situación de trabajo o actividad, es decir, capacidad de realizar una operación y tomar iniciativas, y ello, dentro de una situación de trabajo específica sea simulada o real.</p> <p>La observación y evaluación de la competencia por intermedio de interventores sean, la persona evaluada, el supervisor, colegas, expertos que intervienen para dar su visión. A través de la confrontación de esos puntos de vista es que se puede estimar qué competencias tiene una persona.</p>	<p>El Perito Judicial, puede ser evaluado en la etapa de exámenes de selección en un caso simulado como en la misma audiencia que expone y defiende su pericia.</p> <p>La importancia de un equipo multidisciplinario en las etapas de evaluación es fundamental para construir competencias.</p>
<p>Evaluación de la gestión por competencias. (Management, octubre 2000)</p>	<p>En la mayoría de los casos se encuentra vinculado en función de un servicio que hay que producir para un proceso.</p> <p>El resultado de un servicio se puede determinar mediante la evaluación individual del desempeño y de carácter colectivo, considerando que la producción hacia un resultado se orienta en la integración de</p>	<p>En el caso del Poder Judicial este es el objetivo final de las adecuadas competencias de un Perito Judicial, afectar positivamente el resultado individual y conjuntamente en la calidad del servicio judicial.</p>

competencias individuales
o globales de la
organización.

CAPÍTULO X. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA Y EXPLORATORIA.

A continuación y de acuerdo a la temática que se ha planteado y desarrollado en el transcurso de esta investigación, en que se han incorporado nuevos antecedentes de carácter teórico relacionados a las competencias laborales que debieran tener los Peritos en el ejercicio de sus labores, antecedentes que han sido identificados y definidos como una primera base, a continuación se procederá a la apertura del presente capítulo mediante el levantamiento de información relevante mediante el desarrollo de una serie de entrevistas de carácter estructurada y semiestructurada a diferentes profesionales, en las cuáles se podrá conocer mediante un listado de preguntas generales y específicas, cuáles son las conductas laborales más significativas que permitan establecer y determinar las adecuadas competencias laborales de Peritos.

Para esta investigación, de acuerdo al tipo de muestro definido dentro de un universo de diez personas, se eligieron seis personas profesionales ligadas al área judicial y pericial forense, que nos aportarán desde sus ámbitos de conocimientos y experiencias específicas al levantamiento de las competencias laborales generales como específicas y transversales de Peritos.

Se cuenta con la colaboración de los siguientes profesionales que serán objeto de la presente investigación; El Señor Fiscal Jefe de la Fiscalía Local de San Bernardo don Gamal Massú Haddad, las Defensoras Penales Públicas Licitadas Señoritas Marión Puga Quinteros y Paula Manzo Saguez, la Perito Aida Leiva Chacana Coordinadora de Corporación Opción y Carolina Duque Duvauchelle Perito Psicóloga Forense de la 35° Comisaría de Carabineros de Chile – Unidad de Delitos Sexuales, y la Relatora de la ICA de San Miguel y ex – Jueza del Segundo Juzgado de Familia de esa misma ICA Señora Karin Bustamante Alvial.

10.1 Entrevista a Aida Leiva Chacana - Coordinadora de Corporación Opción.²⁶

Dentro de nuestras pautas de investigación, con fecha 13 de marzo de 2017, siendo las 18:30 horas, nos reunimos con la Coordinadora Aida Leiva Chacana en Calle Justiniano N° 1123, Comuna de Providencia, quien nos concedió una entrevista que duró aproximadamente 01:43 horas respecto de determinadas preguntas abiertas en el marco de la presente investigación de Tesis.²⁷

La metodología de trabajo fue establecer y realizar 10 preguntas estructuradas, semiestructuras, generales, fáciles, complejas, sensibles y de cierre, con el objetivo de determinar ¿Cuál es el mejor Perito y por qué?, ¿Por qué ese Perito es bueno?

La entrevista realizada que se adjunta en el anexo respectivo, fueron las siguientes:

- 1.- ¿Quién determina que un profesional tiene los conocimientos adecuados para ser considerado un Perito?**
- 2.- Respecto de las Universidades y las Mallas curriculares, ¿dan la posibilidad de algún expertis o alguna mención para los alumnos titulados?**
- 3.- ¿Cuáles son los conocimientos necesarios para realizar un peritaje?**
- 4.- ¿Cómo el Perito transmite esos conocimientos?**
- 5.- ¿Qué es lo que no debe esperarse de un Perito?**
- 6.- ¿Cómo se puede medir la calidad de los Peritos?**
- 7.- ¿Qué implica que un Perito cuente con la preparación mínima respecto de un Perito que cuente con una vasta preparación?**
- 8.- Según las máximas de la experiencia que ofrece el servicio pericial. ¿Cuáles serían las mejoras que debiesen realizarse en materia pericial en Chile?**

²⁶ Opción es una Corporación privada sin fines de lucro, fundada en 1990, con el objetivo de proteger y defender los derechos de niños, niñas y adolescentes, y diseñar propuestas para mejorar la calidad y eficacia de las políticas públicas. www.opcion.cl

²⁷ Curriculum Perito Aida Leiva Chacana. Experiencia y Formación en Psicología Jurídica y Forense, especialmente, peritajes psicológicos en materias de Delitos Sexuales y Proteccionales. Desempeño en cargos de dirección técnica, equipos profesionales y docencia: Universidad de Chile (Diplomado Pericia Psicológica Agresiones Sexuales); Universidad de la Frontera (Magister Psicología Jurídica); Universidad de la Santísima Católica de Concepción (Magister Derecho Penal), Escuela de Investigaciones Policiales de Chile; Academia Judicial. Publicaciones y participación eventos técnico-científicos a nivel nacional e internacional.

Coordinadora de Proyectos de la Corporación OPCION; Fechas de empleo feb. de 2014 – actualidad; Duración del empleo 3 años y 2 meses. <https://www.linkedin.com/in/aida-leiva-chacana-89449149/>

9.- ¿Usted, cree que el Perito Judicial debiese ser responsable o corresponsable de una pericial mal ejecutada?

Conclusión:

¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno?

Cuadro N° 8. Análisis de la conducta y definición del proceso de entrevista.

Conducta	Definición
Formación especializada	<p>Aquel profesional del cual se requiere un perfeccionamiento y conocimiento específico y/o muy distinto.</p> <p>El Perito es especialista en la materia específica porque hay un fenómeno, hay un marco legal, instrumentos y metodologías distintas.</p>
Conocimiento	<p>Conocer el marco que regula su ejercicio y el ámbito de la materia que está haciendo el peritaje relacionado al fenómeno.</p> <p>Los conocimientos asociados al fenómeno sujetos al problema debieran tener un expertis.</p>
Ético	<p>En todas las disciplinas hay un marco ético. En materia de las pericias existen principios que deben aplicarse como la <i>neutralidad, objetividad</i>, independiente quien sea quien realice la pericia, que una parte proviene de la formación y la otra del rol del sistema, ya que el sistema de justicia está esperando un profesional que de manera <i>objetiva</i> permita los resultados de evaluación y no que sea inferido por otras variables.</p>
Lenguaje	<p>El uso del <i>lenguaje y comunicación</i> son importantes en la trasmisión de los conocimientos y significa la capacidad de adecuar la disciplina al mundo del derecho.</p> <p>El lenguaje que usa tiene fuertes implicancias, por ejemplo, en que en muchas ocasiones en una etapa oral el Juez o los otros actores entienden una cosa siendo que se está diciendo otra cosa. Por ejemplo, en un ámbito clínico, tienen un uso y en el ámbito jurídico, tienen otro.</p>
Probidad y transparencia	<p>El <i>Perito</i> debe entregar los elementos para que se traduzca en la decisión del Juez. Sin embargo, de cierta forma hay una expectativa que el informe aclare hechos o sea conclusivo en la materia del juicio.</p> <p>Si bien el <i>Perito</i> tiene que ilustrar y entregar los elementos claros que permitan tomar decisiones atingente a un proceso judicial, debe limitarse a lo que entrega su ciencia y no debiera exceder esos límites de su competencia.</p>

<i>El saber hacer</i>	<p>La formación teórica, la experiencia y los resultados son un reflejo de lo que hace el <i>Perito</i>. Un procedimiento aparece en el informe, por lo tanto, se examina los procedimientos, las técnicas utilizadas, el lenguaje, y el ajuste de las preguntas al tema tratado y como se hace en la práctica.</p> <p>Como el <i>Perito</i> transmite el conocimiento mediante el informe, éste es de vital importancia en el contexto de pericia porque es el primer acercamiento que tienen los órganos judiciales respecto de la situación que se está investigando.</p>
<i>Neutralidad, objetividad y rigurosidad</i>	Práctica, conducta, comportamiento y principios que deben tener los Peritos en la parte metodológica en el proceso de elaboración de un informe pericial como en su conclusión y exposición.
<i>Responsabilidad</i>	Consecuencia del Perito frente a una actuación sea intencional o negligente siempre que esté normado y conocidos por todos.

Cuadro N° 9. Análisis del resumen y anotaciones de la observación directa.

Resumen	Anotación de la observación directa
La entrevistada fue cordial tanto verbal como no verbalmente.	<p>Siendo las 18:30 horas como investigadores nos reportamos en dependencias de la institución denominada Corporación Opción, siendo atendido por personal de recepción de dicha institución quienes nos contactaron con la entrevistada sujeta de la investigación. El ambiente fue extremadamente cordial en su recibimiento. Nos hizo pasar a una sala de reuniones en un ambiente grato de conversación, ofreciéndonos calidez en su atención.</p> <p>Se debe considerar que a pesar que el horario de la entrevista fue tarde ya que fue el acordado con la entrevistada mediante correos electrónicos y vía telefónica, fue un horario acordado donde no hubiera interrupciones.</p> <p>Sin embargo, durante la entrevista se generaron interrupciones por parte de la entrevista considerando que se encontraba a cargo del cierre de las oficinas por el término de la jornada. Sin perjuicio de ello en todo momento se logra conectar la entrevista al tema consultado.</p>
La entrevista respondió con la misma cordialidad tanto verbal como no verbalmente.	La profesional entrevistada se conecta rápidamente con el tema que estamos investigando y profundiza cada pregunta con ejemplos reales y de la vida cotidiana.

	Lo anterior lo demuestra el hecho que la entrevista duró más allá de la hora estipulada, es decir, en vez de una hora, duró 01:43 horas.
Antecedentes obtenidos de la entrevista.	Producto de la entrevista realizada se graba en un sistema de audio celular, procediendo posteriormente a digitalización en formato Word. El respaldo de la realización de la entrevista queda plasmado en un documento firmado y timbrado por ambas partes.
Rol del entrevistador	Se puede señalar que los investigadores lograron un rol neutral estableciendo en la entrevista un clima de confianza en el entrevistado y empatía con ella, al compartir información laboral, procedencia académica, objetivo y propósito de la investigación, y el uso que se dará de ella, sin perjuicio de haberse indicado en la solicitud formal de la entrevista. En el proceso de la entrevista se produce una escucha activa, pidiendo ejemplos a través de cada pregunta a la vez.

10.2 Entrevista a Gamal Massú Haddad Fiscal Jefe del Ministerio Público Fiscalía Local de San Bernardo.

Dentro de nuestras pautas de investigación, con fecha 23 de marzo de 2017, siendo las 15:00 horas, nos reunimos con Señor Fiscal Jefe del Ministerio Público de la Fiscalía Local de San Bernardo don Gamal Massú Haddad en Calle San José N° 848, Comuna de San Bernardo, quien nos concedió una entrevista que duró aproximadamente 20:15 minutos respecto de determinadas preguntas semiabiertas en el marco de la presente investigación de Tesis.

La metodología de trabajo fue establecer y realizar 08 preguntas estructuradas, semiestructuras, generales, fáciles, complejas, sensibles y de cierre, con el objetivo de determinar ¿Cuál es el mejor Perito y por qué?, ¿Por qué ese Perito es bueno?

La entrevista realizada que se adjunta en el anexo respectivo, fueron las siguientes:

- 1.- Según su experiencia ¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno?**
- 2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un Perito realizó un buen informe pericial?**

3.- ¿El ingreso de profesionales como Peritos Judiciales sin ser comprobadas sus competencias perjudicaría el servicio judicial como sistema?

4.- ¿La investigación y docencia es uno de los elementos indispensable en un Perito Judicial?

5.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un Perito en las audiencias?

6.- ¿Qué diferencias existen entre la labor de un Perito Público respecto de uno particular?

7.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de Peritos Judiciales?

8.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

Conclusión:

¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno?

Cuadro N° 10. Análisis de la conducta y definición del proceso de entrevista.

Conducta	Definición
Formación especializada y Certificación	El Perito debe estar preparado y tener los conocimientos específicos y/o particulares para la materia, la especialización respectiva de lo que también hace y que puede expresarlo claramente bien en lo que hace un Perito dentro de la audiencia.
Conocimiento	Que el Perito esté preparado y pueda dar razón clara de las operaciones que realizó, que tenga la especialización ha objeto que su informe pueda contener la mejor metodología para llegar a las conclusiones y lo pueda explicar bien en el Tribunal.
Metódico	El Perito debe ser metódico y contener la mejor metodología de trabajo para arribar a las conclusiones, debiendo contar con una estructura pericial dependiendo de la naturaleza de la especialidad. Esto es importante en la estandarización desde el punto de vista que se requiere para que los Peritos puedan señalar algo en concreto respecto de una materia.
Comunicación y Lenguaje	El Perito debe tener la claridad de la explicación de lo que expresa, es decir, explicar de manera clara lo que saben, sin mantenerse en tecnicismos que otorguen pocos elementos para quienes están interviniendo en una audiencia, por lo tanto, dando razón por la cual tienen ese conocimiento de lo que saben y eso es importante porque en la forma en que se realice una audiencia el interviniente tiene la oportunidad de preguntar.

<i>El saber hacer o la praxis</i>	El Perito debe estar al día en lo que es la materia de su especialidad y tenga la praxis. Los Peritos que están en la práctica que si bien tienen que estar al día en lo que es su especialidad por el estudio que hacen de las materias respectivas, tienen la práctica habitual y eso es lo que aportan al Tribunal desde el punto de vista del conocimiento de la especialidad
<i>Objetividad</i>	Principio que debe contener la metodología de estudio. En la práctica se entregan los antecedentes para que el Perito pueda llegar a la mejor conclusión, sin dejarse contaminar por el mandante respecto de lo que busca o lo que quiere que se obtenga con la pericia.

Cuadro N° 11. Análisis del resumen y anotaciones de la observación directa.

Resumen	Anotación de la observación directa
La entrevistada fue cordial tanto verbal como no verbalmente	<p>Siendo las 15:00 horas como investigadores nos reportamos en dependencias de la institución denominada Fiscalía Local de San Bernardo, siendo atendido por personal de recepción de dicha institución quienes nos contactaron con el entrevistado sujeto de la investigación. El ambiente fue extremadamente cordial en su recibimiento. Nos hizo pasar a su oficina personal en un ambiente grato de conversación, ofreciéndonos calidez en su atención.</p> <p>Se debe considerar que el horario de la entrevista fue acordado con el entrevistado mediante correos electrónicos, que resultó cómodo para todos los actores.</p> <p>Durante la entrevista no se generaron interrupciones de ningún tipo por parte del entrevistado y de algún factor ambiental.</p>
La entrevista respondió con la misma cordialidad tanto verbal como no verbalmente.	<p>El profesional entrevistado se conecta rápidamente con el tema que estamos investigando y profundiza cada pregunta con ejemplos reales y de la vida cotidiana. Sin embargo, en temas relacionados a los Juzgados de Familia desconoce su funcionamiento y expone desde el área que domina, no resultando un impedimento para estos investigadores ya que es precisamente lo que se busca, conocer otras realidades que sirvan de base y aplicación en la esfera de los Tribunales de familia.</p> <p>La presente entrevista logra realizarse en un breve tiempo, es decir, en 20:15 minutos, suficiente para obtener a información que se</p>

	deseaba obtener.
Antecedentes obtenidos de la entrevista.	Producto de la entrevista realizada se graba en un sistema de audio celular, procediendo posteriormente a digitalización en formato Word. El respaldo de la realización de la entrevista queda plasmado en un documento firmado y timbrado por ambas partes.
Rol del entrevistador	Se puede señalar que los investigadores lograron un rol neutral estableciendo en la entrevista un clima de confianza en el entrevistado y empatía con ella, al compartir información laboral, procedencia académica, objetivo y propósito de la investigación, y el uso que se dará de ella, sin perjuicio de haberse indicado en la solicitud formal de la entrevista. En el proceso de la entrevista se produce una escucha activa, pidiendo ejemplos a través de cada pregunta a la vez.

10.3 Entrevista a Marión Puga Quinteros Defensora Penal Pública Licitada de la Defensoría Local de San Bernardo.

Dentro de nuestras pautas de investigación, con fecha 27 de marzo de 2017, siendo las 18:00 horas, nos reunimos con la señorita Marión Puga Quinteros Defensora Penal Pública Licitada de la Defensoría Local de San Bernardo, quien nos concedió una entrevista que duró aproximadamente 30:00 minutos respecto de determinadas preguntas semiabiertas en el marco de la presente investigación de Tesis.

La metodología de trabajo fue establecer 10 preguntas semiabiertas con el objetivo de determinar ¿Cuál es el mejor Perito y por qué?, ¿Por qué ese Perito es bueno?

La entrevista realizada que se adjunta en el anexo respectivo, fueron las siguientes:

- 1.- Según su experiencia como Defensora ¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno? Elementos y/o características.**
- 2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un Perito realizó un buen informe pericial?**
- 3.- ¿Qué conocimientos cree Usted que debe poseer un Perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?**

4.- ¿Qué habilidades o aptitudes debe poseer un Perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?

5.- ¿La investigación, docencia y formación la continua sería uno de los elementos indispensable en un Perito?

6.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un Perito en las audiencias?

7.- ¿Qué diferencias observables existen entre la labor de un Perito Público respecto de uno particular?

8.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de Peritos Judiciales?

9.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

10.- ¿Sería importante elaborar o establecer algún sistema de evaluación de un Perito?

Conclusión:

¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno?

Cuadro N° 12. Análisis de la conducta y definición del proceso de entrevista.

Conducta	Definición
Conocimientos Exhaustivo (Científico, Técnico y Especializado)	El Perito trata de profesionales <i>expertos</i> en las áreas correspondiente, debidamente <i>capacitados</i> , realizan peritajes, cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos de un informe forense, con indicación de objetos y motivos de la pericia, descripción detallada de lo evaluado, señalamiento de la indemnidad del material a evaluar, con indicación de la cadena de custodia, la metodología o el <i>método</i> empleado, señalamiento expreso de otros profesionales que han participado en la evolución o pericia, si fue más de uno, y claridad de sus conclusiones o resultados obtenidos, en correlato con el <i>método</i> científico empleado.
Expertos en el área y especialización	
Capacitación y Formación Continúa	Todas las características precedentemente reseñadas, denotan el manejo de la pericia encomendada y que se refleja <i>claramente en la exposición del informe en audiencias orales</i> , donde los Jueces toman conocimiento y permiten adquirir convicción con herramientas científicas para contribuir a la resolución del conflicto.
Metódico	Los <i>conocimientos propios de la ciencia y arte sobre la pericia encomendada</i> y que posteriormente debe exponer o declarar, dicho conocimiento deben expresarse en su informe, ya que las partes deben tener claridad como el Perito llega a las <i>conclusiones y/o resultados</i> , al igual que las fuentes
Riguroso	

<i>Oralidad y Oratoria</i>	bibliográficas para saber sobre qué, en qué basó su pericia, ya que un porcentaje importante de los informes periciales deben desarrollarse de acuerdo a hipótesis y/o pruebas de funcionamiento, que resultan consecuentes con la destreza en la misión encomendada.
<i>Comunicación</i>	<i>Conocimiento exhaustivo</i> de la materia objeto de la pericia, que se recoge de la <i>especialidad en formación continua del experto</i> , por cuanto a mayor <i>especialidad</i> , mayor será el valor probatorio que probablemente le dará el Juez al testimonio, por cuanto debemos recordar que la <i>credibilidad del Perito está vinculada con la experiencia</i> y destreza que tiene el testigo experto.
<i>Excelente memoria</i>	
<i>Destrezas en la ciencia y arte</i>	Ya que el Perito desarrolla su función de acuerdo al <i>conocimiento científico, técnico y especializado</i> , que permite ayudar al Juez a la resolución del conflicto, porque este último es juzgador quien no conoce la ciencia y el arte que si posee el testigo experto.
<i>Credibilidad y Experiencia</i>	La <i>investigación, docencia y formación</i> contribuye a tener mejores testigo <i>expertos</i> y creíbles en la materia que tratan, generando mayor convicción en todos los intervinientes del proceso judicial, entregando solidez en las <i>conclusiones</i> que emita el Perito, dado precisamente por la <i>formación continua y permanente</i> en el tiempo.
<i>Conclusivo</i>	
<i>Solidez</i>	Debiera exigirse una mayor cantidad de requisitos para constituirse como Peritos Judiciales, como Postítulos, Magister, Diplomados y un periodo mínimo de práctica en la ciencia y arte en que se desempeñan.
<i>Claridad</i>	
<i>Imparcialidad</i>	Como asimismo debieran existir una selección a través de pruebas de conocimientos y metodología aplicable, como también alguna <i>experticia en litigación</i> , ya que los informes periciales se incorporan en las audiencias a través de la declaración de los expertos, ya que su desempeño se determina caso a caso.

Cuadro N° 13. Análisis del resumen y anotaciones de la observación directa.

Resumen	Anotación de la observación directa
<p>La entrevistada fue cordial tanto verbal como no verbalmente</p>	<p>Siendo las 18:00 horas como investigadores nos reportamos en dependencias de la institución denominada Defensoría Penal Pública Licitada de San Bernardo, siendo atendido por personal de recepción de dicha institución quienes nos contactaron con el entrevistado sujeto de la investigación. El ambiente fue extremadamente cordial en su recibimiento. Nos hizo pasar a su oficina personal en un ambiente grato de conversación, ofreciéndonos calidez en su atención.</p> <p>Se debe considerar que el horario de la entrevista fue acordado con el entrevistado mediante correos electrónicos y wasap, que resultó cómodo para todos los actores.</p> <p>Durante la entrevista no se generaron interrupciones de ningún tipo por parte del entrevistado y de algún factor ambiental.</p>
<p>La entrevista respondió con la misma cordialidad tanto verbal como no verbalmente.</p>	<p>La profesional entrevistada se conecta rápidamente con el tema que estamos investigando y profundiza cada pregunta con ejemplos reales y de la vida cotidiana. Sin embargo, en temas relacionados a los Juzgados de Familia realiza un paralelo con el sistema penal otorgando un mayor conocimiento de lo investigado, no resultando un impedimento para estos investigadores ya que es precisamente lo que se busca, conocer otras realidades que sirvan de base y aplicación en la esfera de los Tribunales de familia.</p> <p>La presente entrevista logra realizarse en un breve tiempo, es decir, en 30:00 minutos, suficiente para obtener la información que se deseaba obtener.</p>
<p>Antecedentes obtenidos de la entrevista.</p>	<p>Producto de la entrevista realizada se graba en un sistema de audio celular, procediendo posteriormente a digitalización en formato Word. El respaldo de la realización de la entrevista queda plasmado en un documento firmado y timbrado por ambas partes.</p>
<p>Rol del entrevistador</p>	<p>Se puede señalar que los investigadores lograron un rol neutral estableciendo en la entrevista un clima de confianza en el entrevistado y empatía con ella, al compartir</p>

información laboral, procedencia académica, objetivo y propósito de la investigación, y el uso que se dará de ella, sin perjuicio de haberse indicado en la solicitud formal de la entrevista.

En el proceso de la entrevista se produce una escucha activa, pidiendo ejemplos a través de cada pregunta a la vez.

10.4 Entrevista a Carolina Duque Duvauchelle Psicóloga Forense de la 35° Comisaría de Carabineros de Chile – Unidad de Delitos Sexuales.

Dentro de nuestras pautas de investigación, con fecha 27 de marzo de 2017, siendo las 15:30 horas, nos reunimos con la Psicóloga Forense señorita Carolina Duque Duvauchelle, Funcionaria de la 35° Comisaría de Carabineros de Chile, Unidad de Delitos Sexuales, quien a través de la gestión y autorización realizada por la Capitán María Irene Campos, nos concedió una entrevista que duró aproximadamente 44:51 minutos respecto de determinadas preguntas semiabiertas en el marco de la presente investigación de Tesis.

La metodología de trabajo fue establecer 09 preguntas semiabiertas con el objetivo de determinar ¿Cuál es el mejor Perito y por qué?, ¿Por qué ese Perito es bueno?

La entrevista realizada que se adjunta en el anexo respectivo, fueron las siguientes:

- 1.- Según su experiencia ¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno?**
- 2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un Perito realizó un buen informe pericial?**
- 3.- ¿Cuáles son los patrones profesionales que se repiten en una audiencia de juicio oral que permitan determinar un correcto desempeño pericial?**
- 4.- ¿La investigación, docencia y la formación continua es uno de los elementos indispensable en un Perito Judicial?**
- 5.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un Perito en las audiencias?**
- 6.- ¿Qué diferencias existen entre la labor de un Perito Público respecto de uno particular?**

7.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de Peritos Judiciales?

8.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

9.- Desde el punto pericial, ¿Qué haría falta en la realidad chilena en que este sistema funcionara correctamente?

Conclusión:

¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno?

Cuadro N° 14. Análisis de la conducta y definición del proceso de entrevista.

Conducta	Definición
<i>Que sea un buen Perito en atención a las víctimas</i>	Que minimice a la víctima lo que más pueda la victimización secundaria y que pueda tener un buen vínculo sobre todo con los niños, niñas y adolescentes.
<i>Excelente exposición Oral y Memoria</i>	Capacidad técnica que debe tener el Perito para defender su informe pericial de una manera sencilla, pero, además de una excelente memoria para exponer grandes volúmenes de información.
<i>Trabajo en Equipo</i>	Capacidad que debe tener el Perito para realizar, revisar y presentar una pericia, pero, además, de ser supervisado o contralado por algún Perito igual para que ayude a descartar hipótesis o dar nuevas miradas respecto del mismo fenómeno.
<i>Saber hacer bien las cosas</i>	Capacidad del Perito de ser exhaustivo, ordenado, responsable y de una buena orientación metodológica o formación técnica importante que resulte ser un pilar de un trabajo bien hecho. Cada entrevista debe estar bien planificada, con un objetivo y bitácora de esa entrevista, la idea que cuente con una estructura metodológica que permita que arribe a una conclusión metodológicamente correcta.
<i>Formación técnica y continua, y capacitación</i>	Cualidad del Perito basada en la especialización de un área específica y de nuevas metodologías de investigación.
<i>Objetividad, Neutralidad y Veracidad</i>	Capacidad del Perito en la elaboración de un informe pericial basado en hechos, antecedentes reales y concretos que se tuvieron a la vista en la investigación, y que no se abanderizó por una parte del juicio. Un buen Perito es neutral, cuando es una persona capaz de exponer con tranquilidad y además que tenga conocimientos de lo que está exponiendo.
<i>Transparente</i>	En lo pericial, es aquella capacidad personal y principio público que permita al Perito realizar y exponer su trabajo frente al Perito contendor en un determinado proceso judicial, en miras de no victimar a los niños, niñas adolescentes.

Probidad	Capacidad del Perito en ser ético y leal al trabajo de investigación realizado sin dejarse llevar por presiones, recomendaciones por algún actor en un proceso judicial.
-----------------	--

Cuadro N° 15. Análisis del resumen y anotaciones de la observación directa.

Resumen	Anotación de la observación directa
La entrevistada fue cordial tanto verbal como no verbalmente.	<p>Siendo las 15:30 horas como investigadores nos reportamos en dependencias de la institución denominada 35° Comisaría de Carabineros de Chile, unidad de delitos sexuales, siendo atendido por personal de recepción de dicha institución quienes nos contactaron con el entrevistado sujeto de la investigación. El ambiente fue extremadamente cordial en su recibimiento. Nos hizo pasar a su oficina personal en un ambiente grato de conversación, ofreciéndonos calidez en su atención.</p> <p>Se debe considerar que el horario de la entrevista fue acordado con el entrevistado mediante correos electrónicos y en forma telefónica, que resultó cómodo para todos los actores.</p> <p>Durante la entrevista se generaron interrupciones de tipo menor por parte del entrevistada ya que se encontraba en horario de jornada laboral, sin embargo, no fue relevante para perder el hilo conductor de la entrevista.</p>
La entrevista respondió con la misma cordialidad tanto verbal como no verbalmente.	<p>La profesional entrevistada se conecta rápidamente con el tema que estamos investigando y profundiza cada pregunta con ejemplos reales y de la vida laboral. Además, es capaz de relacionar el sistema pericial de los Juzgados de Familia con un paralelo con el sistema penal otorgando una mayor información al respecto. Realiza críticas y autocríticas y aporta con nuevas ideas y herramientas de trabajo.</p> <p>La presente entrevista logra realizarse en un tiempo no menor de tiempo, es decir, en 44:51 minutos, suficiente para obtener a información que se deseaba obtener.</p>
Antecedentes obtenidos de la entrevista.	Producto de la entrevista realizada se graba en un sistema de audio celular, procediendo

	posteriormente a digitalización en formato Word. El respaldo de la realización de la entrevista queda plasmado en un documento firmado y timbrado por ambas partes.
Rol del entrevistador	<p>Se puede señalar que los investigadores lograron un rol neutral estableciendo en la entrevista un clima de confianza en el entrevistado y empatía con ella, al compartir información laboral, procedencia académica, objetivo y propósito de la investigación, y el uso que se dará de ella, sin perjuicio de haberse indicado en la solicitud formal de la entrevista.</p> <p>En el proceso de la entrevista se produce una escucha activa, pidiendo ejemplos a través de cada pregunta a la vez.</p>

10.5 Entrevista a Entrevista Paula Manzo Sagúez – Defensora Penal Pública Licitada de la Defensoría Penal de San Bernardo.

Dentro de nuestras pautas de investigación, con fecha 24 de marzo de 2017, siendo las 13:30 horas, nos reunimos con la Defensora Penal Pública Licitada doña Paula Manzo Sagúez, de profesión Abogada y Funcionaria de la Defensoría Penal Pública Licitada de San Bernardo, quien nos concedió una entrevista que duró aproximadamente 40:00 minutos respecto de determinadas preguntas semiabiertas en el marco de la presente investigación de Tesis.

La metodología de trabajo fue establecer 09 preguntas semiabiertas con el objetivo de determinar ¿Cuál es el mejor Perito y por qué?, ¿Por qué ese Perito es bueno?

La entrevista realizada que se adjunta en el anexo respectivo, fueron las siguientes:

- 1.- Según su experiencia como Defensora ¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno? Elementos y/o características.**
- 2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un Perito realizó un buen informe pericial?**
- 3.- ¿Qué conocimientos cree Usted que debe poseer un Perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?**
- 4.- ¿Qué habilidades o aptitudes debe poseer un Perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?**

5.- ¿La investigación, la docencia y formación continua sería uno de los elementos indispensable en un Perito?

6.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un Perito en las audiencias?

7.- ¿Qué diferencias observables existen entre la labor de un Perito Público respecto de uno particular?

8.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de Peritos Judiciales?

9.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

Conclusión:

¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno?

Cuadro N° 16. Análisis de la conducta y definición del proceso de entrevista.

Conducta	Definición
<i>Especialización</i>	Que los títulos y cursos realizados de especialización guarden directa relación con la disciplina que ejerce, debiendo cada vez más irse formando.
<i>Metódico en el proceso de la pericia</i>	Capacidad que debe tener el Perito en cuanto a la metodología a ocupar, tiempo y seriedad en los informes que se emiten, con responsabilidad y fuentes bibliográficas.
<i>Lingüística en la pericia y claridad en la exposición</i>	Capacidad que debe tener el Perito en otorgar adecuadamente las respuestas o conclusiones de su informe de manera entendible en las audiencias.
<i>Trabajo en Equipo</i>	Capacidad de trabajo que debe tener el Perito no tan solo en el momento de realizar la pericia junto a su equipo de trabajo, sino también con el profesional que le está encargando la pericia, para coordinar o afinar el informe final mediante una buena comunicación.
<i>Objetividad</i>	Cualidad que debe tener el Perito para realizar los informes de una manera imparcial resguardando los principios de la probidad y la fe pública.
<i>Conocimiento</i>	Refiere la Abogado profesional a aquellos conocimientos técnicos según la materia que se especialice.
<i>Empatía y Vocación de Servicio Público.</i>	Capacidad que debe tener el Perito para con la persona que realiza la pericia para obtener un buen resultado deseado con la mayor dedicación y esmero en su función.
<i>Rigurosidad, precisión.</i>	Refiere a realizar las pericias mediante una metodología adecuada que garantice fiabilidad y reserva de la información.

Cuadro N° 17. Análisis del resumen y anotaciones de la observación directa.

Resumen	Anotación de la observación directa
<p>La entrevistada fue cordial tanto verbal como no verbalmente.</p>	<p>Siendo las 13:30 horas como investigadores nos reportamos en dependencias de la institución denominada Defensoría Penal Pública Licitada de San Bernardo, siendo atendido por personal de recepción de dicha institución quienes nos contactaron con el entrevistado sujeto de la investigación. El ambiente fue extremadamente cordial en su recibimiento. Nos hizo pasar a su oficina personal en un ambiente grato de conversación, ofreciéndonos calidez en su atención.</p> <p>Se debe considerar que el horario de la entrevista fue acordado con el entrevistado mediante correos electrónicos y en formato wasap, que resultó cómodo para todos los actores.</p> <p>Durante la entrevista no se generaron interrupciones de ningún tipo.</p>
<p>La entrevista respondió con la misma cordialidad tanto verbal como no verbalmente.</p>	<p>La profesional entrevistada se conecta rápidamente con el tema que estamos investigando y profundiza cada pregunta con ejemplos reales y de la vida laboral. Además, es capaz de relacionar el sistema pericial de los Juzgados de Familia con un paralelo con el sistema penal otorgando una mayor información al respecto. Realiza críticas, autocríticas y sugerencias que relevantes en nuevas ideas y herramientas de trabajo.</p> <p>La presente entrevista logra realizarse en un tiempo no menor de tiempo, es decir, en 40:00 minutos, suficiente para obtener a información que se deseaba obtener.</p>
<p>Antecedentes obtenidos de la entrevista.</p>	<p>Producto de la entrevista realizada se graba en un sistema de audio celular, procediendo posteriormente a digitalización en formato Word. El respaldo de la realización de la entrevista queda plasmado en un documento firmado y timbrado por ambas partes.</p>
<p>Rol del entrevistador</p>	<p>Se puede señalar que los investigadores lograron un rol neutral estableciendo en la entrevista un clima de confianza en el entrevistado y empatía con ella, al compartir información laboral, procedencia académica, objetivo y propósito de la investigación, y el uso</p>

que se dará de ella, sin perjuicio de haberse indicado en la solicitud formal de la entrevista.

En el proceso de la entrevista se produce una escucha activa, pidiendo ejemplos a través de cada pregunta a la vez.

10.6 Observaciones.

Expone la profesional en esta entrevista que debiera existir una política pública que resuelva el problema pericial en Chile, que mediante la transparencia exista una mayor información respecto de los procesos de selección y la forma como se seleccionan o eligen los Peritos.

A su vez, también, expone respecto de la necesidad de implementar procesos de selección adecuados a la altura que corresponde a un Poder del Estado. Esto lo justifica en el sentido que las materias que se ventilan en los Tribunales de Justicia, sobre todo en familia son tan delicadas que cualquier decisión previa orientación de un Perito puede determinar la vida de una persona. Entonces, la existencia de exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos, estudios de casos y evaluación de desempeño darían cierta tranquilidad mínima al momento de contratar un servicio pericial.

A continuación, se procederá a realizar un análisis de las competencias laborales más enunciadas recogidas del proceso de investigación mediante la metodología de la competencia laboral más repetida.

10.7 Análisis de las competencias más enunciadas en el proceso de investigación. Cuadro N° 18.

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

En la presente tablatura se puede observar una clasificación de las competencias

Competencias	Aida Leiva Chacana	Gamal Massú Haddad	Marión Puga Quinteros	Carolina Duque Duvauchelle	Paula Manzo Sagúez	TOTA L
Capacitación y/o Formación Especializada	x	x	x	x	x	5
Conocimiento	x	x	x	-	x	4
Ético	x	-	-	-	-	1
Comunicación y Lenguaje	x	x	x	x	x	5
Probidad	x	-	-	x	-	2
El saber Hacer/Praxis/Exper to	x	x	x	x	-	4
Neutralidad	x	-	-	x	-	2
Responsabilidad	x	-	-	-	-	1
Transparencia	x	-	-	x	-	2
Objetividad	x	x	-	x	x	4
Rigurosidad	x	-	x	-	x	3
Certificación	-	x	-	-	-	1
Metódico	-	x	x	-	x	3
Oralidad/Oratoria	-	-	x	-	x	2
Excelente memoria	-	-	x	x	-	2
Credibilidad	-	-	x	-	-	1
Experiencia	-	-	x	-	-	1
Conclusivo	-	-	x	-	-	1
Solidez	-	-	x	-	-	1
Claridad	-	-	x	-	x	2
Imparcialidad	-	-	x	-	-	1
Trabajo en Equipo	-	-	-	x	x	2
Veracidad	-	-	-	x	-	1
Empatía/Vocación de Servicio Público.	-	-	-	-	x	1
Totales	11	7	14	10	10	52

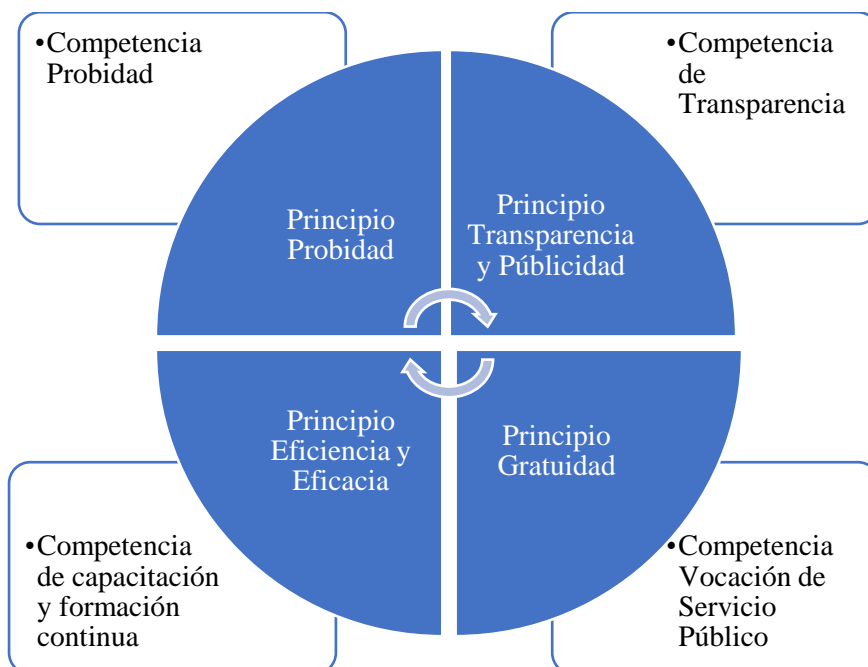
laborales más repetitivas, provenientes de las entrevistas realizadas a los *Stakeholders* mencionados en la metodología de la investigación, que indican un levantamiento de información respecto de aquellas competencias laborales que debieran tener los Peritos Judiciales en el ejercicio profesional, que serán claves para su análisis y definición.

En relación a las competencias laborales más enunciadas de Peritos Judiciales provenientes del proceso de investigación, a continuación, se realizará una relación de algunas competencias laborales detectadas que coinciden con los principios que rigen la Administración del Estado, es decir, La Ley de Bases Generales de la Administración del Estado y la Ley Orgánica Constitucional, con la finalidad de realizar un acercamiento en el aporte que podría resultar de dicho análisis.

Conforme a lo señalado anteriormente, las competencias que serán sujeto de análisis serán las siguientes: La competencia de probidad con el principio de probidad, la competencia de transparencia con el principio de transparencia, la competencia de capacitación y formación continua con el principio de eficiencia y eficacia, y la competencia de vocación de servicio con el principio de gratuidad.

10.8 Relación de las competencias detectadas con los principales Principios que rigen la Administración del Estado

Cuadro N°19. Competencias laborales y principios.



Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

10.9 Principio de Probidad.

Cuya observancia imponen los Artículos 13 y 52 incisos 1° de la LOC de las BGAE a las Autoridades y Funcionarios de la Administración del Estado, y “*consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular*”. (Art.13 inciso 1° LOC de BGAE). (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

El inciso 1° del Artículo 8 consagra por primera vez a nivel constitucional el principio de probidad de los actos públicos. “*El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones*”. (Gabriel Celis Danzinger, 2010).

El principio de probidad previsto en el inciso 1° del Artículo 8° de nuestra Ley fundamental, constituyen uno de los elementos intrínsecos al régimen de Estado de Derecho que consagran, entre otros, sus Artículos 1°, 4°, 5°, 6° y 7°. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

La vulneración de este principio constitucional se materializa a través de la figura de corrupción. En tal sentido, adquieren relevancia la Convención Interamericana contra la Corrupción, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. También, la Convención para combatir el cohecho a Funcionarios Públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales y su anexo. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

Análisis. El Perito como un colaborador permanente a la administración de justicia y de acuerdo a la investigación realizada, no es un Funcionario Público contratado por el Estado de Chile con Derecho a alguna contraprestación en dinero. Sin embargo, de acuerdo a las competencias detectadas y la función técnica que otorga al servicio judicial como profesional externo al Poder Judicial requiere que en todo momento sostenga y resguarde el principio de la probidad como un elemento integrante en la función prestada.

Lo anteriormente señalado implica que la probidad administrativa debe estar presente en los siguientes aspectos:

- a) En todo el proceso de concurso público para la selección de Peritos que integran las listas de las ICA del País, mediante un adecuado proceso de selección y reclutamiento que involucre la transparencia y publicidad.
- b) Que la elaboración del informe pericial debe realizarse con la mayor ética, objetividad, rigurosidad, neutralidad, veracidad, imparcialidad, transparencia y publicidad posible, velando por los intereses de la verdad judicial y no necesariamente por los intereses de la persona que haya contratado su pericia.
- c) Que los Peritos seleccionados para integrar las listas de las ICA del País deban guardar la probidad como principio público y que la relación económica con la persona que lo contrata no se convierta en conductas deliberadas de abuso económico que impliquen un perjuicio económico.
- d) El proceso de prestación del servicio de un Perito debe enmarcarse en un proceso de acceso a una justicia integral, permanente modernización del Poder Judicial y servicio de calidad total. Esto se vincula a una mayor excelencia de

dicha función y una sistemática coherencia con la visión estratégica del Poder Judicial.

- e) El concurso público y todo el proceso de selección debe garantizar que las competencias laborales de un Perito se enmarquen en el principio de la probidad, lejanos a los actos de corrupción y cohecho, con la finalidad que los servicios judiciales que emanan desde el Poder Judicial otorguen confianza y seguridad que todo el proceso establecido no se encuentre viciado.
- f) La veracidad como un elemento de la probidad debe sostener la competencia laboral del Perito en todo el proceso de su contratación por algún usuario del sistema judicial, que ofrezca seriedad y responsabilidad al trabajo encomendado.
- g) La probidad implique que los Peritos no tengan ningún tipo de vínculo con algún integrante del Poder Judicial que implique conflictos de intereses al momento de ser elegidos en dicha calidad, o bien cuando por parte de éste profesional en el ejercicio de su función deba concluir un informe favoreciendo intereses personales antes que la verdad judicial.

10.10 Principio de Transparencia.

De acuerdo al Artículo 13° inciso 2° de la LOC de BGAE, *“la función pública se ejercerá con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella”*, reiterando por el Artículo 3° de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

El Artículo 16 de la Ley N° 19.880 consagra, también, el principio de *transparencia y publicidad*, al disponer: *“El procedimiento administrativo se realizará con transparencia, de manera que permita y promueva su conocimiento, contenidos y fundamentos en las decisiones que se adopten en él”*. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

En conformidad al Artículo 4° inciso 2° de la Ley N° 20.285, el principio de transparencia de la función pública *“consiste en respetar y cautelar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos de la administración, así como la de sus fundamentos, y en facilitar el acceso de cualquier persona a esa información, a*

través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la Ley”. (Gabriel Celis Danzinger, 2010).

10.11 Principio de Publicidad.

Con arreglo a este mandato de optimización “son públicos los actos administrativos de los órganos de la Administración del Estado y los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial” (Art. 13 inciso 3º LOC de BGAE).

El Principio Constitucional de Publicidad es aquella norma principal de carácter deontológico, que, situada en las bases de la institucionalidad, en cuanto principio jurídico político integrante del Estado de Derecho, viene a posibilitar la vigencia de los principios de probidad y transparencia en la función pública, constituyendo el basamento directo del Derecho fundamental al acceso a la información pública que viene precisamente a materializarlo. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

La publicidad de los actos y resoluciones de los órganos del Estado, está consagrada para promover la transparencia de las decisiones que adoptan los agentes estatales en el desempeño de sus funciones y, por lo tanto, ambas están instituidas para cautelar, en el último término, el principio de probidad de la función pública. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

Análisis. El Perito como un colaborador permanente a la administración de justicia y de acuerdo a la investigación realizada, requiere que tanto en la elaboración de la pericia como la de su exposición en los Tribunales de Familia, se desarrolle y fundamente en los principios de la transparencia y Publicidad.

Lo anteriormente señalado implica que la transparencia y publicidad debe estar presente en los siguientes aspectos:

- a) Que el procedimiento de selección y reclutamiento respecto del concurso público de Peritos, pueda transparentar toda aquella información profesional, como antecedentes laborales y personales que puedan ser determinante en alguna etapa del proceso.

- b) El Poder Judicial debe ser transparente en comunicar a los participantes del concurso público los criterios por los cuáles se hayan o no elegido a algún profesional como Perito que integran las ICA del País.
- c) La reserva de información privilegiada en la elaboración de un informe pericial solo debe concretarse solo cuando se vean afectados derechos fundamentales.
- d) El Perito debe ser un profesional de la más alta calidad, y esto conlleva que se debe publicitar y transparentar la metodología ocupada en la elaboración del encargo pericial. El profesional debe ilustrar y entregar los elementos claros que permitan tomar decisiones atinentes a un proceso judicial, debe limitarse a lo que entrega su ciencia y no debiera exceder esos límites de su competencia.

10.12 Principio de Eficiencia y Eficacia.

Según el cual, “las Autoridades y Funcionarios deberán velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública” (Art. 5º inciso 1º LOC de BGAE). (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

- a) **La eficiencia.** Se vincula a que el logro de los objetivos debe alcanzarse con el máximo nivel de aprovechamiento de los recursos disponibles, es decir, una eficiente e idónea administración de los medios públicos. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)
- b) **La eficacia.** Dice relación con la consecución de los fines del servicio que han sido impuestos por el Legislador, vale decir, con el debido cumplimiento de la función pública. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

Al respecto, el Artículo 61 letras c) del Estatuto Administrativo, establece como obligación de cada Funcionario, realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

Análisis. El Perito como un colaborador permanente hacia la administración de justicia y de acuerdo a la investigación realizada, requiere que permanentemente se encuentre en un proceso de capacitación y formación continua del conocimiento y la ciencia que ejerce. Como lo señala Carolina Duque, una de las cualidades y competencias del Perito se encuentra basada en la especialización de un área específica y de nuevas metodologías de investigación.

Lo anteriormente expuesto requiere del Perito dar cumplimiento al objetivo de eficiencia y eficacia que permita otorgar una mejor calidad en el servicio judicial en los Tribunales de Familia. Por lo tanto, el Perito como un profesional experto debidamente capacitado y especializado en el conocimiento de su ciencia genera una garantía de calidad total en los actores que participan al interior del sistema judicial.

Lo anteriormente señalado implica que la capacitación y formación continua del Perito como una competencia laboral impacte positivamente en la eficacia y eficiencia en los siguientes aspectos:

- a) Un mayor estándar de calidad en la elaboración de los informes periciales, basados en técnicas y metodologías de investigaciones actuales y reconocidas como métodos científicos.
- b) El Perito mayormente capacitado, otorgue mejores competencias en la información, lenguaje y exposición oral que debe rendir ante los Jueces e intervinientes de los Tribunales de Familia.

La capacitación y formación continua hace más ágiles los procesos de investigación enfocados en establecer hechos cuya verdad jurídica se reduzca en una excelente calidad del servicio, modernización del sistema judicial y un acceso a la justicia integral.

10.13 Principio de Gratuidad.

De acuerdo al Artículo 6° de la Ley N°19.880, en el procedimiento administrativo, por regla general, las actuaciones que deban practicar los órganos de la Administración del Estado son gratuitas para los interesados, salvo disposiciones legal en contrario. (Gabriel Celis Danzinger, 2010)

Sin embargo, desde el punto de vista judicial, el acceso a la justicia integral desde el rol del Estado y como un Derecho Humano Fundamental garantizado mediante el denominado “Privilegio de Pobreza”,²⁸ no garantiza ni asegura calidad.

Un diagnóstico preliminar de este actual beneficio a las personas de escasos recursos quienes son los mayores afectados en un proceso judicial, se ven mermadas sus expectativas de un acceso a la justicia igualitaria, integral y de calidad, cuando dicho beneficio descansa en instituciones que no pueden soportar dicha responsabilidad.

Las Corporaciones de Asistencias Judiciales (en adelante, CAJ), como instituciones encargadas de materializar el beneficio privilegio de pobreza, por razones técnicas, operativas de financiamiento no permiten dar pleno cumplimiento a las normas internacionales y constitucionales. En efecto, las CAJ presentan problemas de profesionalización, cobertura, financiamiento y gestión de sus servicios, lo que redundará en la continuidad y calidad de las prestaciones que entregan.²⁹ (Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2007. Hechos 2006. , 2006)

Todo ello, evidencia debilidades estructurales de un sistema de asistencia jurídica que parece operar más bien como una mera superposición de instituciones, algunas de las cuáles se arrastran desde la etapa colonial, sin haber merecido la debida atención de las Autoridades. A lo anterior, ha se sumarse la irrupción de la figura de la *Defensa Penal Pública* que, aunque aumenta los niveles de acceso a la justicia para

²⁸ Esta institución tiene por objetivo exonerar del pago de gastos judiciales a las personas que carezcan de medios económicos para solventarlos. La Ley señala, entre otras cosas, que quienes obtengan este beneficio tendrán Derecho a ser servidos gratuitamente por los Funcionarios del orden judicial, Abogados y Procuradores y, en caso de ser multados, serán exonerados. *Acceso a la Justicia. Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2007. Hechos 2006.*

El privilegio de pobreza o beneficio de litigar sin costos se puede obtener por medio de sentencia judicial o a través de las formas que establece la Ley. En el primer caso, el interesado debe solicitarlo ante el Tribunal durante la secuela de un proceso –e, incluso, antes de su inicio- y precisar las circunstancias que lo habilitan para pedir el beneficio (por ejemplo, profesión o industria, rentas, deudas, cargas personales o de familia, entre otras). Con estos antecedentes, el juez decide si lo concede o no. *Acceso a la Justicia. Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2007. Hechos 2006.*

²⁹ Las Corporaciones de Asistencias Judiciales (CAJ) son organismos de Derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio propio y sin fines de lucro que tienen como misión prestar asistencia jurídica gratuita a personas de escasos recursos. Además, según señala la Ley, deben proporcionar los medios para efectuar la práctica necesaria para el ejercicio de la profesión de los egresados de Derecho a obtener el título de Abogado. Estas instituciones atienden una amplia variedad de asuntos, donde priman las atenciones en materia de familia, seguidas por los asuntos civiles contenciosos, laborales y penales. También atienden consultas y asuntos relativos a aspectos patrimoniales, de vivienda y de herencia. *Acceso a la Justicia. Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2007. Hechos 2006.*

sectores desaventajados, genera importantes desigualdades en la cobertura y calidad de los servicios de asistencia jurídica gratuita, a nuestro juicio, muy difíciles de justificar. (Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2007. Hechos 2006. , 2006)

En relación al actual marco del sistema judicial en los nuevos Tribunales de Familia, la figura del Perito no se encuentra ajena a la incidencia en un proceso judicial cuando se le encarga una determinada pericia. La relevancia de su participación sin ser vinculante para el Juez puede influir e incidir en el resultado final del juicio cuando su metodología hace posible establecer hechos investigados y la verdad jurídica.

Entonces, la participación de un determinado Perito puede provenir de alguna institución pública, una organización o corporación, del listado de Peritos inscritos en la ICA del País o bien derechamente uno particular.

De acuerdo a la investigación realizada tanto el Fiscal Jefe de la Fiscalía Local de San Bernardo don Gamal Massú Haddad, como la Defensora Penal Pública Licitada Marión Puga Quinteros, como las Peritos Aida Leiva Chacana y Carolina Duque Duvauchelle coinciden que existe una mayor confianza en solicitar el encargo de una pericia a un Perito Público en relación a uno Judicial o Particular. Sin embargo, lo planteado y observado por la Relatora de la ICA de San Miguel y ex – Jueza del Segundo Juzgado de Familia de esa misma ICA señala todo lo contrario.

Plantea que los usuarios que normalmente se atienden en dicha jurisdicción y que presentan sus demandas para solucionar los conflictos familiares corresponden a un bajo nivel socio económico que hace difícil la posibilidad de contratar un Perito Particular que pertenezca al listado de la ICA de San Miguel. Frente a esta realidad social, el usuario se ve en la necesidad de aceptar un Perito Público de la Dirección de Desarrollo Comunal (en adelante, DIDECOS), Centro de Salud Mental (en adelante, COSAM), o Programas de Diagnóstico Ambulatorio (en adelante, DAM), cuyos profesionales debido a la alta demanda y carga de trabajo se ven obligados entre otras cosas realizar hasta como máximo dos sesiones no importando la complejidad del caso o la materia en estudio.

Sin embargo, los Peritos Públicos cuentan con un respaldo institucional que puede garantizar la elaboración de un informe pericial mediante las competencias laborales, la metodología desarrollada y experiencia laboral del Perito.

Se estima que la variable sobre carga laboral y escasos de recursos humanos en estas instituciones públicas podría estar generando que el usuario ante el desconocimiento y necesidad de contar con prueba pericial para el día del juicio oral, finalmente contrate cualquier Perito Particular cuyas competencias laborales no se encuentran totalmente certificadas.

En este sentido, cabe analizar cuando un usuario de los Tribunales de Familia sea demandante o demandado no cuenta con los recursos suficientes para contratar un Perito de alta calificación por su alto costo que implica, debe recurrir a uno de menor valor económico, es decir, ausencia de calificación y capacitación en su ciencia o arte, o bien recurrir al denominado “Privilegio de Pobreza” para que alguna institución en forma gratuita se responsabilice en el desarrollo de su pericia o sencillamente desistir de ella. Esto último no implica que dichas instituciones tengan Peritos deficientes sino más bien como se ha mencionado que la alta carga de trabajo por su alta demanda no permite entregar un servicio de calidad.

Análisis. A nuestro entender de acuerdo a la investigación realizada, postulamos a la dignificación del “privilegio de pobreza”, en el sentido que la elaboración y determinación de las competencias laborales de un Perito que integre el listado de la ICA de San Miguel, se encuentren totalmente preparados y con vocación de servicio para realizar los encargos periciales, con una mayor calidad y mejoramiento continuo de estos procesos a un menor costo hacia el usuario y, por otra parte, entregar este mismo servicio de calidad en forma de asistencia gratuita cuando así lo estimaren los Tribunales de Familia.

A continuación, se procederá a realizar un análisis e importancia de las competencias laborales de un Perito Judicial, relacionadas a la cadena del valor social, la cadena del valor de los procesos en la diferenciación en la calidad del servicio judicial y los factores críticos de éxito en la creación y agregación de dicho valor, como un análisis frente a los diversos resultados que se puedan obtener.

10.14 IMPORTANCIA DE LAS NUEVAS COMPETENCIAS LABORALES DETECTADAS EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN RESPECTO DE UN PERITO JUDICIAL.

10.14.1 Establecimiento de una Política Estratégica Judicial.

- a) Relacionar el servicio profesional pericial como una actividad privada que, fusionado con lo público, garantice calidad, modernización y justicia integral mediante la creación de valor en los procesos administrativos y agregue valor técnico para transformarse en un valor social hacia el usuario.
- b) La posibilidad de proponer un adecuado Modelo de Gestión por Competencias que asegure el buen desempeño del Perito en el servicio judicial.
- c) Lograr una ventaja competitiva sostenible a largo plazo por sobre otras instituciones del Estado respondiendo adecuadamente a las amenazas del medio ambiente y fortaleciendo aquellas debilidades detectadas.
- d) Mayor presencia de los Altos Directivos Públicos (ECS, ICA, CAPIJ, Jueces, Administradores, Jefes de Unidades y Equipos multidisciplinarios) en la toma de decisiones en materia de recursos humanos.
- e) Establecimiento de una mejora continua en los procesos del servicio pericial, mediante un proceso de formación continua, capacitación y certificaciones o acreditaciones especiales por universidades nacionales y extranjeras.
- f) Proponer un mecanismo de evaluación de desempeño respecto del Perito profesional en la etapa judicial, que permita retroalimentar al sistema judicial de todas aquellas falencias detectadas en su desarrollo, generando las mejoras continuas en los procesos de gestión judicial.

10.15 LAS NUEVAS COMPETENCIAS LABORALES DE PERITOS JUDICIALES COMO EFECTOS EN LA CADENA DEL VALOR SOCIAL.

- a) Elevar los estándares de calidad hacia los usuarios del Poder Judicial.
- b) Establecimiento de procesos de control de gestión, supervisión y evaluación permanente a las funciones que realicen los Peritos, mediante la medición de los estándares de calidad que se definan.
- c) Satisfacer la necesidad pública judicial, mediante la incorporación de nuevos profesionales calificados en los listados de las ICA del País.
- d) En las decisiones que se adopten por la Autoridad judicial en materia de recursos humanos prevalezcan los principios de “Publicidad”, “Transparencia”, “Probidad”, “Gratuidad” y “Eficiencia y Eficacia”.

La gratuidad como un “beneficio de privilegio de pobreza” se convierta en una efectiva calidad al disponer un sistema de turno de Peritos mediante tarifas reguladas para usuarios de extrema pobreza.

10.16 FACTOR GESTIÓN DE LAS PERSONAS EXTERNAS AL PODER JUDICIAL

1) Factor Normativa.

De acuerdo a la información proporcionada en el proceso de investigación, se puede observar la existencia y establecimiento de diversas Normas y Reglamentos relacionados en el aspecto concursabilidad de puestos. En un primer término, se cuenta con el *“Acta 208-2013 referido al proceso de selección de Peritos para conformar los listados cada dos años conforme al procedimiento civil”* y, en segundo lugar, se cuenta con un texto refundido del *“Acta N°37-2011 referido a la política de reclutamiento y selección para proveer cargos de planta pertenecientes a la tercera y sexta serie del escalafón secundario y al escalafón de empleados del Poder Judicial”*.

Como se ha señalado en el proceso de investigación la existencia de un marco regulatorio rígido ha impactado negativamente en la calidad del servicio judicial al incorporar profesionales externos como Peritos sin contar con las competencias laborales e idoneidad necesaria para desarrollar dicha función. Si bien, no existe una política de reclutamiento y selección especialmente para Peritos, se cuenta con un procedimiento basado en el estudio de antecedentes curriculares mediante una Comisión de Funcionarios que designa cada una de las ICA del País, proceso que no ofrece calidad en los procesos de la cadena del valor en la gestión judicial, y el valor social hacia el usuario.

Considerando este tipo de dificultad de carácter normativo, es importante analizar los diversos aspectos de la gestión pública alcanzados en Chile, pudiendo ser una de las primeras alternativas o directrices, el mejoramiento a los actuales procesos de selección de personas sean internos o externos al Poder Judicial, mediante la aplicación de las políticas de reclutamiento y selección de la CAPJ o bien estableciendo las directrices de la gestión de personas del SNSC basado en un modelo de gestión por competencia.

2) Factor Capacitación.

Referido al factor capacitación, es importante señalar que si bien, no existe un proceso de capacitación para profesionales externo al Poder Judicial, en este caso, los Peritos, este concepto de la capacitación y formación para el SNSC es considerado un factor preponderante al momento de declarar un determinado perfil del cargo.

El perfil constituye una herramienta clave en la capacitación y en la formación de las personas en una organización, constituyendo un subsistema de gran importancia para el logro de la misión y objetivos estratégicos de cualquier institución. (*Servicio Civil, 2010*)

Los avances tecnológicos, el crecimiento de las organizaciones y la demanda permanente de los usuarios por calidad de servicios, hacen que los/as Funcionarios/as en los Servicios e Instituciones Públicas tengan una necesidad permanente de actualizar sus conocimientos, fortalecer sus competencias, y en definitiva, estar preparados para las exigencias a corto, mediano y largo plazo. (*Servicio Civil, 2010*)

Por otra parte, la capacitación es esencial para un mejor desempeño, e igualmente, es una herramienta fundamental para orientar planes de carrera, transferencias, promociones y cambios originados, por ejemplo, por nuevas tecnologías. (*Servicio Civil, 2010*)

Por lo tanto, se puede afirmar que la importancia de una gestión adecuada del subsistema de capacitación radica en que permite a las personas ser más competentes y tener mejores desempeños en sus puestos de trabajo, lo que contribuye, también, a su autorrealización, y al logro, de los objetivos y metas organizacionales. (*Servicio Civil, 2010*)

La definición aportada por *Chiavenato*, define a la capacitación como: “Un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual, las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos”. Asimismo, este autor considera que el entrenamiento constituye el acto intencional de proporcionar los medios para hacer posible las experiencias de aprendizaje en sentido positivo y beneficioso, complementarlas y reforzarlas con una actividad planeada para que los individuos en todos los niveles, de la empresa, puedan desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas aptitudes y habilidades que los beneficiarán tanto a ellos como a la misma empresa. Es así como, el entrenamiento cubre una secuencia programada de eventos, pudiendo ser visualizados, en conjunto, como un proceso. (*Servicio Civil, 2010*)

Con los programas de formación y desarrollo se asegura “la actualización y el desarrollo de las competencias de las personas para promover los conocimientos técnicos, así como la conciencia y el compromiso profesional hacia los estándares fijados por la compañía”. (*Servicio Civil, 2010*)

En este aspecto de la capacitación como un elemento clave en el cumplimiento de la estrategia de la organización, el Poder Judicial solamente lo ha desarrollado de forma interna a los Funcionarios de Planta, Contrata y Suplentes, no considerando en este proceso, al Perito como un profesional externo al Poder Judicial.

La cuestión a analizar es la siguiente: El Poder Judicial en el desarrollo de la modernización del modelo de selección, formación, capacitación como Plan Estratégico 2015 – 2020, ha declarado y consideró la actualización y modernización del actual

modelo de formación y capacitación del Poder Judicial, incluyendo a la Academia Judicial y considerando a *todos* los Funcionarios del Poder Judicial. Este proceso debe ser de igual importancia para Funcionarios Judiciales y **no judiciales**. (Planificación Estratégica del Poder Judicial Plan 2015-2020, 2014)

Esta declaración de estrategia del Poder Judicial, entonces, daría potenciales argumentos para considerar al Perito como un profesional externo a tener Derecho a la capacitación y formación de una manera esencial para alcanzar lograr estrategia.

10.17 LA IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERITO COMO UNA ESTRATEGIA DE DIFERENCIACIÓN EN LA CALIDAD DEL SERVICIO JUDICIAL Y FACTOR CRÍTICO DE ÉXITO EN LA CREACIÓN, AGREGACIÓN Y CADENA DE VALOR DE LOS PROCESOS.

La diferenciación es crear algo que se perciba como singular a través de toda la industria. Se pueden adoptar distintas y muchas formas. Diseño o imagen de la marca, tecnología, característica del producto o servicio, servicio al cliente, red de distribución, etc.

En este sentido, la empresa privada se preocupa menos de los costos y más de ser percibida en la industria como única en algún sentido. Sus diseños de productos deben ser mejores, la fabricación de sus productos utilizan materias primas de más calidad y, por lo tanto, más costosas.

Tienen que estar dispuestos a renunciar a cierta participación de mercado, ya que se dedican a un nicho específico en el mercado. Implica que la unidad de negocio ofrece algo único que no pueda ser igualado por sus competidores y es valorado por los compradores más allá de una simple oferta de precios bajos.

Es necesario comprender las fuentes potencialidades que brotan de las actividades de la cadena de valor y el ejercicio de las habilidades necesarias que permitan la materialización de esos potenciales.

En el mismo sentido, la especialización – focalización (Costos – Diferenciación), es concentrarse en un grupo particular de compradores, un segmento de la línea de producción o mercado geográfico. Al igual que la diferenciación, la

focalización puede adoptar muchas formas. Las dos primeras estrategias apuntan al logro de esos objetivos a través de toda la industria, y la focalización se estructura alrededor de un segmento en particular.

En lugar de intentar atraer a todos los compradores ofreciendo costos bajos o bien productos o servicios únicos, la compañía especializada pretende servir únicamente a un tipo de comprador particular. Al concentrarse en ese mercado más estrecho, una compañía especializada puede perseguir el liderazgo en costos o la diferenciación con las mismas ventajas y desventajas que los líderes absolutos en costos y los diferenciadores.

Es importante señalar que toda actividad en la cadena de valor es una fuente potencial para perseguir ya sea liderazgo en costo o diferenciación, pero no todas tienen la misma importancia para el logro de la ventaja competitiva deseada.

Habiendo analizado esta ventaja estratégica perteneciente al área privada y llevándola al escenario del Estado, en este caso, el Poder Judicial, en que su naturaleza jurídica corresponde un Poder del Estado, podemos concluir que si bien su plan estratégico no se encuentra enfocado en la competencia comercial sino más bien, en la calidad del servicio y satisfacción al usuario, es interesante proponer que la diferenciación como ventaja estratégica en la cadena del valor en este caso, el servicio judicial, es perfectamente aplicable.

Cuando un profesional externo al Poder Judicial que desea postular a ser Perito y ser parte de una listas de la cual un usuario determinado puede recurrir en alguna instancia procesal para solicitar un servicio pericial, cuyas competencias laborales o profesionales no se encuentran certificadas o validadas técnicamente mediante un riguroso proceso de selección y reclutamiento, que acredite y demuestre su idoneidad para el ejercicio de dicha función, es muy poco probable que este proceso otorgue diferenciación y calidad en la cadena del valor de los procesos administrativos judiciales.

En este sentido, el hecho de contar con una declaración del Plan Estratégico que señale hacia donde se encuentran enfocadas las tareas y directrices a alcanzar no podría asegurar el éxito sino se analizan los actuales problemas que impiden concretar dicho plan.

Por lo tanto, si el Poder Judicial ha declarado un Plan Estratégico para los años 2015 – 2020 cuyos ejes esenciales se han fundado en mejorar la calidad del servicio, una justicia igualitaria y una permanente modernización de la institución, no puede sino mediante la diferenciación. Esto significa, identificar, determinar y mejorar aquellos procesos que están afectando negativamente la cadena de valor y, en segundo término, declarar sobre la estrategia, el camino correcto para lograr los objetivos, de tal manera que pueda diferenciarse del resto de las instituciones intersectoriales.

La **creación de valor**, surge del proceso productivo o de prestación de servicios. La organización incrementa la valorización al producto o servicio final, situando la acción de creación de valor tanto en la *entrada*, en el *proceso* mismo o en la *salida* de la producción. Esta creación de valor está orientada a la satisfacción de intereses de los grupos relacionados a la organización, los denominados **stakeholders** (*las partes interesadas*). Estos grupos de interés pueden ser *internos* o *externos*, los primeros, están compuestos por accionistas, gerentes, trabajadores y los segundos, son integrados por los proveedores, clientes, Gobierno, comunidad, entre otros.

Esta creación de valor, es esencialmente, producto de los procesos productivos que reflejan en forma pragmática la **misión** de la organización en la sociedad o el mercado. Observando en forma amplia a la organización y sus procesos, podemos encontrar en ellas los **Procesos Estratégicos**, relacionados con la estrategia de la organización, estos son los procesos misionales (**misión**) y visionales (**visión**), **Procesos de Negocios**, que atienden directamente la misión del negocio para satisfacer las necesidades concretas de los clientes, estos son los procesos **organizacionales** y **funcionales**, y **Procesos de Apoyo o Secundarios**, estos son servicios internos necesarios para realizar los procesos de negocio. Los procesos están compuestos por 3 o 4 niveles principales, **procesos**, **subprocesos**, **subprocesos pasos**, y **actividades y tareas**.

La creación de valor de la institución en la **etapa de entrada**, en el proceso de generación de servicios de administración de justicia, se funda en las prerrogativas constitucionales de independencia de su gestión, ello se manifiesta en la independencia con que cuentan los Jueces para la interpretación de las Leyes en su aplicación a cada caso en particular no siéndoles exigibles la aplicación de jurisprudencia.

Otro elemento que crea valor a los usuarios de la sociedad es el recurso humano con que cuenta la institución que actualmente se conforma por una alta formación profesional.

La creación de valor de la institución en la *etapa de conversión*, se manifiesta con mayor fuerza en el desarrollo e implementación de procedimientos de administración de justicia denominado reformado, el cual utiliza el principio de la **inmediación**, es decir, que las partes y sus representantes se encuentren presentes en las etapas cruciales de resolución de conflictos por parte de los Tribunales, además estas actuaciones son públicas.

La **oralidad**, representado por la administración de justicia desburocratizada, priorizando la utilización de tecnología en aspectos tales como registro de las actuaciones por grabaciones de audio y tramitación de causas virtuales.

Otra instancia de creación de valor es el **rediseño** que ostenta los Tribunales reformados en su gestión interna, que con la introducción de profesionales del área gestión, se encuentra separada la acción jurisdiccional encabezada por los Jueces, y la gestión administrativa encabezada por el Administrador del Tribunal, ellos permite direccionar a los Jueces a abocarse plenamente en la administración de justicia.

La creación de valor de la institución en la *etapa de salida*, se manifiesta en la velocidad de resolución de casos, evitando y disminuyendo las listas de espera en el servicio de administración de justicia. Disminución e inexistencia de episodios de corrupción. De detectarse estos, es la propia institución la que la publicita a la sociedad.

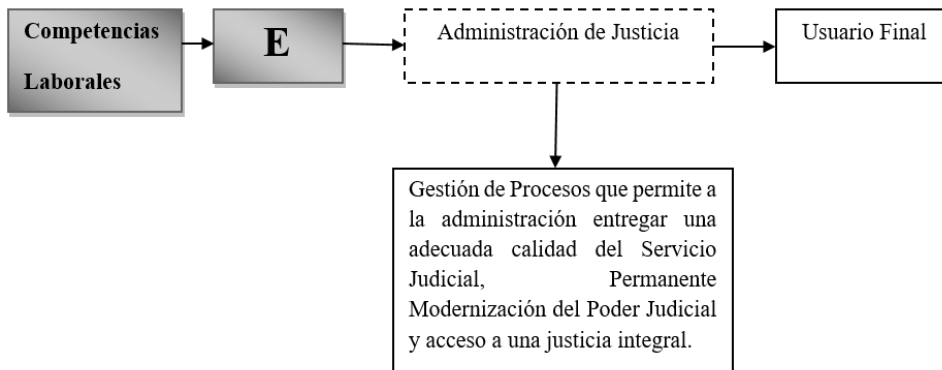
Realizando un análisis técnico a la competencia del Perito como un elemento clave en la diferenciación e impacto en la gestión de calidad del servicio judicial se propone la siguiente proyección.

- 1) **Estrategia Crecimiento hacia atrás:** Es tomar el control de los proveedores de materias primas e insumos, su proceso productivo se amplía cada vez, es decir, voy a fabricar y distribuir hasta llegar al cliente final.

Para nuestro estudio la *entrada* se proyecta al ingreso de profesionales externos al Poder Judicial como Peritos (*materia prima*) que mediante el establecimiento de un proceso de selección y reclutamiento basado en adecuadas competencias laborales y un adecuado perfil de competencias según las disciplinas, se cree valor al proceso de la

administración de justicia mediante la correcta y acertada asesoría que realice hacia algún usuario del Poder Judicial en la causas del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.

Cuadro N° 20. Estrategia Crecimiento hacia atrás.



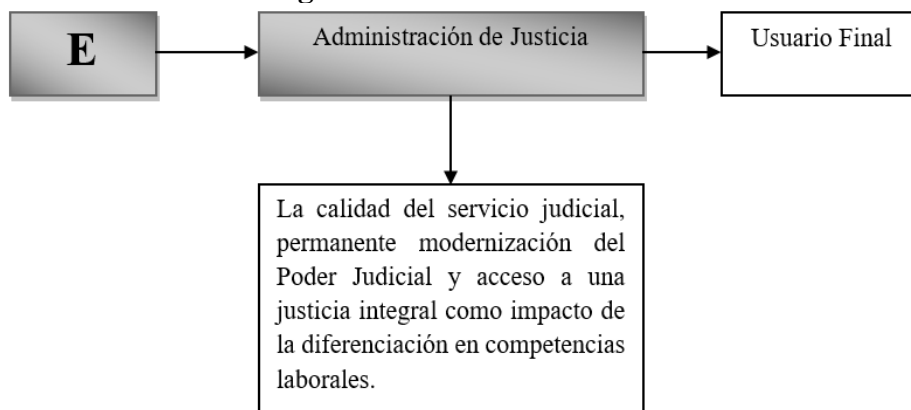
Fuente: Propia de acuerdo al análisis del libro. Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C. Administración de Proyectos Civiles.

- 1) **Estrategia Crecimiento hacia adelante.** El control se produce sobre los distribuidores y, de esa manera, se llega directamente al cliente final.

Para nuestro estudio la *entrada y salida* se proyecta a la relación entre ingreso de profesionales externos al Poder Judicial como Peritos que habiendo sido sometidos a un proceso de selección y reclutamiento basado en adecuadas competencias laborales y un adecuado perfil de competencias según sus disciplinas, se orienta a crear valor hacia algún usuario del Poder Judicial en las causas del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.

Esto significa que mediante las competencias laborales de un Perito como elemento clave en la diferenciación del servicio judicial, aumente y agregue valor diariamente, tanto a los clientes internos como a los externos del Poder Judicial.

Cuadro N° 21. Estrategia Crecimiento hacia adelante.



Fuente: Propia de acuerdo al análisis del libro. Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C. Administración de Proyectos Civiles

El enfoque de Lean Construction (Construcción sin pérdidas), en principio dirigido, principalmente, al mejoramiento del desempeño en la fase de ejecución de proyectos, pero que ha evolucionado en el tiempo para cubrir el conjunto de funciones de la administración, dando origen a lo que se ha denominado Lean Project Delivery (Producción sin Pérdidas).³⁰ (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

Para comprender mejor la aparición de este enfoque y su proyección en el futuro, resulta útil recordar que las técnicas administrativas han variado en el tiempo para adaptarse al desarrollo técnico – social del medio. No obstante, los cambios de orientación no han dejado obsoleto los criterios anteriores, más bien lo que han hecho es enriquecerlos y complementarlos. (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

El desarrollo del proceso administrativo ha buscado mejorar los resultados de la gestión de hacer, usando fundamentalmente, dos conceptos. (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

- 1) Productividad, entendiendo por ello, obtener más con lo que tengo, mejorando la forma de trabajar, aumentando el valor del producto logrado.
- 2) Innovación, es decir, crear o inventar un nuevo proceso o un nuevo producto.

Los dos conceptos forman una unidad: son distintos pero indivisibles. Ambos han participado en el desarrollo de las técnicas de administración, tal vez con un grado

³⁰ Lean Project Delivery está basado originalmente en los sistemas de gestión de sistemas de producción de Toyota, diseñado para reducir pérdidas y agregar valor en forma sistemática en el proceso de manufactura. Denominado “Lean Production”. A fines de los años 80, un estudio de la industria automovilística mundial, realizado en el Massachusetts Institute of Technology (MIT), demostró que la productividad de ciertas fábricas japonesas era un 50% superior al de las fábricas norteamericanas y que, simultáneamente, la cantidad de defectos por automóvil en estas fábricas era significativamente menor que en las fábricas norteamericanas. Algunas diferencias de gestión observadas en las fábricas japonesas respecto de las norteamericanas pueden explicar en parte estos resultados.

Se observó una tendencia a privilegiar una mayor funcionalidad y polivalencia en las fábricas japonesas donde el trabajo de ensamble de automóviles estaba dividido en siete veces menos partes que en las fábricas norteamericanas, resultando en una menor especialización del trabajo. Al mismo tiempo, la rotación de trabajos era sustancialmente mayor en las plantas japonesas y gran parte de las tareas se realizaba en “equipos de trabajo”, a diferencia de las fábricas occidentales donde se privilegiaba el trabajo individual. La multifuncionalidad, la polivalencia y el trabajo en equipo contribuyen a un mejor equilibrio de los esfuerzos, a la eliminación de esperas, a la reducción de puntos de conciliación intermedios y, en general, permite enfocar el control a procesos completos.

de influencia diferente a lo largo de los años. (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

Los fundamentos y principios conceptuales de la producción sin pérdidas son substanciales simples. Los flujos de información y de material son las bases del análisis, las que combinan tres diferentes puntos de vista:

- 1) La producción consiste en un *proceso de transformación* desde los insumos hasta el producto final (Visión Tradicional).
- 2) Existen *flujos* (logísticos) de materiales e información entre los procesos de innovación (Visión Justo a Tiempo).
- 3) La producción *general valor* a través del cumplimiento de los requerimientos del cliente (Visión Calidad Total). (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

El Modelo de Transformación, arraigado fuertemente en la industria desde comienzo del siglo XX, concibe la producción como una transformación. Se define como un conjunto de procesos de conversión destinados a transformar entradas (materias primas, información, equipos) en bienes intermedios o terminados (productos o servicios). (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

Cuadro N° 22. Proceso de Conversión.



Fuente: Propia de acuerdo al análisis del libro. Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C. Administración de Proyectos Civiles

La producción en sí, se conceptualiza como una “caja negra”, por lo que se desconoce la forma exacta en que las actividades de conversión se llevan a cabo. De esta manera, para influir sobre los resultados de la producción, la única alternativa es actuar sobre las entradas. (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

El principio de valor, de acuerdo al diagrama anterior señala que la producción enfocada bajo el concepto de transformación, tiene por objeto convertir determinadas

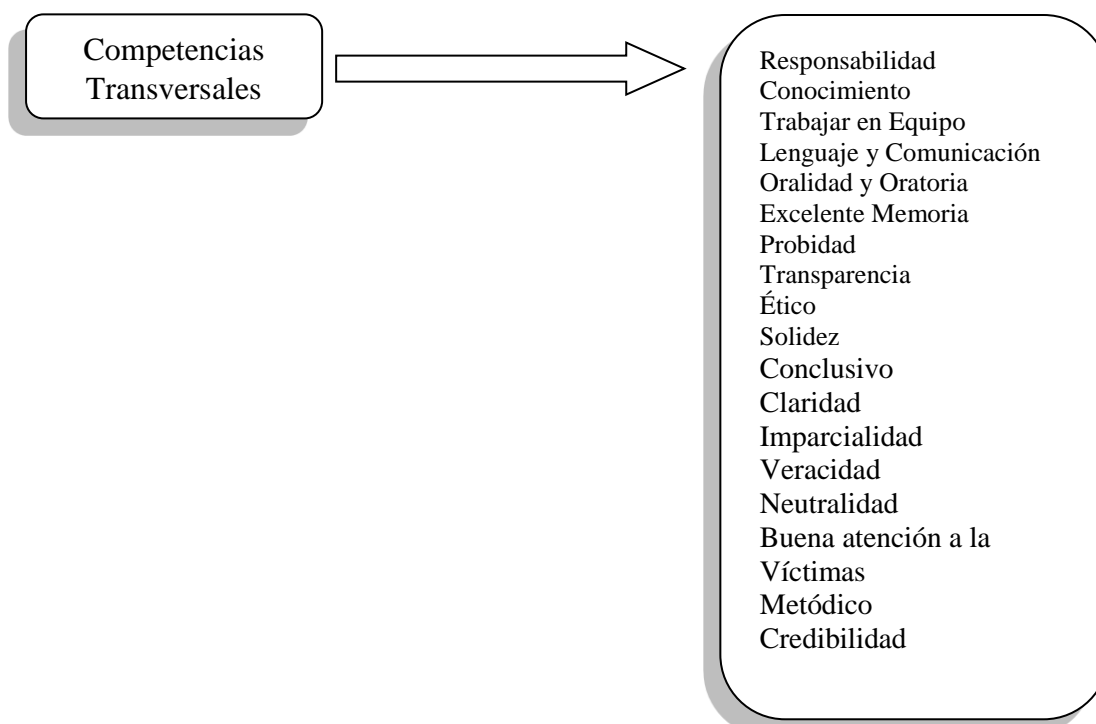
entradas en productos terminados. De acuerdo a esto, el valor que el proceso de transformación genera, es la diferencia entre el costo (valor) de los productos terminados obtenidos como resultado de la transformación y las entradas que se usaron en su producción. (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

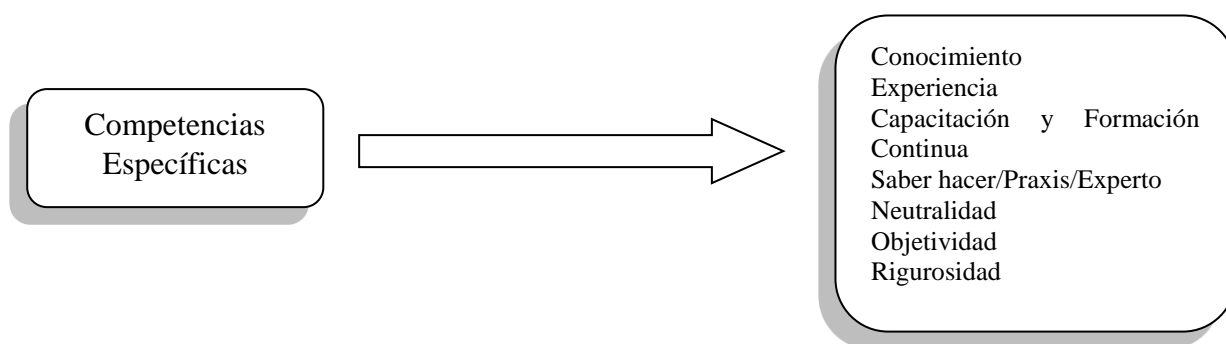
Este principio surge de la definición económica de valor, la que plantea que el valor es la diferencia entre los costos de los insumos (materias primas, equipos, energía, etc) y el precio de venta de los bienes o servicios producidos (Christopher 1993 en Koskela 2000). Así, el valor de las salidas es igual a la suma del valor de las entradas (costos) y el valor de la transformación. (Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C., 2008)

Como se puede apreciar el concepto del **valor social** es un elemento esencial que debe tenerse en cuenta por toda la administración de justicia al momento de diseñar determinadas políticas al interior del Poder Judicial, en este caso los Peritos Judiciales, de las cuáles su ejercicio profesional es fundamental en el impacto del servicio judicial que reciben los usuarios del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.

10.18 Clasificación de las Competencias Laborales de un Perito.

Cuadro N° 23.





Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

10.19 Clasificación de las competencias laborales

Cuadro N°24.

Conductuales	Transversales
Conocimiento	Conocimiento
Experiencia	Responsabilidad
Capacitación y Formación Continua	Credibilidad
Saber hacer/Praxis y Experto	Trabajo en Equipo
Neutralidad	Excelente atención a la Víctima y/o usuarios
Valoración y Objetividad	Lenguaje y Comunicación
Rigurosidad	Oralidad y Oratoria
Cientificidad	Excelente Memoria
Reflexivo	Claridad
Analítico	Probidad
Observador	Transparencia
Capacidad Disciplinaria	Ético y Actitud Profesional
Diagnóstico de la Realidad	Solidez
Criterio	Conclusivo
	Imparcialidad
	Veracidad
	Neutralidad
	Metódico

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

10.20 Agrupación de las competencias laborales (Conductuales)

Cuadro N° 25.

Conocimiento	Capacitación, formación continua, científicidad, experiencia, saber hacer, praxis y experto,
Objetividad	Neutralidad, valoración, reflexivo, analítico, rigurosidad, observador, criterio, capacidad disciplinaria, diagnosis de realidad.

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

10.21 Agrupación de las competencias laborales (Transversales)

Cuadro N° 26.

Lenguaje y Comunicación	Conocimiento, oralidad, oratoria, claridad, excelente memoria, solidez, conclusivo.
Responsabilidad	Trabajo en equipo, excelente atención de usuarios, ético y actitud profesional, neutralidad, veracidad, imparcialidad, credibilidad y metódico.

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

10.22 Definición de las competencias laborales propuestas de un Perito

Cuadro N° 27.

Conocimiento

Definición de la investigación	Definición Diccionario Martha Alicia Alles
Corresponde a la información especializada, técnica y científica con las cuáles un determinado Perito, apoyado en el desarrollo del saber y la practica en su correspondiente disciplina, cuenta con las capacidades y habilidades para someter un determinado caso judicial a una determinada metodología previamente establecida por el saber científico, para dar una opinión desde el punto de vista de su especialidad que sirva de antecedente o base para la resolución de una causa judicial.	Corresponde al conocimiento inteligente, es decir, es el conocimiento que añade valor real a la compañía mediante la gestión del conocimiento; de esta manera, este conocimiento circula entre las distintas unidades de la organización o de la empresa o del servicio, para beneficio de todos. La gestión de conocimiento, en definitiva, tiene sentido cuando añade valor a los fines últimos de la organización.

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

Cuadro N° 28.

Objetividad

Definición de la investigación	Definición Diccionario Martha Alicia Alles
Corresponde a una habilidad sustentada en la neutralidad, valoración, reflexivo, analítico, rigurosidad, observador, criterio, capacidad disciplinaria, diagnosis de realidad que a través de la aplicación de una determinada metodología de trabajo permite concluir respecto de un caso sometido a su	Sabe escuchar y observar. Es intuitivo y capta las necesidades de los demás con facilidad. Reconoce, respeta y valora los saberes y aportes realizados por los otros, a fin de agregar valor a su desempeño y crecimiento personal y profesional. Demuestra coherencia y genera confianza en su equipo de trabajo.

investigación de una forma tal que su conclusión ofrezca imparcialidad al momento de realizar el informe pericial.

Diseña estructuras organizativas que fomentan y facilitan la circulación del conocimiento; implementa exitosamente sistemas de redes de apoyo al conocimiento.

Como una actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios, en la relación con los clientes y proveedores y en el manejo del personal, velando siempre por el cumplimiento de las políticas organizacionales. Implica pensar, sentir y obrar de este modo en todo momento, en cualquier circunstancia, aunque fuese más cómodo de no hacerlo.

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

Cuadro N° 29.

Lenguaje y Comunicación

Definición de la investigación	Definición Diccionario Martha Alicia Alles
Corresponde a aquella habilidad que posee el Perito fundamentado en el conocimiento, oralidad, oratoria, claridad, excelente memoria, solidez y conclusivo como elementos claves al momento de realizar una determinada pericia con un usuario determinado o bien al momento de defender las conclusiones frente a un Tribunal de Justicia. Es aquella capacidad lingüística que permite al Perito exponer de una manera clara y comprensible los saberes técnicos de un informe a una lingüística sencilla hacia el usuario, siendo capaz de aterrizar conceptos científicos y de compleja definición a un	Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, y exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y entenderlo. Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad. Comunica sus ideas en forma clara, eficiente y fluida, logrando que su audiencia entienda su mensaje e impactándola en el sentido que desea. Prepara sus instrucciones ante de transmitir las. Maneja las reglas adecuadas del

lenguaje comprensible, abordable y lenguaje, la gramática y la sintaxis al susceptible de análisis por los interlocutores. transmitir sus ideas, tanto oralmente como por escrito.

Ajusta el lenguaje a la terminología, las características y necesidades de su interlocutor o el grupo con el cual está interactuando. Verifica que los demás hayan comprendido lo que quiso significar.

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

Cuadro N° 30.

Responsabilidad

Definición de la investigación

Definición Diccionario Martha Alicia Alles

Corresponde a las habilidades basadas en el Trabajo en equipo, excelente atención de usuarios, ético y actitud profesional, neutralidad, veracidad, imparcialidad, credibilidad y metódico. Permite generar seriedad al trabajo pericial cuando le han sido sometidos antecedentes de carácter confidencial y en base a una orden judicial. Logra desarrollar un trabajo pericial de una manera seria a la altura del acontecimiento, complejidad del caso y de su estatus profesional.

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero. Se fija altos objetivos que siempre cumple, autoexigiéndose plazos y mejorando la calidad del trabajo o proyecto asignado. Modifica con buena predisposición la organización de sus tiempos para cumplir con las tareas encargadas. Muestra amplia disponibilidad ante el objetivo propuesto.

Fuente: Propia, obtenida del Proceso de Investigación.

CAPÍTULO XI. CONCLUSIONES

Después de un largo proceso de investigación y elaboración del presente estudio en el cual se abordaron diversos matices desde el escenario de la administración pública específicamente el judicial, se ha planteado, finalmente, el proceder al cierre de la presente investigación, desarrollado profundamente en la perspectiva de las competencias laborales que debieran tener los Peritos Judiciales observadas siempre hacia una mejor calidad del servicio público, que debiera ofrecer el Poder Judicial a través del Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.

Es importante destacar que la presente investigación surge a partir de una propuesta basada en *identificar, describir, analizar y determinar*, cuáles son aquellas competencias laborales que debieran tener los Peritos Judiciales en el ejercicio de sus funciones, reconociendo en forma fidedigna los aportes que realizan dichos profesionales a la labor del Poder Judicial y la utilidad que representa dichas competencias laborales en el escenario judicial.

Sin embargo, y como se puede observar en el objetivo general propuesto, como investigadores, nos pareció interesante *identificar, describir, analizar y determinar*, un marco de competencias laborales tanto generales como específicas, y transversales a todos los Peritos Judiciales, en razón del impacto que producen sus servicios es la esfera de los Tribunales de Familia.

Para ello, referido al objetivo específico número uno, “El *identificar* mediante un conjunto de entrevistas a diversos profesionales del área pericial y judicial, respecto de cuáles serían las conductas que permitirían establecer las mejores competencias laborales de los Peritos Judiciales”, se puede señalar, que dicho objetivo se cumplió exitosamente mediante la realización de un cuestionario de variadas preguntas estructuradas y semiestructuradas a diferentes stakeholders entre ellos, Peritos, Abogados (as), Fiscal del Ministerio Público y Relatora de la ICA de San Miguel, quienes nos permitieron realizar las entrevistas en forma presencial aportando con información valiosa desde su experiencia y conocimiento.

De acuerdo a las entrevistas realizadas totalizadas en seis, cuyos reportes se encuentran en anexos e incorporados en la finalización de la presente investigación, estas preguntas fueron contestadas satisfactoriamente que básicamente se centraron

entre ocho a diez preguntas de tipo general, complejas, sensibles y de cierre respecto del sistema pericial en Chile y dos preguntas principales, ¿Cuál es el mejor Perito? y ¿Por qué ese Perito es bueno? Estas preguntas se encontraron orientadas a describir a través de las conductas que deben tener estos profesionales o Peritos en el desarrollo de sus funciones para obtener las competencias laborales.

En relación al objetivo específico número dos que señala “Que a través de un proceso de conceptos y definiciones, *describir* en forma detallada las mejores competencias laborales de los Peritos Judiciales”, se puede señalar, que una vez transcritas cada una de las entrevistas respecto del objetivo específico número uno, se realizó una tabla ordenada describiendo por una parte la conducta laboral detectada y, su correspondiente definición extraída de acuerdo a la información proporcionada por los entrevistados.

Referido al objetivo específico número tres que señala “Que mediante un proceso de clasificación, comparación y agrupación, se *analicen y determinen* las competencias laborales específicas y transversales para elaborar un perfil del cargo que debieran tener los Peritos Judiciales”, se puede señalar, que se procedió a realizar un análisis de las competencias más enunciadas y, a través de la técnica de la competencia más repetida se procedió a clasificarlas de acuerdo a competencias transversales y competencias específicas.

Realizando un alto en el desarrollo de esta investigación, a estos investigadores pareció interesante el realizar una relación de algunas competencias laborales detectadas que coincidieron con los principios que rigen la Administración del Estado, es decir, La Ley de Bases Generales de la Administración del Estado y la Ley Orgánica Constitucional, con la finalidad de realizar un acercamiento en el aporte que podría resultar de dicho análisis. Al efecto, se realizaron los siguientes análisis: La competencia de probidad con el principio de probidad, la competencia de transparencia con el principio de transparencia, la competencia de capacitación y formación continua con el principio de eficiencia y eficacia, y la competencia de vocación de servicio público con el principio de gratuidad.

La respuesta del análisis realizado nos permitió conocer que las competencias laborales de los Peritos Judiciales que, siendo profesionales externos al Poder Judicial,

también deben actuar investidos de los principios que rigen la Administración del Estado y, que son fundamentales en el momento de realizar cualquier tipo de prestación.

Posteriormente y siguiendo con la investigación, se procedió a realizar un proceso de agrupación de las competencias laborales detectadas en conductuales y transversales. Este proceso de agrupación se realizó con el objetivo de determinar e identificar la competencia exacta que requiere ser propuesta para un perfil del cargo de Peritos.

Al respecto, las competencias conductuales, se reconocen por la competencia de “conocimiento”, que agrupó las competencias de capacitación, formación continua, científicidad, experiencia, saber hacer, praxis y experto. La competencia de “objetividad”, agrupó las competencias de neutralidad, valoración, reflexivo, analítico, rigurosidad, observador, criterio, capacidad disciplinaria, diagnosis de realidad.

En relación a las competencias transversales, se reconocen, por la competencia de “lenguaje y comunicación”, que agrupó las competencias de conocimiento, oralidad, oratoria, claridad, excelente memoria, solidez y conclusivo. La competencia de “responsabilidad”, agrupó la competencia de trabajo en equipo, excelente atención de usuarios, ético y actitud profesional, neutralidad, veracidad, imparcialidad, credibilidad y metódico.

En este sentido, esta agrupación de competencias laborales detectadas se reconocen como las principales que debieran tener los Peritos Judiciales al momento que ejercer su labor, o deseables en la labor pericial, en que muchas de ellas coincidieron con las competencias laborales que se aplican a los Mediadores Familiares en los procesos de concursos públicos. Estas a saber se clasificaron en las siguientes: “Conocimiento”, “Objetividad”, “Lenguaje y Comunicación” y “Responsabilidad”, que mediante su definición propia de la investigación fueron analizadas según la definición del diccionario de la profesora Martha Alicia Alles.

Este análisis permitió establecer una propuesta de un perfil de competencias laborales respecto de profesiones relacionadas a las ciencias sociales como psicólogos, asistentes sociales, psiquiatras y orientadores familiares, cuya finalidad, es proporcionar un antecedente adicional que puede ser considerado como una mejora en el momento de

establecer un mecanismo de reclutamiento y selección profundamente más técnica de los Peritos Judiciales.

En esta perspectiva y de acuerdo al objetivo general y los objetivos específicos planteados, se puede señalar, que en el contexto general del desarrollo de la investigación se apreció la ausencia de información teórica referido a lo que se ha expuesto respecto de las competencias laborales del Perito Judicial, que lo caracteriza como un tema nuevo y no tratado en el escenario público, demostrado por la información y reportes obtenidos a través de la página web de transparencia del Estado de cada institución consultada que reafirma lo señalado.

Sin embargo, en relación a información recabada en los procesos de entrevistas, se puede desprender que los Peritos Públicos que pertenecen en alguna institución del Estado por el hecho de pertenecer a ellas, los Jueces asumen que poseen adecuadas competencias laborales, sin saber, si han pasado por un sistema de reclutamiento y selección, quedando en manos de los Jueces en resolver mediante la sola entrega y verificación de la documentación profesional, la idoneidad del profesional.

No obstante, en el devenir de la presente investigación, la información documental obtenida a través de la página web de transparencia mediante la solicitud N° AD010T0002298 con fecha 28/02/2017, respecto de la institución denominada la Policía de Investigaciones de Chile, en que responden mediante oficio de fecha 28 de Marzo de 2017, *“Que los Profesionales Peritos seleccionados, deben participar obligatoriamente del Curso de Inducción a la Criminalística Institucional y Curso de Formación de Peritos. Una vez cursada y aprobada satisfactoriamente la etapa de inducción, es nombrado Profesional Perito de la Especialidad, por medio de Resolución Exenta emitida por la Jefatura del Personal de la Institución”*.

Junto a lo anterior, la institución consultada señala la existencia de un proceso de selección y reclutamiento referenciado en el siguiente tenor: *“En el artículo 17 bis A.- del DFL 1 Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, proceso que está centralizado en el Sección “Reclutamiento, Selección e Ingreso” de la Jefatura del Personal”*. Esta información nos permite inferir que efectivamente se cuenta con la existencia de un proceso de reclutamiento y selección y, también se cuenta con un

listado de competencias laborales y, un determinado perfil del cargo de acuerdo a cada especialidad.

En contexto general se puede observar que existe un mayor compromiso y cohesión disciplinaria de algunos Peritos en elaborar sus informes periciales. Esto se refleja en la tendencia a involucrarse más con mejores metodologías de trabajo en materias que tienen relación a los Tribunales de Familia.

De acuerdo a la experiencia y opinión de los entrevistados en especial de la señora Abogada Paula Manzo, manifiesta que una conducta general y transversal esperada de un Perito sea Público, Privado o Judicial, guarda directa relación a un mayor compromiso y vocación social, contacto profesional y humano, lejos de prejuicios y comunicación efectiva, antes, durante y, posterior a la pericia, con las personas sujetos de la pericia.

Esto permitiría una mayor eficacia en la elaboración de sus informes y exposiciones periciales ante los Tribunales de Familia y, una adecuada retroalimentación por los usuarios respecto de la función realizada, siempre en una lógica de crecimiento profesional del Perito. Sin embargo, no lo hay. La rapidez y dinamismo del sistema judicial en el ámbito de los Tribunales de Familia basados en el aumento progresivo de las cargas de trabajo no permite recoger dicha indicación.

Se sugiere por los entrevistados, elaborar políticas públicas o un adecuado procedimiento de reclutamiento y selección, en el cual un comité evaluador o equipos de trabajos multidisciplinarios dependiente del Poder Judicial, acrediten mediante un sistema de control y evaluación de desempeño, y en completa transparencia, los Peritos más idóneos que puedan responsabilizarse respecto de las causas judiciales en materia de familia.

Esta inferencia se encuentra en armonía con la información documental obtenida a través de la página web de transparencia, mediante la solicitud N° AK001T0001336 con fecha 07/03/2017 respecto de la Subsecretaría de Justicia, en que responden mediante Ord. N° 1596 de fecha 28 de Marzo de 2017, *“que no existe una política*

pública en esta Cartera de Estado en relación a los Peritos Judiciales, puesto que corresponden a materias propias del Poder Judicial, las cuales se encuentran reguladas en los autos acordados N° 140 – 2007 y 208 – 2013”, Autos Acordados que según el análisis que se realizó en el planteamiento del problema, se encuentra obsoleto y viciado en su aplicación.

Profundizando en los contenidos de la investigación, de acuerdo a la información documental obtenida a través de la página web de transparencia, mediante la solicitud N° NR001T0001565 con fecha 28/02/2017 respecto del Poder Judicial, en que responden mediante correo electrónico de fecha 21 de Marzo de 2017, se constató, variadas falencias respecto de los Peritos Judiciales, que son parte de una nómina que mantiene cada ICA, Peritos que se encuentran acreditados y disponibles para que cualquier usuario del sistema judicial en materias de familia pueda contratarlo.

En este pseudo proceso de selección y reclutamiento de Peritos Judiciales del Poder Judicial, la tarea es encomendada a una funcionaria designada por el señor Presidente de la ICA de Santiago quien se encarga de la supervisión de los expedientes digitales, como la tramitación respectiva, recopilación de informes y posterior entrega de ellos.

Los informes consisten básicamente en recopilar los antecedentes personales y profesiones de los profesionales que se han opuesto al llamado a concurso público, y de los informes emitidos por los Tribunales de Justicia, Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile, Colegio de Abogados y de Colegios de Profesionales, que informan respecto de reclamos, felicitaciones, causas pendientes, órdenes de arresto, de aprehensión, arraigo o sujeto a un proceso judicial. Al efecto, se puede observar, que este proceso administrativo en ningún caso corresponde a un proceso de selección y reclutamiento que pueda medir realmente las mejores competencias laborales e idoneidad de los Peritos Judiciales en el ejercicio de su función.

La investigación reportó, además, que el sistema de reclutamiento y selección es completamente vulnerable, debido a que no existen impedimentos y prohibiciones para que un Perito se valide por más de una especialidad, es decir, el profesional interesado

al postular puede hacerlo a más de una disciplina siempre y cuando la postulación se realice en forma separada.

No obstante, esta información recopilada, se ve contrastada con la obtenida por todos los entrevistados en el proceso de investigación, en que señalaron que necesariamente los Peritos Públicos, Judiciales o Privados deben ser especializados en la disciplina que desarrollan. Esto es, en función que un Perito no puede ser especialistas en múltiples profesiones, puesto que su ejercicio en estas condiciones perjudica el sentido del aporte de la pericia a determinada causa judicial, generando un perjuicio a los usuarios en la calidad, eficiencia, oportunidad e igualdad del servicio judicial.

En armonía con lo anteriormente señalado, en el proceso de postulación a los listados de Peritos Judiciales, se puede deducir, que este pseudo proceso selección y reclutamiento no es nada más que un procedimiento administrativo que se encuentra reglamentado en un Auto Acordado referenciado anteriormente y, elaborado por la ECS, que mediante una comisión conformada por determinados Funcionarios judiciales, se encargan de la recopilación y visación de antecedentes personales y profesionales que ponen a disposición de los Ministros de la ECS para que sean seleccionados y, elegidos por el solo mérito de antecedentes, **sin conocerse públicamente los fundamentos de su elección y no elección.**

En líneas generales, los reportes de la investigación independiente de esta búsqueda de las mejores competencias laborales, los entrevistados sugieren en forma transversal que el Poder Judicial pueda implementar un sistema adecuado de reclutamiento y selección que pueda habilitar a profesionales idóneos como Peritos Judiciales, en que las competencias laborales sean un importante filtro de control que puedan hacer de este ejercicio profesional una mayor eficacia.

Desde una mirada general y teórica, se ha presentado en los primeros capítulos de esta presentación, referida al proceso de modernización de la Administración del Estado, en armonía con el proceso de reformas que han experimentado los Tribunales de Justicia especialmente, los Tribunales de Familia. Asimismo, se ha desarrollado la

gestión pública como parte de un proceso modernizador que han llevado a cabo los Gobiernos, en su mayoría de la Concertación, dando cumplimiento a diversas exigencias internacionales en materia política.

En este contexto, el Poder Judicial estableció un Plan Estratégico 2015 – 2020, elaborado por la ECS, referido al mejoramiento de la calidad del servicio judicial, una permanente modernización del Poder Judicial y un acceso a la justicia de una manera integral. Sin embargo, en el transcurso de la investigación, en cuanto a la inexistencia de un adecuado proceso de reclutamiento y selección que evalúe las correctas competencias laborales de Peritos Judiciales, se pudo observar que lejos del cumplimiento de estos objetivos, se acercaba mucho más a una declaración de buenas intenciones, sin pretender un real impacto en el mejoramiento total y completo de la calidad del servicio judicial.

Se desarrolló, por tanto, temas referidos a que es un Perito y su esencial labor como un colaborador del sistema judicial, como también, la importancia al proceso de reforma a la justicia chilena. Se realizó una comparación con regulaciones de experiencias internacionales donde el sistema de Peritos se encuentra profundamente desarrollado y avanzado.

De igual manera, se describieron temas relacionados a las competencias laborales desde las perspectivas de diversos autores y las recogidas por la ADP, SNSC y Gerencia Pública, quienes han desarrollado de una manera técnica y profesional procesos de reclutamiento y selección de Funcionarios Públicos en las cuáles, la capacitación y evaluación del desempeño, han sido clave para el mejoramiento de la gestión pública.

Como *conclusión general*, este recorrido, nos permitió realizar un análisis a la información recopilada. Principalmente, el problema se origina en la existencia de un servicio que es absolutamente necesario en el proceso de la administración de justicia, esencialmente, en los Tribunales de Familia, esto es, el del Perito Judicial, que puede ser Público, Privado o Judicial Privado. Público, aquel profesional que pertenece a alguna institución pública, y privada, o Judicial Privada, que postula a los listados de las ICA del País según su profesión y especialidad.

Ambos tipos de Peritos cuentan con una particularidad en común, referido a que no son Funcionarios propiamente tales del Poder Judicial, sino más bien son profesionales externos que prestan un determinado servicio; en el caso de los públicos, cuya remuneración se encuentra fijada por su institución, y respecto de los Peritos Privados, su servicio se encuentra condicionado al pago del usuario que lo contrata, sin existir una regulación respecto de las tarifas, aunque se entiende que sus valores deberían ser accesible al usuario.

Sin embargo, se producen dos importantes análisis. En cuanto a los Peritos Privados o Judicial Privado al ser considerados como profesionales externos al Poder Judicial no cuentan con un proceso de reclutamiento y selección para su ingreso e incorporación a los listados de Peritos. Esto estaría provocando, según esta investigación, que cualquier profesional sin contar con las competencias laborales adecuadas y deseables, más la idoneidad requerida para el desarrollo de dicha función por la importancia de las decisiones que se adoptan en un Tribunal de Familia estaría generando una pérdida del valor en la cadena del proceso administrativo judicial.

En relación a los Peritos Públicos, que, no siendo Funcionarios del Poder Judicial, se desconoce si cuentan sus respectivas instituciones con un proceso de reclutamiento y selección, a excepción de la Policía de Investigaciones de Chile, que efectivamente cuentan con un proceso de reclutamiento y selección, además de un curso de inducción a la criminalística institucional y, un curso de formación de Peritos. Sin embargo, es atendible mencionar que la importancia en el desarrollo de la función pericial sería deseable la existencia de un proceso de evaluación de desempeño que se retroalimente desde el Tribunal de Familia hacia estas instituciones públicas, con el objetivo de mejorar la calidad del servicio hacia el usuario.

El establecer determinadas competencias laborales, como las identificadas y definidas en este proceso de investigación, se podría aportar como un primer paso, desde el área del recurso humano y de la gestión pública, en cuanto a mejorar el servicio judicial en su calidad y oportunidad. Se señala, el servicio judicial como un producto o servicio final que se entrega al usuario, quienes son mayormente personas que no cuentan con los recursos suficientes y su nivel socio económico, generalmente, es bajo.

Las competencias laborales, entonces para Peritos Judiciales, sean Públicos o Privados, o Judicial Privado, deben ser considerados como parte de un proceso cuyo

servicio en la cadena del valor impacta fuertemente, en este caso, al Segundo Juzgado de Familia de San Miguel, específicamente, a la administración de justicia en el desarrollo de las audiencias. *El aporte y la importancia de este proceso* es que el Perito aplique mayores niveles o estándares en la calidad de su función, para que el Juez de Familia posea potenciales herramientas para la toma de una decisión judicial.

Esto permitiría que el usuario final obtenga una mejora en el servicio judicial, visualizando a través del Poder Judicial, un rol activo del Estado en modernizar los procesos administrativos, y perciba un acceso igualitario a las acciones de justicia, cumpliéndose así con los objetivos estratégicos en los ejes del Poder Judicial y otorgando coherencia en la visión, misión y valores de este Poder del Estado.

De acuerdo a la investigación realizada, se entiende desde una mirada crítica constructiva al servicio que hoy otorga el Poder Judicial como un servicio inmerso en un sistema abierto. Esto significa que, analizando la visión, misión, valores y el Plan Estratégico del Poder Judicial como subsistemas, no se encuentran, finalmente, alineados desde una mirada prospectiva con los objetivos de dicha estrategia. Esto es, porque el servicio judicial como producto final, se encuentra ligado esencialmente a una serie de procesos, entre ellos, el del sistema pericial, fundamental en las decisiones judiciales en una causa judicial de familia.

La importancia de lo referido anteriormente se encuentra completamente en armonía con dos casos policiales de conocimiento público ocurridos en Chile durante los años 2015 al 2017, como son los del “Caso Haeger” y, “Nabila Riffo”, dos situaciones que reflejan la afectación en la calidad del servicio judicial como producto final. En ambos casos, problemas y cuestionamientos en las metodologías de investigación, sumado a la poca claridad y contradicciones en las exposiciones de las pruebas, permitieron que los Tribunales de Justicia decidieran la absolución respecto del primer caso, no esperada por la opinión pública, y respecto del segundo caso, una sentencia condenatoria, tampoco esperada a la altura de los hechos policiales.³¹

³¹ <http://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-de-los-lagos/2017/09/12/caso-haeger-abogado-de-anguita-realiza-duras-criticas-a-declaracion-de-perito-forense.shtml>

<http://www.24horas.cl/nacional/caso-haeger-perito-de-la-pdi-afirma-que-en-el-lugar-donde-se-encontro-el-cuerpo-no-habia-olor-2493729>

<http://www.latercera.com/noticia/caso-nabila-rifo-analisis-criminalistico-exculparia-mauricio-ortega/>

En este sentido, se logró abordar que el sistema judicial no puede ofrecer una igualitaria justicia de calidad si no se logra corregir aquellas deficiencias en la cadena del proceso administrativo. Es así que se logró determinar que la falta de adecuadas competencias laborales que permitan mejorar los procesos de selección y reclutamiento y selección de un Perito Judicial, estaría afectando los procesos de calidad en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.

El escenario antes descrito después de haber identificados las competencias laborales de los Peritos Judiciales, y habiendo desarrollado esta investigación, **proponemos** los siguientes **aportes, acciones y mejoras** a seguir:

1. Establecimiento de un marco conceptual que permita regular la incorporación de los Peritos Judiciales a los listados que se encuentran a disposición en el sitio web del Poder Judicial. El Perito cualquiera que sea su especialidad, deberá rendir pruebas de conocimientos, habilidades, potencialidades, y destrezas, en base a las competencias laborales desarrolladas, y mediante un equipo técnico o multidisciplinario a cargo del proceso, mediante un procedimiento adecuado de reclutamiento y selección.

2. Considerar la aplicación del perfil de cargo, habilidades, y experiencias, a cumplir por los Peritos Judiciales, desarrollados en el proceso de investigación, conforme al siguiente perfil del cargo y competencias laborales.

Del Perfil del Cargo.

- A. **Nombre del Cargo:** Perito Judicial.
 - B. **Estamento:** Externo - Auxiliar de la Administración de Justicia.
 - C. **Nivel Remuneracional:** No Aplica – Bases de Licitación.
 - D. **Dependencia Directa:** Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.
 - E. **Supervisión.** No Ejerce Supervisión Directa.
 - F. **Objetivo del Cargo:**
-

Realizar peritajes sociales en la especialidad de (Psiquiatría, Trabajador Social, Psicología y Orientador Familiar) a personas menores y mayores de edad por petición expresa de los usuarios de los Tribunales de Familia a través de una resolución judicial debidamente autorizado para ello.

G. Funciones del Cargo:

- Realizar evaluación social y psicosocial de casos de familia por solicitud expresa de los usuarios de los Tribunales de Familia a través de una Resolución judicial debidamente autorizado para ello.
- Revisar antecedentes judiciales del peritaje a realizar.
- Gestionar solicitud de antecedentes clínicos, según la tipología de pericial a realizar.
- Concluir el análisis pericial debiendo hacer entrega a los Tribunales de Familia y a la contraparte del proceso judicial como medio de publicidad y transparencia cuando no se afecten derechos fundamentales, especialmente al interviniente quien solicitó la pericia del informe pericial y las conclusiones de su informe.
- Asistir a juicios orales con el objetivo de exponer y defender el peritaje realizado de acuerdo a petición expresa de la parte quien solicitó la pericia o bien derechamente por el Juez.

H. Requisitos Generales. Los indicados en las bases de concursos para Peritos de cada bienio, según lo establecido en el Acta 208-2013 de la Excelentísima Corte Suprema de fecha 27 de Diciembre de 2013.

- Ser Ciudadano.
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la Ley.

- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- No estar inhabilitado para el ejercicio de las funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- No encontrarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones o cargos públicos, por encontrarse vinculado en conflicto de intereses directamente con miembros superiores del Poder Judicial o bien por infracciones a la Ley N° 20.000.- Ley de Drogas.

I. **Requisitos Específicos:**

- **Nivel Educativo Requerido:** Poseer título profesional de Trabajador Social, Psiquiatra, Psicólogo y Orientador Familiar, otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por éste.
- **Experiencia y capacitaciones exigidas:** Experiencia ya sea en el sector público o privado, en instituciones de salud o en organismos relacionados a la Administración de Justicia, Tribunales de Familia e idealmente en Protección de niños, niñas o adolescentes, con formación de continua mediante Diplomados, Postgrados, Doctorados en materia relacionadas al área de Familia.
- **Experiencia Laboral Requerida:** Poseer comprobable experiencia en instituciones públicas y privadas en materia relacionadas al ámbito de Familia, y especialmente, a la protección de niños, niñas o adolescentes.

J. **Competencias requeridas para el desempeño del Cargo.**

- **Competencias Transversales:** Son aquellas que se han definido como necesarias para todos los Peritos externos al Poder Judicial, pero conforman los listados en cada una de las Cortes de Apelaciones del

País, cuya función es colaborar y auxiliar permanentemente hacia la Administración de Justicia y son: Conocimiento (Normas y procedimientos); Responsabilidad; Credibilidad; Trabajo en Equipo; Excelente atención a la Víctima y/o usuarios; Lenguaje y Comunicación; Oralidad y Oratoria; Excelente Memoria; Claridad; Probidad; Transparencia; Ético y Actitud Profesional, Solidez; Conclusivo; Imparcialidad; Veracidad; Neutralidad; Metódico.

- **Competencias Conductuales y/o específicas:** Son aquellas que más directamente se relacionan con la función específica del Perito. Estas son: Conocimiento (teórico, especializado y técnico en Psicología, Psiquiatría, Trabajador Social y Orientador Familiar); Experiencia; Capacitación y Formación Continua; Saber hacer / Praxis y Experto; Neutralidad; Valoración y Objetividad; Rigurosidad; Cientificidad; Reflexivo; Analítico; Observador; Capacidad Disciplinaria; Diagnóstico de la Realidad; Criterio.

3. **Generar las bases para el establecimiento de un mecanismo de evaluación de desempeño sobre las labores realizadas por los Peritos sean Públicos o Privados.** Este proceso de evaluación se podrá realizar mediante un acuerdo de una política pública intersectorial que incorpore elementos de un Estado relacional³² en la cual, todas las instituciones involucradas se comprometan mediante acciones concretas a mejorar los niveles de calidad cuando el Tribunal retroalimente situaciones graves en las deficiencias de los informes periciales.

Se puede avanzar al respecto para una mayor eficacia del sistema de evaluación de desempeño, no tan solo, incorporando elementos de un Estado relacional, sino más bien, conectar, este tipo de modelos, con la participación activa

³² **Estado Relacional.** Es un modelo que busca un nuevo rol en las sociedades avanzadas. Constituye una propuesta en la dirección de explicar una realidad emergente. Esto se refiere a que el Estado moderno es un Estado modesto que ha dejado de ser omnipotente y autosuficiente, que reconoce la complejidad y la interdependencia presentes en los problemas sociales y que asume que la resolución de los mismos sólo se puede abordar contando con la colaboración activa de la propia sociedad. El corolario es la necesidad de estimular a los ciudadanos y a los diferentes colectivos a participar en la resolución de aquellos problemas sociales en los que están implicados de manera más directa. **Fuente.** El Estado relacional y la transformación de las administraciones públicas. **Autor.** Xavier Mendoza y Alfred Vernis.

ciudadana en la gestión pública, es decir, que los mismos ciudadanos jueguen un rol en la elaboración de políticas públicas en materia judicial, por ejemplo, proponiendo alternativas y evaluando a los Peritos Judiciales.

Todo lo anteriormente dicho, se encuentra basado, en que la participación ciudadana en el proceso de toma de decisiones crea una relación bidireccional elaborada por las instituciones públicas y los ciudadanos, fundamentada, en el principio de la coparticipación.

En este sentido, cobra sentido la posibilidad de realizar una serie de acciones en miras al fortalecimiento de la gestión de Peritos Judiciales, como por ejemplo: La realización de un levantamiento de información, referido, a la satisfacción de usuarios, diseño, aplicación y análisis de encuestas de satisfacción de los usuarios y, auditorías de calidad de los servicios de Pericias Judiciales

4. **Formulación de criterios de capacitación, inducción y formación continua a cumplir por los Peritos Judiciales que deseen ser incorporados en los listados respectivos.** Esta propuesta se encuentra orientada a que el Perito debe mantener y mejorar su competencia siguiendo una formación relacionada a su profesión, sobre la técnica pericial, sobre el Derecho que regule su actividad profesional, y principalmente sobre la metodología de trabajo.
5. **Establecimiento de un registro y número especial de Peritos Judiciales en un sistema informático computacional.** Este sistema deberá contener los antecedentes personales y profesionales del Perito, entre ellas, su especialidad, cantidad de pericias realizadas en forma gratuita y particular con la correspondiente evaluación de desempeño profesional, responsabilidades y sanciones incurridas en algún proceso judicial y, un registro que informe la validación o no validación para la realización de pericias.
6. **Disminución de brechas entre los Peritos Públicos y Privados que se encuentran actualmente desempeñando labores en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel.** Esto se realizará mediante un mayor estándar y

exigencias referidos a los informes periciales, permitiendo una mayor competencia laboral y desafíos profesionales bajo el celo de la justicia.

7. **Proponer y establecer un modelo de gestión por competencia respecto de los Peritos Judiciales que garantice calidad en el servicio prestado**, agregando valor social al proceso de gestión de calidad en la esfera judicial.

CAPÍTULO XII. ANEXOS TRANSPARENCIA

11.1 Marco Normativo de la Selección de los Peritos Judiciales.

El marco regulatorio que incide en el procedimiento de selección de los Peritos judiciales que conforman los listados bianuales en las 17 Cortes de Apelaciones del país, es el siguiente:

ACTA N° 208 – 2013.

Santiago, veintisiete de diciembre de dos mil trece, en ejercicio de las facultades que el Tribunal Pleno de esta Corte Suprema me ha conferido por resolución de treinta y uno de enero de dos mil doce, recaída en el antecedente administrativo signado AD-901-2011, mediante la presente se refunde el acta N° 140-2007, de 10 de agosto de 2007, que contiene el texto del Auto Acordado sobre Confección de Lista de Peritos en el Procedimiento Civil, quedando en definitiva del siguiente tenor:

TEXTO REFUNDIDO DEL AUTO ACORDADO SOBRE CONFECCION DE LISTA DE PERITOS EN EL PROCEDIMIENTO CIVIL

Teniendo presente lo dispuesto por el artículo 416 bis del Código de Procedimiento Civil, incorporado por la Ley N° 20.192, se acuerda dictar el siguiente Auto Acordado sobre lista de Peritos en el Procedimiento Civil.

Artículo 1°.- Formación de Lista de Peritos. Cada dos años las Cortes de Apelaciones del País formarán lista de Peritos conforme a las especialidades que se determinen.

Dichas nóminas se elevarán a la Corte Suprema, la cual formará las listas definitivas, por Cortes de Apelaciones, las que registrarán para el bienio siguiente, por lo que deberán quedar conformadas a más tardar el mes de diciembre del término del bienio.

Artículo 2°.- Especialidades. Cada Corte de Apelaciones formará un conjuntos de especialidades en las que se podrá postular por los interesados las que se procurará

queden agrupadas por las siguientes áreas: Administración de Empresas, Agronomía, Arquitectura, Asistente o trabajador Social, Biología, Bioquímica, y Construcción Civil, Enfermería, Fonoaudiología, Ingeniería Civil, en sus distintas menciones y especialidades, Ingeniería en Ejecución en sus distintas menciones; Medicina, en sus distintas especialidades, Medicina Veterinaria, Odontología, Pedagogía y Educación, Psicología y Química y Farmacia. Además se contemplarán otras áreas, tales como: acuicultura, antropología, arqueología, arte, auditoria, balística, calígrafo y documentación, computación, Derecho internacional privado y público, ecología, filmaciones y audio, fotografía, geología y minería, geomensura, infectología e intoxicaciones, investigaciones de hechos del tránsito, joyería, medio ambiente y contaminación en sus distintas especies, mecánica automotriz, meteorología, montaña y alpinismo, nutrición, prevención de riesgos, traductor e intérprete, topografía y turismo.

Las Cortes de Apelaciones fijarán cada bienio el número de Peritos que estimen necesarios para cubrir los requerimientos jurisdiccionales, procurando mantener una oferta adecuada a la cantidad de Tribunales.

Artículo 3°.- Concurso Público. Para formar las listas que se propondrán a la Corte Suprema, las Cortes de Apelaciones del país convocarán a un concurso público a lo menos el último día hábil del mes de julio del fin del bienio, el que se cerrará el último día hábil del mes de agosto. Este llamado se efectuará mediante publicación única y general para todas las Cortes del País en aviso en el Diario Oficial, en la página web del Poder Judicial y edictos en las Cortes de Apelaciones. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá dirigir comunicación mediante correo electrónico a los Peritos que figuren en los listados ya confeccionados.

Las postulaciones se efectuarán mediante presentación escrita indicando la especialidad; identificación personal completa; Además se acompañará copia autorizada del título profesional, o el que el habilite para desempeñar la especialidad, certificado de antecedentes para fines especiales; currículum vitae y fotografía tamaño pasaporte.

El postulante podrá adjuntar los demás antecedentes relevantes que estime pertinentes.

Artículo 4º.- Informes previos a resolver. Las Cortes de Apelaciones solicitarán informes de desempeño de los Peritos a los Juzgados de la jurisdicción; se requerirá información a la Policía de Investigaciones, Carabineros, Colegio de Abogados y el respectivo colegio profesional, en su caso. Transcurrido el plazo de treinta días, se resolverá prescindiendo de los informes no evacuados.

Artículo 5º.- Criterios para resolver. Las Cortes de Apelaciones tendrán presente al confeccionar las listas;

Acreditación de los conocimientos especiales del alguna ciencia, arte o especialidad para lo cual se tendrá especialmente en consideración la vinculación del candidato con la docencia y la investigación universitaria;

Los años de experiencia acreditados mediante título profesional u otra forma que sea digno de producirse;

Los informes de los Jueces, policías, Colegio de Abogados y reclamos o felicitaciones expresados por instituciones o particulares y de los respectivos colegios profesionales, en su caso;

Cualquier otro antecedente que se relacione con su desempeño como Perito, profesional o en la ciencia, arte o especialidad, como en general, que diga relación con su idoneidad, probidad y ética.

Artículo 6º.- Confección de las Listas de Peritos. Durante el mes de octubre del término del bienio, se confeccionará la nómina de los Peritos seleccionados por las Cortes de Apelaciones y se remitirán a la Corte Suprema, a los menos el último día hábil del citado mes.

La decisión por la que se excluye o no se incorpora en la nómina de Peritos a los postulantes será someramente fundada.

La inclusión en la nómina se notificará a los interesados por el Estadio Diario o correo electrónico si se ha fijado dirección electrónica.

Artículo 7º.- Reclamos. Los interesados podrán formular reclamo en contra de la decisión que no les incluye en la nómina de Peritos dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación por el Estado Diario, todos los que se elevarán conjuntamente a la Corte Suprema.

Artículo 8º.- Formación de la Lista de Peritos por la Corte Suprema. Recibidos los antecedentes relativos a la proposición de listas de Peritos de las Cortes de Apelaciones del país, la Corte Suprema procederá a resolver los reclamos y estudiar antecedentes enviados, conformando las listas definitivas de Peritos por Cortes de Apelaciones, conforme a las especialidades definidas por cada tribunal de alzada.

En la lista definitiva se podrá suprimir a agregar nombres por la Corte Suprema, sin expresión de causa.

La lista definitiva de Peritos se remitirá a cada Corte de Apelaciones a más tardar en el mes de diciembre del término del bienio y se publicará en el sitio web del Poder Judicial.

Publíquese en el Diario Oficial y en el sitio Web del Poder Judicial.

Para constancia se levanta la presente acta.

Háganse las comunicaciones pertinentes.

RUBÉN BALLESTERO CÁRCAMO
Presidente de la Corte Suprema de Justicia

11.2 MANUAL DE USUARIOS SISTEMA DE PERITOS.

Sistema Peritos

El siguiente es un instructivo del Sistema Peritos, el cual explica cómo realizar una postulación con perfil USUARIO, sus dudas y consultas realizarlas al correo postulacionPeritos@pjud.cl

1. Ingreso del Postulante:

En esta opción se indica como el Postulante ingresa los datos de postulación al sistema.

- a. En primer lugar se debe ingresar al link <http://Peritos.pjud.cl/>
- b. Ingresar a la opción Registrar Usuario



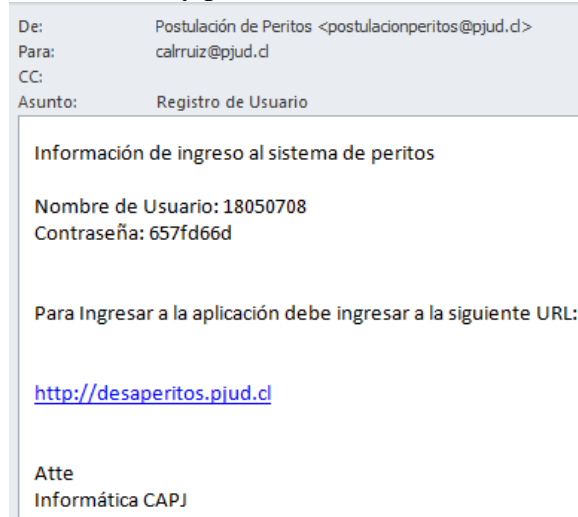
(Imagen 1)

- c. Se debe ingresar Rut, nombre completo y correo del postulante y presionar Registrar usuario.



(Imagen 2)

d. Sistema enviara un usuario y password al correo indicado.



(Imagen 3)

e. Ingresar al Sistema Peritos y utilizar el usuario y password entregado por el sistema e Ingresar.



(Imagen 4)

f. En esta opción se Ingresan los datos del Postulante, y presionar Ingresar, también está el formato de curriculum y las cartas de oposición de cada corte las cuáles deben bajar los postulantes y llenar con sus datos correspondientes, la cual será solicitada al momento de postular a las Especialidades.

Ingreso de Datos del Postulante

Run: 18050708 - [d] (sin puntos) **Ingresar** Limpiar

IMPORTANTE

A los Postulantes a Perito Judicial de las distintas Cortes del país, se comunica la apertura del concurso Bienio 2016-2017. Siendo la forma de postulación vía online, de la siguiente forma:
Deberá cursarse vía Internet, esto **constituye la postulación real y efectiva, motivo por el cual no debe remitir ningún antecedente (documento o escrito) en forma física a las Cortes de todo el país.**

Al ingresar al sistema de postulación, en "ingreso de datos del postulante", **TODOS** los postulantes, deberán llenar sus datos personales y agregar al final su Curriculum Vitae el cual debe ser firmado, luego presionar **POSTULAR**

El plazo para registrarse **será desde 01 de septiembre al 30 de septiembre de 2015.**

Todos los postulantes **deben incluir los siguientes documentos:**

- 1.- Adjuntar título profesional, o copia autorizada, que lo habilite para desempeñar la especialidad seleccionada.-
- 2.- El postulante podrá adjuntar todos los demás antecedentes relevantes que estime pertinentes, los Postgrados y otros antecedentes.-
- 3.- Adjuntar Certificado de antecedentes para fines especiales (original y de fecha reciente del mes de agosto de 2015).-
- 4.- Adjuntar Carta de Oposición (**debe incluir la Firma del Postulante y especificar la especialidad y la Corte a la que está postulando**).-
 Valdivia Talca Iquique Valparaíso Santiago San Miguel San Miguel Rencagua Punta Arenas Puerto Montt Copiapo Arica Serena Chillan Temuco Antofagasta
- 5.- Adjuntar fotografía tamaño pasaporte, con Rut y nombre.-

Es importante comunicar a los postulantes que serán **excluidos**, quienes no posean una **experiencia mínima de 5 años para las especialidades** de carreras profesionales, y una experiencia de **3 años para las carreras técnicas.**

Por cada **especialidad** que se seleccione se debe de realizar su respectiva postulación es decir, adjuntar los antecedentes solicitados en cada una de ellas.
[Ver Anexo - Documentos que debe Acompañar](#)

(Imagen 5)

g. Ingresar todos los datos que solicita el Sistema, especialmente los obligatorios (*). Luego para postular e ingresar a las especialidades, presionar “Postular”, en caso de una postulación ya realizada y desee modificar los datos, presionar “Modificar datos del Postulante

Ingreso de Datos del Postulante			
Run:	18050708 - 6 (sin puntos)	Ingresar	Limpiar
Nombres:	MACARENA CONSTANZA *		
Apellido Paterno:	MEJIAS *	Apellido Materno:	TAGLE *
Fecha Nacimiento:	0-0-1991 * (dd-mm-aaaa)	Nacionalidad:	Chile ▼ *
Sexo:	<input checked="" type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino *	Estado Civil:	Soltero(a) ▼ *
Email:	calruiz@pjud.cl	Celular:	-- ▼
Datos Domicilio Particular			
Región:	Región Metropolitana ▼	Ciudad:	santiago
Comuna:	TWO	Calle:	THREE
Número:	4444	Departamento:	5555
Teléfono:	2993871 *	Fax:	2993872
Datos Domicilio Laboral			
Región:	Región Metropolitana ▼ *	Ciudad:	SANTIAGO *
Comuna:	SANTIAGO *	Calle:	CONDOR *
Número:	1068 *	Departamento:	804
Teléfono:	50178001 *	Fax:	2993873
Documentos de Postulación			
Curriculum Vitae	Seleccionar archivo	Ningún archivo seleccionado (MAX 5MB)	SUBIDO: 13-08-2015 14:50:02
Los datos con asterisco * son obligatorios.			
Modificar Datos del Postulante		Postular	

(Imagen 6)

h. En la opción Ingreso de Datos de Postulación debe ingresar todos los datos solicitados, y presionar “grabar postulación”, el usuario tiene la opción de postular a distintas Cortes y Especialidades, pero por cada Especialidad debe adjuntar nuevamente los antecedentes solicitados.

Finalmente, una vez grabado e ingresado correctamente todos los datos y documentos adjuntos, el sistema entregara un n° de folio por cada especialidad.

← VOLVER
Ingreso de Datos Postulación de: **MACARENA CONSTANZA MEJIAS TAGLE**

Corte de Apelaciones:	Corte de Apelaciones de Santiago *		Mencion:	SIN MENCION
Especialidad:	Contador *		Título Profesional:	contador *
Profesión:	contador *		Fecha Título:	31 - 12 - 2006 * (dd-mm-aaaa)
Institución Otorgamiento Título:	UNIVERSIDAD CATOLICA *			

Ingrese Documento a presentar en su postulación

[1] Título Universitario [JPG, GIF, PNG, TIFF, PDF O WORD]:	Seleccionar archivo	título universitario.pdf *
[2] Post Grado u Otros Antecedentes [JPG, GIF, PNG, TIFF, PDF O WORD]:	Seleccionar archivo	Post Grado u...cedentes.pdf
[3] Certificado de Antecedentes [JPG, GIF, PNG, TIFF, PDF O WORD]:	Seleccionar archivo	Certificado d...cedentes.pdf *
[4] Carta de Oposición [JPG, GIF, PNG, TIFF, PDF O WORD]:	Seleccionar archivo	Carta de Oposición.pdf *
[5] Fotografía Tipo Pasaporte(Con Rut y Nombre) (4,5 cms de largo X 3,8 cms de ancho) [JPG, GIF, PNG, TIFF, PDF O WORD]:	Seleccionar archivo	Fotografía Ti...asaporte.pdf *

Los datos con asterisco * son obligatorios.

Listado de Postulaciones Realizadas por: **MACARENA CONSTANZA MEJIAS TAGLE**

Nº Folio	Corte	Especialidad	Profesión	Formulario	Estado
14369	Corte de Apelaciones de Santiago	Contador	contador		✓

(Imagen 7)

11.3 Gestión de Información de Transparencia – Policía de Investigaciones.

7/3/2017

Gmail - Acuse recibo de solicitud de informacion AD010T0002298



ELIAS PEÑAILILLO <eliaspenaillocarrasco@gmail.com>

Acuse recibo de solicitud de informacion AD010T0002298

2 mensajes

Policía de Investigaciones (PDI) <no-responder@portaltransparencia.cl>

28 de febrero de 2017, 18:17

Responder a: pdi.transparente@investigaciones.cl

Para: eliaspenaillocarrasco@gmail.com

Sr(a) ELIAS PEÑAILILLO CARRASCO

Hemos recibido su solicitud de acceso a la información AD010T0002298

Se adjunta al presente mail un acuse de recibo de su solicitud, puede realizar un seguimiento de su solicitud a través de los medios indicados en el acuse de recepción que se adjunta.

Atte.

Policía de Investigaciones (PDI)

Importante: Para evitar que los mensajes del Portal de Transparencia se desvíen a spam o correo basura, ajuste los filtros para recibir siempre mensajes de dominios de correo electrónico de confianza como portaltransparencia.cl o agregue al remitente de este correo a la lista de sus correos seguros.

En virtud del principio de transparencia de la función pública, la información contenida en este correo y en los documentos que se hubieren adjuntado es pública, salvo que concurra algún caso de reserva o secreto previsto en la Ley de Transparencia u otras leyes de quórum calificado.

 ACUSEDERECIBO_AD010T0002298.pdf
64K

ELIAS PEÑAILILLO <eliaspenaillocarrasco@gmail.com>

3 de marzo de 2017, 8:10

Para: rsalinasaedo@yahoo.com

[El texto citado está oculto]

 ACUSEDERECIBO_AD010T0002298.pdf
64K

Santiago, 28 de marzo de 2017

Señor:

Elias Peñailillo Carrasco:

eliaspenaililocarrasco@gmail.com

Con fecha 28.FEB.017, nuestra Institución recibió su petición de acceso a información pública, ingresado al Portal de Transparencia del Estado, con el N° **AD010T0002298**, en virtud de la cual solicita: *"Buenos días junto con el saludarles, actualmente me encuentro desarrollando una investigación para un proyecto de tesis de la Universidad Academia Humanismo Cristiano, para optar al cargo de Administrador Público - Licenciado en Gobierno y Gestión Pública. El proyecto se denomina "Identificación de las competencias laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel", orientado de identificar a aquellas competencias laborales que debiera tener un perito judicial en el ejercicio de su función, en miras a proponer una mejora continua del proceso de selección que actualmente es básico y simple, para obtener un "Acceso a una Justicia Integral", "Permanente modernización del Poder Judicial" y "Calidad del Servicio Judicial". Para continuar y establecer mejoras en el proyecto de tesis requerimos obtener la siguiente información. 1.- Conocer los perfiles de cargos generales, específicos y otros que correspondan para el ingreso de profesionales como peritos en el Laboratorio de Criminalística de la Policía de Investigaciones. 2.- Alguna información relacionada a las competencias laborales que debe tener un perito para que cumpla la función pericial. 3.- Información de todo el proceso de selección adoptado para la designación, contratación y nombramientos de peritos. 4.- Información del proceso y etapas que contiene el proceso de selección y recursos humanos para profesionales que postulan como peritos".*

Al respecto, requerida la información al Laboratorio de Criminalística Central, informó al siguiente tenor:

El ingreso a la PDI como Profesional Perito, es previo concurso público de antecedentes según se indica en el artículo 17 bis A.- del DFL 1 Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, proceso que está centralizado en la Sección "Reclutamiento, Selección e Ingreso" de la Jefatura del Personal.

En este mismo artículo se indica que para el escalafón de Profesionales Peritos y de Profesionales se requiere de estar en posesión de Título profesional de una carrera con una duración de a lo menos 8 semestres, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste, o un título equivalente otorgado por un establecimiento de educación superior de las Fuerzas Armadas o Fuerzas de Orden y Seguridad Pública.

Asimismo, en el artículo 18 se indican los requisitos específicos de las distintas especialidades.

Los Profesionales Peritos seleccionados, deben participar obligatoriamente del Curso de Inducción a la Criminalística Institucional y Curso de Formación de

Peritos. Una vez cursada y aprobada satisfactoriamente la etapa de inducción, es nombrado Profesional Perito de la Especialidad, por medio de Resolución Exenta emitida por la Jefatura del Personal de la Institución.

La información sobre todos los concursos públicos de ingreso a la Policía de Investigaciones de Chile, está centralizada en la Sección "Reclutamiento, Selección e Ingreso" de la Jefatura del Personal y sus etapas se publican oportunamente en la página web <http://www.policia.cl/>

Saluda a UD.,



LORENA CUEVAS HERNÁNDEZ
Subprefecto (J)
Sección de Acceso a la Información Pública

LCH/dib.
Distribución:
- Interesado (1)
- Archivo (1/)

NOTA: Las atribuciones de quien suscribe para gestionar peticiones de información Ley N° 20.285, a nombre del Jefe Superior del Servicio, constan en la Orden General N° 2229, de fecha 20.ABR.009, la que se encuentra permanentemente a disposición del público en http://gobiernotransparente.investigaciones.cl/transparencia/2015/otros_antecedentes.html

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

Su solicitud ha sido ingresada al **Portal de Transparencia del Estado** para el organismo **Policía de Investigaciones (PDI)** con fecha **28/02/2017** con el N°: **AD010T0002298**. La confirmación de este ingreso ha sido enviada a su correo electrónico **eliaspenaillocarrasco@gmail.com**



La fecha de entrega de la respuesta es el **28/03/2017** (el plazo para recibir una respuesta es de **20 días hábiles**). Le informamos que durante este proceso el organismo **Policía de Investigaciones (PDI)** podría solicitar una prórroga de máximo **10 días hábiles** para dar respuesta a su solicitud.

En caso que su solicitud de información no sea respondida en el plazo de veinte (20) días hábiles, o sea ésta denegada o bien la respuesta sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, en aquellos casos que la ley lo permite usted podrá interponer un reclamo por denegación de información ante el Consejo para la Transparencia www.consejotransparencia.cl dentro del plazo de 15 días hábiles, contado desde la notificación de la denegación de acceso a la información, o desde que haya expirado el plazo definido para dar respuesta.

Para las solicitudes presentadas a organismos autónomos como por ejemplo Poder Judicial, Contraloría General de la República y el Congreso Nacional el procedimiento de reclamos se describe en el [siguiente enlace](#).

Podrá conocer el estado de su solicitud en este portal ingresando el **Código identificador de tu solicitud: AD010T0002298** y también ingresando con tus datos al portal de ciudadano.

DATOS INGRESADOS PARA SU SOLICITUD

Solicitud de información	
A quien dirige su solicitud	Policía de Investigaciones (PDI)
Región	Región Metropolitana
Vía de recepción de solicitud	Correo electrónico
Correo electrónico	eliaspenaillocarrasco@gmail.com
Solicitud	<p>Buenos días junto con el saludarles, actualmente me encuentro desarrollando una investigación para un proyecto de tesis de la Universidad Academia Humanismo Cristiano, para optar al cargo de Administrador Público - Licenciado en Gobierno y Gestión Pública. El proyecto se denomina "Identificación de las competencias laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel", orientado de identificar a aquellas competencias laborales que debiera tener un perito judicial en el ejercicio de su función, en miras a proponer una mejora continua del proceso de selección que actualmente es básico y simple, para obtener un "Acceso a una Justicia Integral", "Permanente modernización del Poder Judicial" y "Calidad del Servicio Judicial".</p> <p>Para continuar y establecer mejoras en el proyecto de tesis requerimos obtener la siguiente información.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Conocer los perfiles de cargos generales, específicos y otros que correspondan para el ingreso de profesionales como peritos en el Laboratorio de Criminalística de la Policía de Investigaciones. 2.- Alguna información relacionada a las competencias laborales que debe tener

	<p>un perito para que cumpla la función pericial.</p> <p>3.- Información de todo el proceso de selección adoptado para la designación, contratación y nombramientos de peritos.</p> <p>4.- Información del proceso y etapas que contiene el proceso de selección y recursos humanos para profesionales que postulan como peritos.</p>
Observaciones	No se cuenta con antecedentes previos por considerarse una información privilegiada y confidencial.
Archivos adjuntos	Certificado_de_Egreso.pdf
Formato deseado	PDF
Solicitante inicia sesión en Portal	SI
Forma de recepción de la solicitud	Vía electrónica

Datos del solicitante	
Persona	Natural
Nombre o Razón social	ELIAS
Apellido Paterno	PEÑAILILLO
Apellido Materno	CARRASCO

Datos del apoderado	
Nombre	
Apellido Paterno	
Apellido Materno	

Dirección	
Calle	
Numero	
Departamento	
Región	Región Metropolitana
Comuna	BUIN

11.4 Gestión de Información de Transparencia – Poder Judicial.

7/3/2017

Gmail - Acuse recibo de solicitud de informacion NR001T0001565



ELIAS PEÑAILILLO <eliaspenaililocarrasco@gmail.com>

Acuse recibo de solicitud de informacion NR001T0001565

2 mensajes

Poder Judicial <no-responder@portaltransparencia.cl>

28 de febrero de 2017, 10:27

Responder a: transparencia@pjud.cl

Para: eliaspenaililocarrasco@gmail.com

Sr(a) ELIAS PEÑAILILLO CARRASCO

Hemos recibido su solicitud de acceso a la información NR001T0001565

Se adjunta al presente mail un acuse de recibo de su solicitud, puede realizar un seguimiento de su solicitud a través de los medios indicados en el acuse de recepción que se adjunta.

Atte.

Poder Judicial

Importante: Para evitar que los mensajes del Portal de Transparencia se desvíen a spam o correo basura, ajuste los filtros para recibir siempre mensajes de dominios de correo electrónico de confianza como portaltransparencia.cl o agregue al remitente de este correo a la lista de sus correos seguros.

En virtud del principio de transparencia de la función pública, la información contenida en este correo y en los documentos que se hubieren adjuntado es pública, salvo que concurra algún caso de reserva o secreto previsto en la Ley de Transparencia u otras leyes de quórum calificado.

 ACUSEDERECIBO_NR001T0001565.pdf
61K

ELIAS PEÑAILILLO <eliaspenaililocarrasco@gmail.com>

3 de marzo de 2017, 8:10

Para: rsalinasaedo@yahoo.com

[El texto citado está oculto]

 ACUSEDERECIBO_NR001T0001565.pdf
61K



ELIAS PEÑAILILLO <eliaspenaillocarrasco@gmail.com>

Respuesta a su solicitud de información NR001T0001565

1 mensaje

Poder Judicial <no-responder@portaltransparencia.cl>
Responder a: transparencia@pjud.cl
Para: eliaspenaillocarrasco@gmail.com

21 de marzo de 2017, 15:16

Sr(a) ELIAS PEÑAILILLO CARRASCO

Le informamos que este organismo ha revisado y dado respuesta a su solicitud de información NR001T0001565. Sírvase revisar los documentos adjuntos con los detalles de la respuesta a su solicitud.

Con la notificación de esta respuesta, se da por terminado ante este órgano el procedimiento administrativo de acceso a la información correspondiente a su solicitud.


En caso que su solicitud de información no sea respondida en el plazo de veinte (20) días hábiles, o sea ésta denegada o bien la respuesta sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, usted podrá interponer un reclamo por denegación de información ante la Comisión de Transparencia del Poder Judicial dentro del plazo de 15 días hábiles, contados desde la notificación de la denegación de acceso a la información, o desde que haya expirado el plazo definido para dar respuesta, los reclamos se pueden presentar a través del correo transparencia@pjud.cl cuyo teléfono de contacto es el 02-28735258.-

Atte.
Lucy Davila
Encargado de Transparencia
Poder Judicial

Importante: Para evitar que los mensajes del Portal de Transparencia se desvíen a spam o correo basura, ajuste los filtros para recibir siempre mensajes de dominios de correo electrónico de confianza como portaltransparencia.cl o agregue al remitente de este correo a la lista de sus correos seguros.

En virtud del principio de transparencia de la función pública, la información contenida en este correo y en los documentos que se hubieren adjuntado es pública, salvo que concurra algún caso de reserva o secreto previsto en la Ley de Transparencia u otras leyes de quórum calificado.

2 archivos adjuntos

 **Respuesta_N起1565_2017.doc**
33K

 **ACUSE_RECIBO.pdf**
61K

Poder Judicial

ACUSE DE RECIBO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN
LEY DE TRANSPARENCIA
NR001T0001565



Fecha: 28/02/2017 Hora: 10:27:21



1. Contenido de la Solicitud

Nombre y apellidos o razón social: ELIAS PEÑAILLO CARRASCO

Tipo de persona: Natural

Dirección postal y/o correo electrónico: eliaspenaillocarrasco@gmail.com

Región Metropolitana, BUIN.

Nombre de apoderado (si corresponde):

Solicitud realizada:

Buenos días junto con el saludarles, actualmente me encuentro desarrollando una investigación para un proyecto de tesis de la Universidad Academia Humanismo Cristiano, para optar al cargo de Administrador Público - Licenciado en Gobierno y Gestión Pública. El proyecto se denomina "Identificación de las competencias laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel", orientado de identificar a aquellas competencias laborales que debiera tener un perito judicial en el ejercicio de su función, en miras a proponer una mejora continua del proceso de selección que actualmente es básico y simple, para obtener un "Acceso a una Justicia Integral", "Permanente modernización del Poder Judicial" y "Calidad del Servicio Judicial".

Para continuar y establecer mejoras en el proyecto de tesis requerimos obtener la siguiente información.

- 1.- Conocer los criterios de selección adoptados por las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones del país o específicamente las Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.
- 2.- Información de todo el proceso de selección adoptado para la designación de peritos de asuntos civiles para el bienio 2016-2017.
3. Todo tipo de información de las etapas del desarrolladas en la designación de peritos de asuntos civiles para el bienio 2016-2017, es decir, cantidad de postulantes, tipo de antecedentes recepcionados, tipo y forma de preselección, criterios de selección, tipo de especialidades que postularon, si hubieron reclamos al proceso, publicaciones al diario oficial u otros canales de comunicación y plazos.
- 4.- La existencia o no de un equipo técnico o multidisciplinario que participe del proceso.
- 5.- Finalmente información de la selección final de los peritos judiciales para el bienio 2016-2017.

Observaciones: Para facilitar la información se cuenta con la resolución 11 de diciembre de 2015 que aprueba las nominas de los peritos judiciales 2016-2017 y el acta 208-2013 de la Corte Suprema.

Para respaldar la información solicitada se adjuntará antecedentes académicos y correos de respaldo del proceso de tesis.

Archivos adjuntos:

Medio de envío o retiro de la información: Correo electrónico

Formato de entrega de la información: PDF

Sesión iniciada en Portal: SI

Vía de ingreso en el organismo: Vía electrónica

De acuerdo a su requerimiento, este organismo procederá a verificar lo siguiente:

- a) Si su presentación constituye una solicitud de información.
- b) Si nuestra institución es competente para dar respuesta a ésta.
- c) Si su solicitud cumple con los requisitos obligatorios establecidos en el artículo 12 de la Ley de Transparencia.

2. Fecha de entrega vence el: 28/03/2017

El plazo máximo para responder una solicitud de información es de veinte (20) días hábiles. De acuerdo a su presentación la fecha

Compañía 1140 Piso 2, Santiago

Poder Judicial

máxima de entrega de la respuesta es el día **28/03/2017**. Se informa además que excepcionalmente el plazo referido podrá ser prorrogado por otros 10 días hábiles, cuando existan circunstancias que hagan difícil reunir la información solicitada, conforme lo dispone el artículo 14 de la Ley de Transparencia.

Informamos además que la entrega de información eventualmente podrá estar condicionada al cobro de los costos directos de reproducción. Por su parte, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Transparencia, el no pago de tales costos suspende la entrega de la información requerida.

En caso que su solicitud de información no sea respondida en el plazo de veinte (20) días hábiles, o sea ésta denegada o bien la respuesta sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, usted podrá interponer un reclamo por denegación de información ante la Comisión de Transparencia del Poder Judicial dentro del plazo de 15 días hábiles, contados desde la notificación de la denegación de acceso a la información, o desde que haya expirado el plazo definido para dar respuesta, los reclamos se pueden presentar a través del correo transparencia@pjud.cl cuyo teléfono de contacto es el 02-28735258.-

3. Seguimiento de la solicitud

Con este código de solicitud: **NR001T0001565**, podrá hacer seguimiento a su solicitud de acceso a través de los siguientes medios:

- a) Directamente llamando al teléfono del organismo: (02) 2 873 5000
- b) Consultando presencialmente, en oficinas del organismo "Poder Judicial", ubicadas en Compañía 1140 Piso 2, Santiago, en el horario 8:30 – 17:00 hrs
- c) Digitando código de solicitud en www.portaltransparencia.cl opción 'Hacer seguimiento a solicitudes'

4. Eventual subsanación

Si su solicitud de información no cumple con todos los requisitos señalados en el artículo 12 de la Ley de Transparencia, se le solicitará la subsanación o corrección de la misma, para lo cual tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación del requerimiento de subsanación. En caso que usted no responda a esta subsanación dentro del plazo señalado, se le tendrá por desistido de su petición.

Compañía 1140 Piso 2, Santiago

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

Su solicitud ha sido ingresada al **Portal de Transparencia del Estado para el organismo Poder Judicial** con fecha **28/02/2017** con el N°: **NR001T0001565**. La confirmación de este ingreso ha sido enviada a su correo electrónico **eliaspenaillocarrasco@gmail.com**



La fecha de entrega de la respuesta es el **28/03/2017** (el plazo para recibir una respuesta es de **20 días hábiles**). Le informamos que durante este proceso el organismo **Poder Judicial** podría solicitar una prórroga de máximo **10 días hábiles** para dar respuesta a su solicitud.

En caso que su solicitud de información no sea respondida en el plazo de veinte (20) días hábiles, o sea ésta denegada o bien la respuesta sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, usted podrá interponer un reclamo por denegación de información ante la Comisión de Transparencia del Poder Judicial dentro del plazo de 15 días hábiles, contados desde la notificación de la denegación de acceso a la información, o desde que haya expirado el plazo definido para dar respuesta, los reclamos se pueden presentar a través del correo **transparencia@pjud.cl** cuyo teléfono de contacto es el **02-28735258**.-

Para las solicitudes presentadas a organismos autónomos como por ejemplo Poder Judicial, Contraloría General de la República y el Congreso Nacional el procedimiento de reclamos se describe [en el siguiente enlace](#).

Podrá conocer el estado de su solicitud en este portal ingresando el **Código identificador de tu solicitud: NR001T0001565** y también ingresando con tus datos al portal de ciudadano.

DATOS INGRESADOS PARA SU SOLICITUD

Solicitud de información	
A quien dirige su solicitud	Poder Judicial
Región	Región Metropolitana
Vía de recepción de solicitud	Correo electrónico
Correo electrónico	eliaspenaillocarrasco@gmail.com
Solicitud	<p>Buenos días junto con el saludarles, actualmente me encuentro desarrollando una investigación para un proyecto de tesis de la Universidad Academia Humanismo Cristiano, para optar al cargo de Administrador Público - Licenciado en Gobierno y Gestión Pública. El proyecto se denomina "Identificación de las competencias laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel", orientado de identificar a aquellas competencias laborales que debiera tener un perito judicial en el ejercicio de su función, en miras a proponer una mejora continua del proceso de selección que actualmente es básico y simple, para obtener un "Acceso a una Justicia Integral", "Permanente modernización del Poder Judicial" y "Calidad del Servicio Judicial".</p> <p>Para continuar y establecer mejoras en el proyecto de tesis requerimos obtener la siguiente información.</p> <p>1.- Conocer los criterios de selección adoptados por las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones del país o específicamente las Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.</p> <p>2.- Información de todo el proceso de selección adoptado para la designación de</p>

	<p>peritos de asuntos civiles para el bienio 2016-2017.</p> <p>3. Todo tipo de información de las etapas del desarrolladas en la designación de peritos de asuntos civiles para el bienio 2016-2017, es decir, cantidad de postulantes, tipo de antecedentes recepcionados, tipo y forma de preselección, criterios de selección, tipo de especialidades que postularon, si hubieron reclamos al proceso, publicaciones al diario oficial u otros canales de comunicación y plazos.</p> <p>4.- La existencia o no de un equipo técnico o multidisciplinario que participe del proceso.</p> <p>5.- Finalmente información de la selección final de los peritos judiciales para el bienio 2016-2017.</p>
Observaciones	<p>Para facilitar la información se cuenta con la resolución 11 de diciembre de 2015 que aprueba las nominas de los peritos judiciales 2016-2017 y el acta 208-2013 de la Corte Suprema.</p> <p>Para respaldar la información solicitada se adjuntará antecedentes académicos y correos de respaldo del proceso de tesis.</p>
Archivos adjuntos	
Formato deseado	PDF
Solicitante inicia sesión en Portal	SI
Forma de recepción de la solicitud	Vía electrónica

Datos del solicitante	
Persona	Natural
Nombre o Razón social	ELIAS
Apellido Paterno	PEÑAILILLO
Apellido Materno	CARRASCO

Datos del apoderado	
Nombre	
Apellido Paterno	
Apellido Materno	

Dirección	
Calle	
Numero	
Departamento	
Región	Región Metropolitana
Comuna	BUIN

1.- Conocer los criterios de selección adoptados por las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones del país o específicamente la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.

Este punto está dado por el Auto Acordado 140-2007, de fecha **diez de agosto de dos mil siete**, referido a la confección de Listas de Peritos en el Procedimiento Civil, según lo dispuesto en el artículo 416 bis del Código de Procedimiento Civil, incorporados por la Ley 20.192, y en complemento con la resolución AD -1194-2015 de fecha 24 de julio de 2015 dictada por la Excma. Corte Suprema, se decretan las siguientes diligencias:

- La Excma. Corte Suprema publica en la página web www.pjud.cl la apertura del concurso de Peritos Judiciales para todas las Cortes, lo que se refiere en el artículo 1° y 2° del acta 140-2007 se omite el llamado a concurso por esta Corte, como también se omite oficiar a los tribunales Civiles pidiendo informe de las especialidades y cantidad de peritos requeridos, por innecesario.

- Se oficia a los jueces del territorio jurisdiccional de la Corte a fin de que informen dentro del término de quince días, los nombres de aquellos peritos inscritos en la Nómina del Bienio 2014-2015 o de un profesional que no estando inscrito en esa nómina, haya efectuado pericias, y con los cuales se hayan presentado dificultades, registren observaciones en la aceptación o en el cumplimiento cabal y oportuno del encargo. El periodo a considerar en el informe será el comprendido entre los años 2014-2015.

- Se adjunta a la petición de informe la dirección página web, del Poder Judicial, en donde podrán consultar la nómina definitiva vigente, confeccionada por la Excelentísima Corte Suprema, para la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago.

- Se oficia al Presidente del Colegio de Abogados y a los Presidentes de los respectivos Colegios Profesionales, para que dentro del término de quince días informen a esta Corte sobre los reclamos o felicitaciones expresadas por Instituciones o particulares respecto de alguno de los profesionales de la orden, en cuanto se desempeñen como peritos, dentro del periodo pasado, precisándose el motivo que las originaron y la resolución adoptada por aquella Institución. Se adjunta a la petición de informe la dirección página web, del Poder Judicial, en donde podrán consultar la nómina definitiva vigente, confeccionada por la Excelentísima Corte Suprema, para la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago.

- Se oficia a la Policía de Investigaciones de Chile y a Carabineros de Chile para que dentro del término de quince días informen a esta Corte respecto de los peritos inscritos en la nómina Judicial del bienio anterior y, en su oportunidad, de los postulantes nuevos, los nombres de los que registren órdenes pendientes de ubicación, arresto, aprehensión o arraigo, indicándose el Tribunal y el Rol de la causa, si figuran con alguna falta, delito o cuasidelito, si han cumplido alguna pena, con indicación en su caso del Tribunal que la haya impuesto, el Rol de la causa y el periodo de la condena o pena por cumplir. Asimismo, la existencia de medida alternativa y su periodo y por último, deberá indicarse si se registra algún fallecimiento. Se adjunta un CD que contiene la nómina del bienio pasado confeccionada por la Excelentísima Corte Suprema, en relación a la Corte de Apelaciones de Santiago.

- Se encomienda a la funcionaria designada por el señor Presidente de esta Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, como encargada de supervisar la revisión de los expedientes digitales, como la tramitación respectiva, recopilación de informes y posterior entrega de informe.

- Se deja anexos con los requisitos e instrucciones para postular al cargo de Perito Judicial bienio con los oficiales de sala de la oficina de

informaciones de la Presidencia y en la Oficina de Informaciones del Palacio de Tribunales, para ser entregados a los postulantes.

2.- Información de todo el proceso de selección adoptado para la designación de peritos de asuntos civiles para el bienio 2016-2017.

En este punto se entiende que el perito es designado por el juez a petición de las partes y es nombrado por resolución, para después ser notificado.

3. Todo tipo de información de las etapas del desarrolladas en la designación de peritos de asuntos civiles para el bienio 2016-2017, es decir, cantidad de postulantes, tipo de antecedentes recepcionados, tipo y forma de preselección, criterios de selección, tipo de especialidades que postularon, si hubieron reclamos al proceso, publicaciones al diario oficial u otros canales de comunicación y plazos.

La cantidad de postulaciones a esta Corte es de aproximadamente 3.500.

Los antecedentes o requisitos son:

1. -Carta de oposición firmada (formato que se encuentra en el sitio).
2. - Acompañar copia (fotocopias) autorizada del título profesional, o el que lo habilite para desempeñar la especialidad.-
3. - Certificado de antecedentes para fines especiales (original y de fecha reciente del mes 2017).-
4. - Currículum vitae firmado.-
5. - Fotografía tamaño pasaporte.-
6. - El postulante podrá adjuntar todos los demás antecedentes relevantes que estime pertinentes.-

Apertura de concurso es el mes de Julio del año y por todo el mes de agosto.-

Modo de hacer la postulación:

Ingresar a www.pjud.cl en concurso de peritos, donde se le asignará una clave para ingresar sus datos en forma digital. (Los antecedentes solicitados se escanean).

-En el caso de que el interesado postule a más de una especialidad: deberá hacer las postulaciones en forma separada, cumpliendo los requisitos señalados anteriormente en cada una de ellas.

Requisitos según años de experiencia

-La experiencia requerida mínima son 5 años desde su titulación para las carreras profesionales y 3 para las carreras técnicas.

Una vez cerrado el concurso se procede a la revisión por los funcionarios encargados de esta tarea y se deja cada postulación en estado de prenominado; cuando cumple con todos los requisitos, en consulta (cuando hay temas por resolver por la comisión) y rechazados por no cumplir con los antecedentes, en esta caso se notifica y se da plazo para entregar algún antecedente faltante, no en el caso de experiencia requerida.

Teniendo listas y revisadas las postulaciones se envía a la Corte Suprema el listado de todos los postulantes y esta es aprobada por esta Corte y se devuelve el listado a esta corte de Apelaciones ya aprobado. Se notifica a los postulantes y luego se hace el cambio de listado en la página web del Poder Judicial. Cabe destacar que este listado de la web está vigente y actualizado siempre.

4.- La existencia o no de un equipo técnico o multidisciplinario que participe del proceso.

En el proceso participan los funcionarios designados para la revisión de cada postulación y los ministros de la Comisión de Peritos que son los que visan el trabajo realizado.

5.- Finalmente información de la selección final de los peritos judiciales para el bienio 2016-2017.

Se envía por correo electrónico a cada perito la información de su selección como perito, esto lo realizan todas las Cortes del país. Y se envía el listado a los tribunales de la jurisdicción correspondiente.

11.5 Gestión de Información de Transparencia – Ministerio de Justicia.

7/3/2017

Gmail - Acuse recibo de solicitud de informacion AK001T0001336



ELIAS PEÑAILLO <eliaspenaillocarrasco@gmail.com>

Acuse recibo de solicitud de informacion AK001T0001336

1 mensaje

Subsecretaría de Justicia <no-responder@portaltransparencia.cl>

7 de marzo de 2017, 9:32

Responder a: transparencia@minjusticia.cl

Para: eliaspenaillocarrasco@gmail.com

Sr(a) ELIAS PEÑAILLO CARRASCO

Hemos recibido su solicitud de acceso a la información AK001T0001336


Se adjunta al presente mail un acuse de recibo de su solicitud, puede realizar un seguimiento de su solicitud a través de los medios indicados en el acuse de recepción que se adjunta.

Atte.

Subsecretaría de Justicia

Importante: Para evitar que los mensajes del Portal de Transparencia se desvíen a spam o correo basura, ajuste los filtros para recibir siempre mensajes de dominios de correo electrónico de confianza como portaltransparencia.cl o agregue al remitente de este correo a la lista de sus correos seguros.

En virtud del principio de transparencia de la función pública, la información contenida en este correo y en los documentos que se hubieren adjuntado es pública, salvo que concurra algún caso de reserva o secreto previsto en la Ley de Transparencia u otras leyes de quórum calificado.

 ACUSEDERECIBO_AK001T0001336.pdf
61K

Subsecretaría de Justicia

ACUSE DE RECIBO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN
LEY DE TRANSPARENCIA
AK001T0001336



Fecha: 07/03/2017 Hora: 09:32:04



1. Contenido de la Solicitud

Nombre y apellidos o razón social: ELIAS PEÑAILLO CARRASCO
Tipo de persona: Natural
Dirección postal y/o correo electrónico: eliaspenaillocarrasco@gmail.com
Región Metropolitana, BUIN, CHILE

Nombre de apoderado (si corresponde):

Solicitud realizada: Buenos días junto con el saludarles, actualmente me encuentro desarrollando una investigación para un proyecto de tesis de la Universidad Academia Humanismo Cristiano, para optar al cargo de Administrador Público - Licenciado en Gobierno y Gestión Pública.

El proyecto se denomina "Identificación de las competencias laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel", orientado de identificar a aquellas competencias laborales que debiera tener un perito judicial en el ejercicio de su función, en miras a proponer una mejora continua del proceso de selección que actualmente es básico y simple, para obtener un "Acceso a una Justicia Integral", "Permanente modernización del Poder Judicial" y "Calidad del Servicio Judicial".

Nuestra propuesta está dirigida a diseñar y proponer una política pública para modernizar un actor fundamental en el asesoramiento para los jueces en materia de peritajes, como lo es, el perito judicial como un auxiliar de la administración de justicia.

Para continuar y establecer mejoras en el proyecto de tesis requerimos obtener la siguiente información.

1.- Conocer si existe alguna política pública sea en cualquier etapa que indique en detalle la modernización de los auxiliares de la administración de justicia, específicamente los peritos judiciales u otros como conservadores, notarios y archiveros judiciales.

Esperando pueda, accederse a lo solicitado.

Saludos cordiales,

Elias Peñaillo Carrasco.

Observaciones:

Archivos adjuntos:

Medio de envío o retiro de la información: Correo electrónico

Formato de entrega de la información: PDF

Sesión iniciada en Portal: SI

Vía de ingreso en el organismo: Vía electrónica

De acuerdo a su requerimiento, este organismo procederá a verificar lo siguiente:

- Si su presentación constituye una solicitud de información.
- Si nuestra institución es competente para dar respuesta a ésta.
- Si su solicitud cumple con los requisitos obligatorios establecidos en el artículo 12 de la Ley de Transparencia.

2. Fecha de entrega vence el: 04/04/2017

El plazo máximo para responder una solicitud de información es de veinte (20) días hábiles. De acuerdo a su presentación la fecha máxima de entrega de la respuesta es el día 04/04/2017. Se informa además que excepcionalmente el plazo referido podrá ser prorrogado por otros 10 días hábiles, cuando existan circunstancias que hagan difícil reunir la información solicitada, conforme lo dispone el artículo 14 de la Ley de Transparencia.

Informamos además que la entrega de información eventualmente podrá estar condicionada al cobro de los costos directos de

Morandé 107

Subsecretaría de Justicia

reproducción. Por su parte, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Transparencia, el no pago de tales costos suspende la entrega de la información requerida.

En caso que su solicitud de información no sea respondida en el plazo de veinte (20) días hábiles, o sea ésta denegada o bien la respuesta sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, en aquellos casos que la ley lo permite usted podrá interponer un reclamo por denegación de información ante el Consejo para la Transparencia www.consejotransparencia.cl dentro del plazo de 15 días hábiles, contado desde la notificación de la denegación de acceso a la información, o desde que haya expirado el plazo definido para dar respuesta.

3. Seguimiento de la solicitud

Con este código de solicitud: **AK001T0001336**, podrá hacer seguimiento a su solicitud de acceso a través de los siguientes medios:

- a) Directamente llamando al teléfono del organismo: 56 2 2674 3100
- b) Consultando presencialmente, en oficinas del organismo "Subsecretaría de Justicia", ubicadas en Morandé 107, en el horario Lunes a Viernes de 9:00 - 14:00 hrs
- c) Digitando código de solicitud en www.portaltransparencia.cl opción 'Hacer seguimiento a solicitudes'

4. Eventual subsanación

Si su solicitud de información no cumple con todos los requisitos señalados en el artículo 12 de la Ley de Transparencia, se le solicitará la subsanación o corrección de la misma, para lo cual tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación del requerimiento de subsanación. En caso que usted no responda a esta subsanación dentro del plazo señalado, se le tendrá por desistido de su petición.

Morandé 107



ORD. N° 1596,

ANT.: Solicitud de información pública de fecha 07 de marzo de 2017 - N° AK001T-0001336.

MAT.: Responde solicitud de información pública. _____/

SANTIAGO, 28 MAR 2017

DE : **NICOLÁS MENA LETELIER**
SUBSECRETARIO DE JUSTICIA

A : **SR. ELIAS PEÑAILILLO CARRASCO**
eliaspenaillocarrasco@gmail.com

De acuerdo al antecedente, comunico que con fecha 07 de marzo de 2017, fue recibida en esta Secretaría de Estado la solicitud de acceso a la información N° AK001T-0001336, del siguiente tenor literal:

"Buenos días junto con el saludarles, actualmente me encuentro desarrollando una investigación para un proyecto de tesis de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, para optar al cargo de Administrador Público – Licenciado en Gobierno y Gestión Pública.

El proyecto se denomina "Identificación de las competencias laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel", orientado de identificar a aquellas competencias laborales que debiera tener un perito judicial en el ejercicio de su función, en miras a proponer una mejora continua del proceso de selección que actualmente es básico y simple, para obtener un "Acceso a una Justicia Integral", "Permanente modernización del Poder Judicial" y "Calidad del Servicio Judicial".

Nuestra propuesta está dirigida a diseñar y proponer una política pública para modernizar un actor fundamental en el asesoramiento para los jueces en materia de peritajes, como lo es, el perito judicial como un auxiliar de la administración de justicia.

Para continuar y establecer mejoras en el proyecto de tesis requerimos obtener la siguiente información.

1.- Conocer si existe alguna política pública sea en cualquier etapa que indique en detalle la modernización de los auxiliares de la administración de justicia, específicamente los peritos judiciales u otro como conservadores, notarios y archiveros judiciales.

Esperando pueda, accederse a lo solicitado.

Saludos cordiales.

Al respecto informo a usted, que conforme a la definición del título XI del Código Orgánico de Tribunales y a la numeración taxativa que el mismo Código nos entrega, los peritos no son auxiliares de la Administración de Justicia. Su regulación se encuentra en el artículo 416 bis y siguientes del Código de Procedimiento Civil y en el Acta 140-2007, de la Excm. Corte Suprema.

Conforme a lo anterior, no existe una política pública en esta Cartera de Estado en relación a su consulta, puesto que corresponde a materias propias del Poder Judicial, las cuales se encuentran reguladas en el referido auto acordado.

Se debe tener presente que los auxiliares de la Administración de Justicia son funcionarios que integran el Escalafón Secundario del Poder Judicial y según prescriben las normas del Título XVI del Código Orgánico de Tribunales; y especialmente los artículos 539 y 553 y siguientes, la inspección y supervigilancia de ellos corresponde a las Cortes de Apelaciones del país.

Ahora bien, se encuentran en tramitación los proyectos de ley que constan en los siguientes boletines:

1. En cuanto a **Notarios** boletines: **8694-07** y **8722-03**.
2. **Conservadores** boletines: **5670-07** y **4354-07**.
3. **Archiveros Judiciales** boletín **6419-07**.

A través de la página del Congreso Nacional, www.congreso.cl, específicamente en los siguientes enlaces, podrá acceder directamente a los proyectos de ley mencionados en el párrafo anterior.

- <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php>;
- https://www.camara.cl/pley/pley_buscador.aspx.

En el evento de que requiera mayores antecedentes, se le recomienda acudir ante la Corporación Administrativa del Poder Judicial, organismo con personalidad jurídica, que depende exclusivamente de la Corte Suprema, cuya función es administrar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales asignados por la Ley de Presupuestos a los Tribunales del país, institución que puede orientarlo sobre la materia.

Saluda atentamente,



[Handwritten signature]
Nicolás Mena Letelier
Subsecretario de Justicia

[Handwritten initials]
RBAJAF/JGRM/RRV/CMA
AK001T-0001336
SISID: 445191

- Distribución:**
- Destinatario
 - Gabinete Subsecretario de Justicia.
 - División Judicial.
 - Departamento Judicial.
 - Auditoría Ministerial.
 - Sección Partes, Archivo y Transcripciones.

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

Su solicitud ha sido ingresada al **Portal de Transparencia del Estado para el organismo Subsecretaría de Justicia** con fecha **07/03/2017** con el N°: **AK001T0001336**. La confirmación de este ingreso ha sido enviada a su correo electrónico **eliaspenaillocarrasco@gmail.com**



La fecha de entrega de la respuesta es el **04/04/2017** (el plazo para recibir una respuesta es de **20 días hábiles**). Le informamos que durante este proceso el organismo **Subsecretaría de Justicia** podría solicitar una prórroga de máximo **10 días hábiles** para dar respuesta a su solicitud.

En caso que su solicitud de información no sea respondida en el plazo de veinte (20) días hábiles, o sea ésta denegada o bien la respuesta sea incompleta o no corresponda a lo solicitado, en aquellos casos que la ley lo permite usted podrá interponer un reclamo por denegación de información ante el Consejo para la Transparencia www.consejotransparencia.cl dentro del plazo de 15 días hábiles, contado desde la notificación de la denegación de acceso a la información, o desde que haya expirado el plazo definido para dar respuesta.

Para las solicitudes presentadas a organismos autónomos como por ejemplo Poder Judicial, Contraloría General de la República y el Congreso Nacional el procedimiento de reclamos se describe en el [siguiente enlace](#).

Podrá conocer el estado de su solicitud en este portal ingresando el **Código identificador de tu solicitud: AK001T0001336** y también ingresando con tus datos al portal de ciudadano.

DATOS INGRESADOS PARA SU SOLICITUD

Solicitud de información	
A quien dirige su solicitud	Subsecretaría de Justicia
Región	Región Metropolitana
Vía de recepción de solicitud	Correo electrónico
Correo electrónico	eliaspenaillocarrasco@gmail.com
Solicitud	<p>Buenos días junto con el saludarles, actualmente me encuentro desarrollando una investigación para un proyecto de tesis de la Universidad Academia Humanismo Cristiano, para optar al cargo de Administrador Público - Licenciado en Gobierno y Gestión Pública.</p> <p>El proyecto se denomina "Identificación de las competencias laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel", orientado de identificar a aquellas competencias laborales que debiera tener un perito judicial en el ejercicio de su función, en miras a proponer una mejora continua del proceso de selección que actualmente es básico y simple, para obtener un "Acceso a una Justicia Integral", "Permanente modernización del Poder Judicial" y "Calidad del Servicio Judicial".</p> <p>Nuestra propuesta está dirigida a diseñar y proponer una política pública para modernizar un actor fundamental en el asesoramiento para los jueces en materia de peritajes, como lo es, el perito judicial como un auxiliar de la administración de justicia.</p> <p>Para continuar y establecer mejoras en el proyecto de tesis requerimos obtener la</p>

	<p>siguiente información.</p> <p>1.- Conocer si existe alguna política pública sea en cualquier etapa que indique en detalle la modernización del los auxiliares de la administración de justicia, específicamente los peritos judiciales u otros como conservadores, notarios y archiveros judiciales.</p> <p>Esperando pueda, accederse a lo solicitado.</p> <p>Saludos cordiales,</p> <p>Elias Peñailillo Carrasco.</p>
Observaciones	
Archivos adjuntos	
Formato deseado	PDF
Solicitante inicia sesión en Portal	SI
Forma de recepción de la solicitud	Vía electrónica

Datos del solicitante	
Persona	Natural
Nombre o Razón social	ELIAS
Apellido Paterno	PEÑAILILLO
Apellido Materno	CARRASCO

Datos del apoderado	
Nombre	
Apellido Paterno	
Apellido Materno	

Dirección	
Calle	
Numero	
Departamento	
Región	Región Metropolitana
Comuna	BUIN

11.6 Gestión de Información de Transparencia – Texto Refundido del Acta N° 37-2011.



TEXTO REFUNDIDO DEL ACTA N°37-2011

Santiago, veintinueve de julio de dos mil once, mediante la presente se refunden el Acta N°37-2011, de nueve de mayo de dos mil once, que estableció la “Política de Reclutamiento y Selección para proveer cargos de planta pertenecientes a la Tercera y Sexta Serie del Escalafón Secundario y al Escalafón de Empleados del Poder Judicial” y su modificación, de veintisiete de julio último, quedando en definitiva del siguiente tenor:

POLITICA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA PROVEER CARGOS DE PLANTA PERTENECIENTES A LA TERCERA Y SEXTA SERIE DEL ESCALAFÓN SECUNDARIO Y AL ESCALAFON DE EMPLEADOS DEL PODER JUDICIAL

I. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política de Reclutamiento y Selección resultará aplicable a todos los concursos que se realicen para proveer, en calidad de titular, cargos de la Tercera y Sexta Serie del Escalafón Secundario y del Escalafón de Empleados del Poder Judicial de los tribunales del país.

En el caso de proveer cargos correspondientes a contrata anuales y cuyas vacantes no puedan ser provistas a partir de la nómina de personal habilitado para cargos transitorios, se deberá efectuar un llamado a concurso en ajuste a lo establecido en la presente política.

II. PRINCIPIOS DE LOS PROCESOS DE CONCURSO:

Los procesos de concurso que se efectúen en el Poder Judicial deberán adecuarse a los siguientes principios rectores:

- a) Transparencia.
- b) No discriminación e Igualdad de Oportunidades.
- c) Objetividad.

1.- Transparencia:

Los llamados a concurso deberán ser difundidos a través de medios idóneos que garanticen una adecuada difusión y comunicación a posibles interesados. Los requisitos del cargo (formación académica, experiencia laboral, competencias técnicas, entre otros) y el procedimiento de selección deberán ser



PRESIDENCIA

publicados junto con el llamado a concurso y estar a disposición de los postulantes hasta el término del mismo.

Se garantizará a los postulantes el acceso a información relativa al estado de su postulación y resultados de cada una de las etapas de concurso.

2.- No Discriminación e Igualdad de Oportunidades:

No podrán producirse distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo. Por lo anterior, en ningún proceso de selección podrá exigirse alguna de las condiciones antes enumeradas.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas estrictamente en los requisitos o competencias exigidas para un cargo determinado no serán consideradas discriminación.

Según lo establecido en el Acta N°165-2010 de 29 de noviembre de 2010, los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de algún instrumento de selección, deberán informarlo en su postulación, para efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causal.

3.- Objetividad:

Las evaluaciones que se apliquen deberán estructurarse sobre bases que consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes y entregue la ubicación relativa de cada uno de ellos. Los instrumentos que se apliquen deberán destacar la valoración del mérito e idoneidad, constituyendo una herramienta técnica y objetiva para evaluar el ingreso a la carrera judicial y la promoción.

III. TIPOS DE CONCURSO:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, en relación a la formación de ternas, se distinguirán dos tipos de concurso:

- a) Internos.
- b) Externos.

1.- CONCURSOS INTERNOS:

Son aquellos que, de acuerdo a las normas de conformación de terna establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, sólo podrán postular funcionarios titulares del Poder Judicial que se interesen por el cargo.



PRESIDENCIA Para efectos de concursos para proveer cargos en calidad de titular, el personal a contrata que se desempeñe en los tribunales del país se considerará externo al Poder Judicial, dado que no integran el Escalafón General de Antigüedad.

Los funcionarios pertenecientes a un Escalafón o Serie distinta a la del cargo vacante serán considerados externos para efectos del concurso.

Los concursos para los cargos incluidos en las siguientes categorías deberán ser internos:

- a) Tercera Serie Escalafón Secundario: Primera y Segunda Categorías.
- b) Sexta Serie Escalafón Secundario: Primera Categoría.
- c) Escalafón de Empleados: Primera, Segunda y Tercera Categorías.

En caso que al primer llamado de concurso interno no se presenten postulantes en número suficiente, deberá hacerse un segundo llamado a concurso de carácter externo.

Requisitos de Postulación:

A este tipo de concurso podrán postular sólo los funcionarios titulares del respectivo Escalafón que, según lo dispuesto en la Código Orgánico de Tribunales, puedan ser incluidos en terna.

Adicionalmente los postulantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1.- Estar en posesión del título técnico o profesional requerido para el desempeño del cargo, o tener derecho a alguna de las excepciones a los requisitos de estudios formales establecidos por el H. Consejo Superior.
- 2.- Estar incluido en Lista Sobresaliente, Muy Buena, Satisfactoria o Regular.

No podrán considerarse opuestos:

- a) Los empleados que no acredite los títulos profesionales o técnicos que se requieran para el desempeño del cargo, o no tengan derecho a alguna de las excepciones a los requisitos de estudios formales establecidos por el H. Consejo Superior.
- b) Los calificados en lista Condicional o Deficiente.

2.- CONCURSOS EXTERNOS:

Son aquellos que, de acuerdo a las normas de conformación de ternas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, podrán postular funcionarios titulares del Poder Judicial que se interesen por el cargo o personas extrañas que cumplan los requisitos establecidos en ese cuerpo legal.

Los concursos para los cargos incluidos en las siguientes categorías deberán ser externos:



PRESIDENCIA a) Tercera Serie Escalafón Secundario: Tercera, Cuarta y Quinta Categorías.

b) Sexta Serie Escalafón Secundario. Segunda Categoría.

c) Escalafón de Empleados: Cuarta, Quinta, Sexta y Séptima Categorías.

Requisitos de Postulación:

A este tipo de concursos podrán postular funcionarios titulares o contratados del Poder Judicial o personas extrañas que cumplan los requisitos establecidos para el cargo.

Requisitos de Postulantes Extraños al Poder Judicial:

A.- Requisitos Generales de ingreso:

Los postulantes extraños al Poder Judicial deberán certificar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Ser chileno.

b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.

c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.

d) Haber aprobado el nivel de educación media o equivalente (título profesional o técnico cuando corresponda).

e) No haber cesado en un cargo en el Poder Judicial o en la Administración del Estado como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria.

f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o acusado por crimen o simple delito.

g) No estar inhabilitado por alguno de los parentescos a que refiere el artículo 260 del Código Orgánico de Tribunales.

B.- Requisitos Específicos del cargo:

En las bases del respectivo concurso se indicará claramente los requisitos específicos que deberá poseer el postulante en términos de nivel de estudios, capacitación y experiencia, entre otros.

Requisitos de Postulantes Internos:

Deberán dar cumplimiento a los requisitos específicos establecidos en las bases del respectivo concurso.

No podrán postular los incluidos en lista Condicional o Deficiente.

IV.- ETAPAS DE CONCURSO:

Los concursos para proveer cargos vacantes considerarán las siguientes etapas:



PRESIDENCIA Etapa 1: Llamado a concurso:

El llamado a concurso deberá ser efectuado por el tribunal en que se produjo el cargo vacante; para ello el Secretario o Administrador del respectivo tribunal solicitará a la Corporación que efectúe la publicación del concurso en el Diario Oficial y su correspondiente difusión en Intranet e Internet.

El Secretario o Administrador del respectivo tribunal podrá utilizar otros medios de difusión que ayuden a dar cobertura al llamado a concurso, en dependencias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Etapa 2: Postulación y recepción de antecedentes:

Los postulantes interesados deberán presentar sus antecedentes dentro de los plazos establecidos en las bases del respectivo concurso, en dependencias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

En caso que un postulante no presente la totalidad de los documentos requeridos en las bases, deberá ser requerido por el Secretario o Administrador para que los envíe en el más breve plazo. Si el postulante no presenta la documentación requerida dentro ese plazo, quedará inmediatamente fuera del proceso.

Etapa 3: Revisión de Antecedentes:

La Corporación Administrativa deberá analizar los documentos presentados por los postulantes y determinar cuáles cumplen los requisitos generales y específicos establecidos para el cargo.

Los postulantes que hayan presentado todos los documentos solicitados y cumplan los requisitos generales y específicos del cargo, serán considerados como opuestos. Sólo los postulantes opuestos podrán avanzar a la siguiente etapa.

La Corporación Administrativa deberá guardar registro de los documentos entregados por los postulantes, la definición de oposiciones y los resultados obtenidos por cada uno de los postulantes.

Tratándose de concursos internos, la Corporación Administrativa deberá enviar a la autoridad responsable de formar la terna la nómina de postulantes evaluados, ordenados por categoría y, dentro de ello, de acuerdo al puntaje obtenido según la pauta establecida.

En concursos externos, la Corporación Administrativa deberá enviar la nómina de postulantes evaluados que avanzan a la etapa siguiente, ordenados según: a) postulantes internos: categoría y puntaje obtenido, y b) postulantes externos: puntaje obtenido.



PRESIDENCIA El informe de la Corporación Administrativa deberá indicar las razones por las que algunos postulantes no avanzaron a la etapa final del concurso.

Etapa 4: Evaluación de Postulantes:

A.- Concursos Internos:

La Corporación Administrativa deberá aplicar la pauta de evaluación establecida para el cargo, de acuerdo a los criterios y factores definidos.

Sólo los postulantes que obtengan un puntaje igual o superior al mínimo establecido para el cargo podrán avanzar a la siguiente etapa.

Tratándose de concursos internos, no podrán aplicarse pruebas psicolaborales a los postulantes cuando postulen a cargos equivalentes.

B.- Concursos Externos:

a. Postulantes Externos:

El Departamento de Recursos Humanos deberá aplicar a los postulantes externos opuestos al concurso la respectiva pauta de evaluación y evaluación psicolaboral.

Las pruebas psicolaborales que se aplicarán a los postulantes externos serán determinadas por el Departamento de Recursos Humanos de acuerdo a los criterios y procedimientos definidos por el H. Consejo Superior de la Corporación Administrativa.

b. Postulantes Internos:

Respecto de los postulantes internos, la Corporación Administrativa deberá aplicar la pauta de evaluación establecidas para el cargo de acuerdo a los criterios y factores definidos.

Sólo los postulantes que obtengan un puntaje igual o superior al mínimo establecido para el cargo podrán avanzar a la siguiente etapa.

Tratándose de postulantes internos no podrán aplicarse pruebas psicolaborales a los postulantes, cuando postulan a cargos del mismo Escalafón.

Etapa 5: Entrevista con Jefatura:

La autoridad responsable de formar la terna deberá entrevistar al menos a los postulantes que hayan obtenido los 10 mejores puntajes luego del proceso de evaluación. En caso que el número de postulantes sea inferior a 10, deberá entrevistar a la totalidad de ellos.

Etapa 6: Formación de Terna:

La autoridad facultada para formar la terna deberá hacerlo siguiendo estrictamente las normas establecidas para ello en el Código Orgánico de Tribunales.



PRESIDENCIA

La terna deberá ser notificada a la totalidad de los postulantes que hayan obtenido puntaje igual o superior al mínimo en la etapa de Evaluación de Postulantes.

Etapa 7: Designación:

La autoridad facultada para resolver la terna deberá designar al postulante más idóneo para el cargo, en atención a los requerimientos del mismo.

El Secretario o Administrador de Tribunal deberá notificar la designación a los postulantes que fueron incluidos en terna. Respecto del postulante seleccionado, deberá verificar que éste acepte el cargo. En caso que el postulante designado desista del concurso, deberá coordinar la formación de una nueva terna, en caso de existir postulantes suficientes para ello.

Etapa 8: Nombramiento:

Los antecedentes del concurso y designación deberán ser remitidos al Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva para su revisión y dictación de la respectiva resolución de nombramiento.

El Presidente de la Corte de Apelaciones, a través de la respectiva Oficina de Personal, deberá verificar que el concurso se haya desarrollado de acuerdo a las normas legales, las políticas establecidas por la Corte Suprema y el procedimiento determinado por el Consejo Superior de la Corporación Administrativa.

V.- FACTORES A CONSIDERAR EN LA EVALUACIÓN DE POSTULANTES:

POSTULANTES INTERNOS:

En los concursos internos se deberán evaluar los siguientes antecedentes de los postulantes:

Calificación, a lo menos los últimos tres períodos calificadorios.

Capacitación pertinente (interna y externa al Poder Judicial).

Experiencia laboral (debe ser certificada mediante formulario firmado por la jefatura actual).

Aptitud para el cargo, evaluada a través de pruebas de conocimiento, entrevistas con administrador, secretario y/o juez del tribunal que realiza el concurso.

Tratándose de concursos para proveer cargos del Escalafón de Empleados, podrán aplicarse pruebas que permitan medir objetivamente los conocimientos de los postulantes. En caso que se aplique este tipo de pruebas ello deberá quedar expresamente señalado en las bases del concurso.



PRESIDENCIA Los referidos factores deberán expresarse numéricamente, según pauta que definirá el H. Consejo Superior.

POSTULANTES EXTERNOS:

En los concursos externos se deberán evaluar los siguientes factores de los postulantes:

a) Estudios y cursos de especialización.

B Capacitación pertinente.

c) Experiencia laboral.

d) Aptitud para el cargo, evaluada mediante aplicación de pruebas de conocimiento, test y/o entrevistas psicolaborales.

Tratándose de concursos para proveer cargos del Escalafón de Empleados podrán aplicarse pruebas que permitan medir objetivamente los conocimientos de los postulantes. En caso que se aplique este tipo de pruebas deberá quedar expresamente señalado en las bases del concurso.

Los referidos factores serán expresados numéricamente, según pauta que definirá el H. Consejo Superior.

VI. DIFUSIÓN DE PROCESO DE CONCURSO Y RESULTADOS:


El Administrador o Secretario del respectivo tribunal deberá garantizar la difusión de la terna y resultado final del concurso.

La Corporación Administrativa será responsable de guardar registro de todos los postulantes evaluados e informar a los postulantes acerca del estado y resultados de las evaluaciones que se apliquen a los postulantes, debiendo guardar debida reserva de datos confidenciales.

Transcríbase a la Corporación Administrativa del Poder Judicial y a las Cortes de Apelaciones del país.

Publíquese en la página web del Poder Judicial.

Santiago, veintinueve de julio de dos mil once.-



Milton Juica Arancibia
Presidente

CAPÍTULO XII. ANEXOS ENTREVISTAS

12.1 Entrevista Aida Leiva Chacana – Corporación Opción.

CARTA SOLICITUD ENTREVISTA ELABORACIÓN PROYECTO DE TESIS

Santiago, 13 de marzo de 2017.

Sr (a). **Aida Leiva Chacana**.
Coordinadora Corporación Opción.

Por medio de esta presentación, los alumnos suscritos Ricardo Salinas Aedo, Cédula de Identidad N° 14.016.717-7 y Elías Peñailillo Carrasco, Cédula de Identidad N°14.548.123-6, alumnos egresados de la carrera de Administración Pública, Licenciado en Gobierno y Gestión Pública, correspondiente al “Programa Continuidad de Estudios y Segunda Titulación en Administración Pública – Promoción 2015 -2016” de esta prestigiosa universidad, nos presentamos a usted con el debido respeto y exponemos.

Que en marco del desarrollo de la elaboración de un proyecto de tesis previamente presentado y aprobado por el director de la escuela de Gobierno y Gestión Pública don Juan Valeria Quilapán, nos dirigimos a usted a fin de solicitar la factibilidad que sea otorgada una entrevista en forma presencial para realizar una investigación y obtener información relevante que permita sustentar el proyecto de tesis denominado “**Identificación de las Competencias Laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel**”.

En este sentido y tratándose de una investigación de carácter *cualitativa* de tipo *exploratoria* y también *descriptiva*, solicitamos a usted pueda acceder a lo solicitado para concretar este proyecto de tesis, agradeciendo desde ya su valiosa colaboración. En la medida de lo posible adjuntar curriculum vitae.

Nombre Entrevistado (a)	AIDA LEIVA CHACANA
Profesión u Oficio	PSICÓLOGA
Institución en que se desempeña	Corporación Opción
Años experiencia	22 años
Contacto Telefónico	8-6359514
Correo Electrónico	aleivac@opcion.cl; aleivac2011@gmail.cl
Timbre.	

Saluda atentamente a usted,



Ricardo Salinas Aedo
Alumno Egresado

Alumno 1: Ricardo Salinas Aedo.
Contacto: +56994712506
Correo electrónico: rsalinasaedo@yahoo.com




Elías Peñailillo Carrasco
Alumno Egresado

Alumno 2: Elías Peñailillo Carrasco
Contacto: +56959999924
Correo electrónico: asesorialegalepc@gmail.com

CURRICULUM ABREVIADO

I ANTECEDENTES PERSONALES:

NOMBRE	:	Aída Aurora LEIVA CHACANA
RUT	:	10.467.695-2
TELÉFONO	:	8-6359514

RESUMEN: *Psicóloga Forense, especializada en ámbitos de Criminología, Victimología y Criminalística; cuenta con una vasta experiencia en el área de Psicología Jurídica, especialmente en el ejercicio de peritaje psicológico en delitos sexuales y otros violentos (área víctimas y testigos), además de peritajes en ámbito de familia. Posee formación a nivel de Magister en Análisis de Inteligencia Comunicacional; Es diplomada en esa misma área y en pericia psicológica forense; posee formación en derechos humanos y políticas de infancia; también cuenta con formación a nivel de postítulo en psicoterapia psicoanalítica y sistémica con mención en maltrato y abuso sexual; posee amplia experiencia en la dirección técnica de proyectos periciales tanto en materias proteccionales como penales; ejerce como docente en distintas universidades del país a nivel de Diplomado y Magister. Ha participado en eventos científicos internacionales en el ámbito de la psicología jurídica tanto como expositora, así como tallerista; también en la edición y publicación de libros especializados en el área de peritajes en delitos sexuales y legislación en Chile en las mismas materias.*

II FORMACIÓN ACADÉMICA:

- **Curso-Diplomado:** "*Derechos Humanos y Políticas Públicas para la Infancia y Adolescencia en América Latina y el Caribe*"; Instituto Internacional Henry Dunant; Junio 2014.
- **Magister:** "*Análisis de Inteligencia Comunicacional*". Universidad Mayor (2011-2013).
- **Diplomado:** "*Análisis de Inteligencia Comunicacional*". Universidad Mayor (2011).
- **Diplomado:** "*Técnicas de Evaluación a través del Test de Rorschach*". Centro de Formación Profesional (CECAPRO). Policía de Investigaciones de Chile (PDI). 2006.
- **Diplomado:** "*Pericia Psicológica Forense*". Universidad Santo Tomás. 2005.
- **Postítulo:** "*Psicoterapia Sistémica Infanto-Juvenil, con Mención en Maltrato y Abuso Sexual*", Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC). 1999-2000.

- “Especialización en Psicoterapia Infantil”, Pat. Asociación Brasileira de Neuropsiquiatría Infantil (ABENEPI), Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. 1995 – 1996.
- Alumna Especial del Magister en “Psicología, Salud Comunitaria y Desarrollo Organizacional”. Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil, 1995.
- Título de Psicólogo: Graduada en Psicología, Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC. Brasil. 1995.

III ANTECEDENTES LABORALES:

- Coordinadora Nacional Proyectos, Corporación OPCION, Feb. 2014 a la fecha.
- Coordinadora Metropolitana y Nacional CAVAS Pericial; Instituto de Criminología; Policía de Investigaciones (PDI). Desde ENE.2009 - ENE, 2014
- Coordinadora (Srgte.) Equipo Pericial de Víctimas, Centro de Atención a Víctima de Atentados Sexuales (CAVAS), Instituto de Criminología, Policía de Investigaciones de Chile (PDI). Nov.-2008 A ENE.2009.
- Psicólogo Perito Forense: Equipo Pericial, Centro de Atención en Víctimas de Atentados Sexuales (CAVAS), Instituto de Criminología, Policía de Investigaciones de Chile. Mayo de 2005 hasta ENE.2009.
- Directora: Centro de Tránsito y Distribución (CTD), Pudahuel. SENAME. Ministerio de Justicia. Nov. 2001 - Abril 2005
- Jefe Técnico Psicosocial: Centro de Tránsito y Distribución (CTD), Pudahuel. SENAME. Ministerio de Justicia. Sept. 1999 – Nov 2001
- Psicóloga: Centro de Observación y Diagnóstico (COD), San Joaquín, Santiago. SENAME, Ministerio de Justicia. Mar. 1998 – Sept. 1999.
- Psicóloga: Centro de Orientación y Diagnóstico Ambulatorio (CODA). OPCIÓN. Santa Cruz, VI Región. Mayo 1997 – Feb. 1998.

IV DOCENCIA UNIVERSITARIA:

- Docente Módulo: "Evaluación Pericial Psicológica Daño en Delitos Sexuales". 1er Diplomado Internacional: "Los Derechos de los NNA, Víctimas Delitos Sexuales y el Sistema de Justicia" orientado a

jueces del poder judicial; Pontificia Universidad Católica de Chile - Fundación Amparo y Justicia. Octubre, 2014.

- Docente Cátedra: “Psicología Jurídica”. Magister en Derecho Penal. Universidad Católica de la Santísima Concepción. Concepción, 2009 – 2010-2011-2012-2013-2014-2015-2016.
- Docente Cátedras: “Falsas Denuncias”; “Elaboración de Hipótesis y Análisis Criminológico de Expedientes”; “Metodología para la Evaluación de la Credibilidad Discursiva”; “Taller la Entrevista Forense”; “Análisis casos especiales: retractación, simulación, pre-escolares, adultos”; “Elaboración de Informe Pericial Psicológico en Víctimas”. Evaluación: “Informes Psicológicos Periciales” y “Seminarios en Peritaje Psicológico”. Diplomado Agresiones Sexuales”. Universidad de Chile (2007-2008-2009-2010-2011-2012-2013-2014-2015-2016)
- Docente: Cátedras: “Metodología de Evaluación Psicológica Pericial”. Magister Psicología Jurídica. Universidad de la Frontera (UFRO), 2009-2011-2013-2015-2016.
- Docente Titular: Disciplinas: “Criminología” y “Psicología Criminal”. Escuela de Investigaciones Policiales (ESCIPO), Policía de Investigaciones de Chile (PDI). 2007-2008-2009-2010-2011-2012-2013
- Docente Módulo: “Fenomenología de las Agresiones Sexuales”; y “Psicología Jurídica”; Postítulo en Psicología Jurídica; Universidad del Pacífico; 2010-2012-2013-2014-2015.
- Docente invitada: Disciplina “Psicología Criminal”, Postítulo en Criminología, Facultad de Derecho. Universidad Católica de Chile (PUC), Santiago. 2007.
- Docente Disciplina “Psicología Evolutiva”, Universidad de las Artes, Ciencias y Comunicaciones (UNIACC). 2006 -200 -2008-2009.
- Docente: Cursos de Capacitación: “Pericia Psicológica en Credibilidad de Testimonio” y “La evaluación Psicológica en el ámbito de la Psicología Jurídica” 2008; “Intervención estratégica en Tribunales de Familia” y “Contribución de la Psicología al Derecho de Familia”, 2007. Academia Judicial – Pontificia Universidad Católica de Chile.

- Docente invitada: “Técnicas de Intervención Psicosocial”. Diplomado Carrera de Servicio Social. Universidad Humanismo Cristiano (UHC). 2000

V PUBLICACIONES Y PARTICIPACIÓN EN EVENTOS TÉCNICO CIENTÍFICOS:

- Conferencista: “XVIII Congreso Latinoamericano de Psicología Jurídica: *Rol de la formulación de hipótesis en la evaluación pericial*”; noviembre, 2016 – Lima, Perú.
- Ponencia: “XVIII Congreso Latinoamericano de Psicología Jurídica: *Primer estudio de validación y confiabilidad de la Pauta de Observación de Interacción Vincular – PAIV-OPCIÓN*”; noviembre, 2016, Lima-Perú.
- Taller: “XVIII Congreso Latinoamericano de Psicología Jurídica: *Psicología del Testimonio*”; noviembre, 2016 – Lima, Perú.
- Libro: *Violencia Sexual contra la Infancia, el avance legislativo y sus desafíos*. Artículo: “*Nuevos Escenarios de la Violencia Sexual*”; Ediciones Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2015. http://www.bcn.cl/publicaciones/ediciones-bcn/violencia_sexual_infantil
- 1er Seminario Internacional *Sobre Violencia de Género*, diciembre, 2014; Lima- Perú,
- Conferencista IX Congreso Iberoamericano de Psicología Jurídica, Barranquillas, Colombia, 2014: “*Periciales de Víctimas de Abuso Sexual, la experiencia estatal chilena*” y “*Guía de Evaluación Pericial en Materia de Delitos Sexuales*”. Además, Tallerista en: “*Guía de Evaluación Pericial*”.
- Libro: “*Guía para la Evaluación Pericial de Daño*”. Co-autora. Ministerio Público, Santiago, Chile. 2011.
- Libro: “*Evaluación Psicológica de Credibilidad de Testimonio*”. Co-autora. Ministerio Público, Santiago, Chile. 2008. Rev: ISSN: 1133-0740 Anual Psicología Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid-España.
- Libro: “*Agresiones Sexuales: Reflexiones acerca de las intervenciones psicológicas*”; Editora. Universidad de Chile; 2009.
- Libro: “*Agresiones Sexuales: Reflexiones acerca de las intervenciones Psicológicas*”; Editora. Universidad de Chile, 2010.
- “*La evaluación Pericial Psicológica en Delitos Sexuales*”, expositora central; VII Congreso en Psicología Forense del Caribe, Barranquillas, Colombia, octubre, 2011.

- *“Caracterización del desarrollo Temporal en niños prepúberes, presuntas víctimas de agresión sexual en un contexto de evaluación pericial psicológica”*; III Congreso Nacional de Psicología Jurídica y Forense: los desafíos de la intervención psicológica en el ámbito jurídico, 15.NOV.008, Valparaíso – Chile.
- *Evaluación Psicológica Forense de Víctimas de Atentados Sexuales: la metodología clínico-pericial desarrollada en el CAVAS Metropolitano de Chile*”, 1er Congreso Internacional, 2º Congreso Nacional y 3º Congreso Regional, de Violencia, Maltrato y Abuso. 2,3 y 4 de noviembre, 2007. Buenos Aires Argentina.
- *“Evaluación Psicológica Forense de víctima de delitos sexuales: la metodología del CAVAS Metropolitano”*. VII Congreso Nacional de Psicología. 9 y 10 de noviembre 2007 en el Centro de Extensión de la Universidad Católica.
- *“A Representación Social do Psicólogo e de sua prática no espaço publico-comunitario “*. **Rev. Paidéia**, Artigos, Vol. 11, Nº 21, 2001. Universidade de Sao Paulo. Brasil. Sites.ffclrp.usp.br/paidéia/artigos/21/09.doc. 2002.
- *“La Representación Social del Psicólogo”*, XXV Congreso Interamericano de Psicología. 9-14 de julio de 1995. San Juan. Puerto Rico. 1995.
- *“Calidad de Vida en el Trabajo” (QVT)*. XXV Congreso Interamericano de Psicología, 9-14 de julio de 1995. San Juan. Puerto Rico.


AÍDA LEIVA CHACANA

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICACIÓN
DE LAS COMPETENCIAS LABORALES
DE UN PERITO**

Nombre Entrevistado (a)	Aida Leiva Chacana
Profesión u Oficio	Psicóloga
Institución en que se desempeña	Coordinadora Corporación Opción.
Años experiencia o curriculum	22 años
Contacto Telefónico	8-6359514
Correo Electrónico	aleivac@pcion.cl; aleivac2011@gmail.com

1.- ¿Quién determina que un profesional tiene los conocimientos adecuados para ser considerado un perito?.

Respuesta: Bueno, hay que hacer la diferencia desde donde está la inquietud. Por un lado uno puede decir formalmente las Cortes de Apelaciones desde donde se inscriben y se seleccionan los peritos. Por otro lado están las instituciones cuando un perito está vinculado a la institución y depende la institución dependerá de los requisitos particulares. Ahí hay que identificar que instituciones son las que están orientadas a realizar peritajes en la cual se puede hacer la diferencias, y lo otro es el perito particular que no necesariamente puede estar registrado y alguien lo busca y realiza la labor. Por tanto tomando todos estos elementos uno podría decir que no hay algo que gira pudieran estas estar en distintas instancias o tener criterios a lo mejor distintos, o uno ser mejor que otro o ninguna ser el que componga. Pero eso no se puede decir que está que esta normado en algún ámbito pero no es excluyente respecto de alguna actuación de un perito en cualquier instancia.

Un perito particular es cuestión que alguna de las partes lo busque como tal, un profesional como tal que no pudiere tener la experiencia, la expertis o la formación en el área por ejercer en esta área de confort. Entonces todo depende de la pregunta en qué nivel si uno dice en termino amplios no existe un ente que determine totalmente la actuación del perito y específicamente en el área que yo conozco que es la psicología.

Dentro de los peritos que tiene los conocimientos adecuados, existen algunas universidades que tienen áreas en donde realizan peritajes o clínicas que dependen de cada universidad, pero lo otro también que hay ámbitos en la cual uno podría decir la asociación de sociología jurídica que desde el punto de vista teórico o en la universidades se puede decir que cuales son las que las características o perfil de perito que es lo que se recomienda, pero eso sería en otro nivel, pero si uno lo viese como país está abierto.

Respecto de las Universidades y las Mallas curriculares, ¿dan la posibilidad de algún expertis o alguna mención para los alumnos titulados?

Yo diría que los problemas del área que son las ciencias sociales y de psicología si bien tiene más avances que otra disciplinas, parten de las

dificultades porque es relativamente nuevo en el ámbito académico, parte siendo incorporado como en algunas universidades solamente como optativa o adicionales a la malla donde existe especialmente especialización del área forense es más a nivel de diplomados o magister, pero así todo tampoco en la evaluación de peritaje y más en familia, lo que hoy existe como en materia penal se ha desarrollado una línea, en lo proteccional yo diría que casi nada. Por ejemplo en la Universidad Diego Portales en la escuela de sociología jurídica incorpora dentro del magister un módulo de peritaje en el ámbito de familia y de hecho yo soy docente de eso módulo, pero en ese magister se incorpora con una nueva malla, la diferenciación, la psicología jurídica en general, intervención y peritaje penal y familia diferenciado.

Yo doy clases en la Universidad Diego Portales que se incorpora en lo proteccional, en la Universidad de Chile pero en lo penal, no hay en lo proteccional, pero sí la Universidad de Chile tiene el centro de atención como la clínica psicológica donde hay un área donde forman profesionales en la práctica en el área más proteccional y en la Universidad Diego Portales también, por ejemplo yo doy clases en un magister en la Universidad de la Frontera Temuco y ahí el magister de psicología jurídica es más transversal donde hay varios profesional que dan clases en forma menos sistemática como curso y últimamente se ha estado dando clases de peritaje más social y psicológico o como se autoriza un informe.

La consultora como giume music hacen bastantes asociaciones metodológicas en el pacífico ahora no tengo claro donde estarán asociadas, pero en general en pregrado en general no hay formación en lo jurídico por lo tanto los profesionales que parten y que comienzan a realizar pericias no cuentan con formación especializada, siendo llevados a ocupar la línea del postgrado y que más allá que postgrado debiera abrir y debiera comenzar a entregar herramientas básicos, yo creo que la Universidad de Chile que es la que partió la disciplina de psicología jurídica en general en pregrado "ya que hay intervención en protección, en familia, universidades que están dando en materia penitenciario", pero para un perito en rigor pero tampoco hay modales que dan otra formación porque uno podría decir que hay un diplomado en la Universidad Católica en jurídica forense es transversal también y no es que la persona va aprender hacer peritajes en familia, si hay unos temas transversales en violencia y hay unos temas de peritajes en general, pero de ahí al que hacer con todo lo que implica yo creo que la Universidad Diego Portales como separó un poco la malla y comienza a trabajar el tema de familia lo primero quien hace eso y la Universidad de Chile en lo penal, que son solo diplomados en peritaje delitos sexuales, entonces ahí los estudiantes y/o profesionales se incorporan a aprender peritajes teóricos prácticos y peritos específicos, lo que pasa que los magísteres forman profesionales en términos amplios y que obviamente es mejor que nada, pero yo creo que ahí con eso puede suavizar la debilidad del sistema en general.

Desde ahí las instituciones como esta y otras en rigor tienen que trabajar como los hospitales en que hay médicos en regiones pero necesitan médicos con formación especializada, por lo tanto, lo que se necesitan es formar profesionales especialistas con capacitación interna porque en general se requieren profesionales tomando de base la formación de pregrado.

En la entrevista se abre debate respecto de las existencias de muchos profesionales recién egresados que postulan a los listados de las Cortes de Apelaciones sin tener la experiencia como peritos.

La entrevistada señala al respecto que los años de experiencia no tienen que ver con el saber hacer peritajes, ya que se requiere un perfeccionamiento y conocimiento específico y muy distinto, y tiene que ver con distintas áreas. Nosotros trabajamos bastantes con las bases interpersonales y hay un desconocimiento en que las pericias son muy distintas a otros programas de intervención. Por lo tanto si hay desconocimiento se hacen bases técnicas que no responden a las bases técnicas periciales, y ahí entran discrepancias entre las bases, lo que se va hacer y lo que se exige en la práctica, entonces de nuevo volvemos en que lo pericial no se potencia con las mismas líneas o mismas lógicas en principio porque hay mucho desconocimiento en el área de las descripción y de muchas personas que están a cargo de las líneas, bases o directrices en el tema.

Por lo mismo me ha tocado en proyecto realizar siempre la bases que ha sacado SENAME, y en lo pericial se confunden cosas, porque es posible que las personas que están a cargo conozcan temas de infancia, de intervención u otro de acuerdo a la experiencia que tengan pero no necesariamente la naturaleza es muy distinta a lo pericial y se empieza actuar con fórmulas o bases que no corresponden al sistema.

2.- ¿Cuáles son los conocimientos necesarios para realizar un peritaje?

Respuesta: El peritaje siempre depende al área en el cual se va a realizarse.

Una de las cosas que siempre planteo es que un perito no puede ser un perito en todo, primero no puede ser especializado en todo, y cuando alguien plantea que es perito en todo podría dudar, al menos que tenga mucha experiencia, muchos cursos. Por lo tanto en el peritaje hay una **línea base que tiene que ver con la conjunción o la conversación que hay entre la disciplina que profesa el perito y lo que es el derecho**, por lo tanto, ahí hay una línea base que funciona con cualquier línea de peritos. **Especialidad.**

Después viene el **conocimiento**. Yo diría que unas de las dificultades de una persona que hace peritaje, es que si no conoce el marco que lo regula por un lado y segundo en el ámbito de la materia que está haciendo el peritaje, eso es desde el punto de vista legal.

Pero tenemos que entrar en el fenómeno que si yo estoy haciendo un peritaje de homicidio, la fenomenología y los conocimientos asociados a ese tipo de fenómenos, por ejemplo, un peritaje al área de delitos informáticos o trata de personas es distintos, entonces, si uno piensa que yo psicóloga voy hacer lo mismo un peritaje en distintas materias legales, estoy mal ya que no sé lo que significa, hay que saber la disciplina desde el mundo legal, hay que saber del fenómeno social o del que sea que está asociado al delito y de ahí el marco legal de ese perito en alguna materia en particular.

Hablando en termino generales, si uno va abarcando el peritaje psicológico si lo llevamos más específico, ahí uno va a tener una serie de requisitos de conocimientos, por lo tanto un buen manejo en la psicología en general aplicado al mundo jurídico, psicología evolutiva, lo que es concepto de familia, si digo materias, si es violencia intrafamiliar, si es maltrato, delitos sexuales, explotación sexual, toda esas son materias que tienen un fenómeno distintos, por lo tanto lo que uno debiera hacer es conocer muy bien ese fenómeno.

Por ejemplo, si yo voy a hacer un peritaje en explotación sexual, no es lo mismo hacer un peritaje en maltrato, por lo tanto los conocimientos asociados al fenómeno sujetos al problema debiera tener un expertis. Por otro lado uno va agregando delitos sexuales y uno dice sexología forense y que analizar la información uno debiera saber de eso. Psicopatología asociado al daño de la materia del estudio, yo necesito referenciar si hay daño producto de maltrato violencia, explotación, ósea tengo que saber psicopatología formación primero y después psicología social asociado a ese fenómeno.

Por ejemplo si yo voy a trabajar un peritaje relacionado con la adopción yo necesito saber todo el fenómeno distinto, entonces debo conocer todos los conocimientos asociados más lo legal y desde ahí es donde se espera la pericia y soy bueno en lo que hago.

Los modelos de evaluación y protocolos también están asociados al tipo de peritajes distintos.

Por eso el perito es especialista en eso, y eso es especialista en la materia específica porque hay un fenómeno, hay un marco legal, e instrumentos y metodologías distintas.

Entonces sería el **conocimiento**, pero depende a la respuesta del valor científico de la prueba, y que su metodología sea bajo el proceder del marco científico, no tanto solo de lo que se espera si no de la metodología asociado al fenómeno, pero para eso debe tener toda esa formación, que es ser perito, que se espera de una pericia, cuales son los límites y alcances de la pericia, controlado el marco **ético**, sin duda en todas las disciplinas hay un marco ético, en materia de las pericias existen principios que deben aplicarse como la neutralidad, objetividad, independiente quien sea quien realice la pericia, que una parte proviene de la formación y la otra del rol del sistema, ya que el sistema de justicia está esperando un profesional que de manera objetiva permita los resultados de evaluación y no que sea inferido por otras variables.

En el ámbito de la sociología forense existe todo un desarrollo en esa línea pero puede haber errores por falta de conocimiento.

Siempre el ámbito del peritaje tiene alcances bastantes fuertes sobre todo en materia de familia, ya que la decisión que puede llevar una pericia buena, mala o sesgada puede colocar en riesgo la situación de un niño e identificar situaciones de riesgo mental sobre todo en caso de casos complejos y una mala pericia por distintas razones tiene implicancias graves.

3.- ¿Cómo el perito transmite esos conocimientos?

Respuesta: Primero se transmite el conocimiento mediante el informe. Yo diría que el informe es vital en el contexto de pericia, porque es el primer acercamiento que tienen los órganos judiciales respecto de la situación que se está investigando, por lo tanto desde ahí e incluso repercute la defensa en la instancia oral, porque se parte por lo tanto del informe o errores, ausencias, poca riguridad en el lenguaje inclusive tienen incidencia en lo que se produce en la etapa oral.

Por lo tanto una de las primeras formas de transmitir los conocimientos derivados de la pericia es el informe que es lo relevante en la etapa inicial y que posteriormente incide en la etapa oral.

Por lo tanto la elaboración del informe es un ámbito que requiere de formación

técnica especializada, las personas que no trabajan en el ámbito jurídico, también cometen errores en los alcances de sus decisiones, el lenguaje que usa, etc, que tienen implicancias, en que en muchas cosas el juez o los otros actores entienden una cosa siendo que se está diciendo otra cosa, que por ejemplo en un ámbito clínico tienen un uso y en el ámbito jurídico tienen otro. Las prácticas, los procedimientos, que en contextos jurídicos tienen otro alcance. Hay un marco que regula los informes pero tienen una lógica y una estructura.

El uso del **lenguaje** es importante en la trasmisión de los conocimientos, en la comunicación. Capacidad de adecuar la disciplina al mundo del derecho. El juez debiera especializarse en determinada materia. (Que está queriendo decir). Porque se valora la prueba.

4.- ¿Qué es lo que no debe esperarse de un perito?

Respuesta: Que aporte a lo que corresponde su disciplina en el ámbito de su actuación, pero no se puede esperar que decida respecto de las materias que le corresponde el rol al juez. Si bien tiene que ilustrar y entregar los elementos claros que permitan tomar decisiones, debe limitarse a lo que entrega su ciencia y no debiera exceder esos límites de su competencia, pero el sistema judicial en este caso el SENAME les obliga a decidir por ejemplo con quien se debiera quedar el niño, ya que es distinto entregar una apreciación que decidir.

El perito debe entregar los elementos para que se traduzca en la decisión del juez. Sin embargo de cierta forma hay una expectativa que el informe aclare hechos o sea conclusivo en la materia del juicio.

El diagnóstico no es lo mismo que una pericia, pero si se le informa al Tribunal viene hacer una pericia. ¿Por qué en materia de penal el estándar debe ser superior y en proteccional debe funcionar como cualquier cosa?.

5.- ¿Cómo se puede medir la calidad de los peritos?

Respuesta: Claramente uno espera la formación teórica, la experiencia, y los resultados mediante un reflejo de lo que hace, un procedimiento aparece en el informe, por lo tanto uno ve los procedimientos, las técnicas utilizadas, el lenguaje, si se ajusta a la pregunta al tema, y como se hace en la práctica.

Una manera de medir la calidad es por medio de la grabación, ya que hay peritos que mediante el lenguaje tienen buen uso de la retórica impresionan y convencen que es una cualidad pero no es suficiente ya que hay muchos peritos chantas como se dice, que les va muy bien, pero si uno ve de donde deriva de lo que está diciendo que se sostenga en un trabajo serio y hasta a veces empaña un buen trabajo, y el informe es una buena muestra, ya que en el informe se pueden extrapolar información no real.

Que las pericias sean supervisadas por otros sobre todo cuando son pericias particulares.

Neutralidad, objetividad y rigurosidad, y este último que es la parte metodológica tiene que poder corroborarse, por lo tanto un proceso grabado facilita eso.

6.- ¿Qué implica que un perito cuente con la preparación mínima respecto de un perito que cuente con una vasta preparación?

Respuesta: En la mínima uno supone que es *formación y experiencia*, pero experiencia como menos trayectoria tal vez. Mínima debiera tener la formación teoría práctica.

Cuando se trata de pericias particulares debe ser supervisado, ya que cuando existe un respaldo institucional se entiende que hay una revisión, mecanismos de control, guiado y acompañado.

Máxima, si tiene la experiencia mediante una certificación de supervisión y que valide.

8.- ¿Cuál es el impacto o valoración que tiene un perito que elabora un informe pericial y no se presenta a explicar y defender sus conclusiones?

Respuesta: El valor del informe escrito es muy relevante, pero también se debe saber interpretar el informe. Hay informes que soy muy claro, pero otros informes muy complejos dependiendo del caso que no solo se sustenta la pericia y que dejarla a la interpretación puede incurrir en errores en los alcances. Sin embargo y sin lugar a dudas es fundamental la participación del perito en la audiencia, porque el sistema judicial está diseñado para esta tarea.

9.- Según las máximas de la experiencia que ofrece el servicio pericial. ¿Cuáles serían las mejoras que debiesen realizarse en materia pericial en Chile?

Respuesta: Como lo básico se requiere un ente regulador que norme los aspectos mencionados, que limite o restrinja de forma más clara este sistema, que haya coherencia entre los órganos vinculados a las pericias, y también en el mundo académico en términos de la formación, experiencia, de la relevancia de una certificación sería que este bien controlada. Una vez resuelto estos aspectos se incorporan los aspectos técnicos.

10.- ¿Usted cree que el perito judicial debiese ser responsable o corresponsable de una pericial mal ejecutada?

Respuesta: Sin lugar a duda mediante un sistema regulador serio, debiera existir responsabilidad o corresponsabilidad del perito sea intencional o negligente con consecuencias.

11.- ¿Cuál es su apreciación respecto si el perito debiera ser evaluado por el usuario de la pericia y posteriormente por el juez?

Respuesta: Entiendo que no son concordantes en principios todas las acciones todo depende como se condice o como se hace, en un principio en tanto tienen objetivos distintos, la pericia siempre va a profundizar las herramientas respecto de un tema que el juez requiere además aclarar a partir de ese acercamiento, por lo tanto debiera entregar más herramientas para esa

precisión que tiene. Yo diría que todo depende en qué consiste otro pero si va acceder a información ahora también pensando en las personas, se base sola en el justo derecho de poder ser escuchado directamente por el juez y no a veces puedan sentirse o algo que despeje o recuerde también, porque en esto se sabe que son muchos contextos contenciosos, depende de la figura que está reprimiendo y los ánimos que están en juego, por lo tanto que tanto que hace justicia depende de la persona más sesgada y que tanto se puede acceder a los hechos y de las dudas que se necesita aclarar.

La pericia debiera aclarar ese punto de los hechos que excede de su competencia para comprender o entender la información. Entonces pensando las dos partes del usuario en relación a la evaluación que pudiere realizarse.

14.- ¿Usted cree que el establecer competencias laborales y perfiles de competencia mejoraría la calidad del servicio judicial?

Respuesta: Si, indudable, porque permite que se estandarice una visión del tema y que socialice. Lo que hablamos al principio el desconocimientos de los distintos actores y organismos en lo pericial en lo particular, con esto que mencionábamos, yo estado en distintas partes y distintas personas, le hablamos de la especialización que no puede ser perito en todas las cosas que traduce a una falta de información y que contribuye a socializar la información, tal vez darle más seriedad al tema, y es necesario trabajar con personal que maneje el tema que requiere sus servicios. De hecho la asociación latinoamericana de sociología jurídica en su plataforma mandaron una información para determinar las competencias del perito forense, en que todos los países han ido aportando tiene que ver con esta necesidad en que se ha avanzado por países un poco, claro pero ahí se ha tratado de avanzar a nivel regional.

15.- ¿Cuáles son las exigencias que desarrolla fundación opción para contratar un profesional como perito judicial?

Respuesta:

1.- Llamado a concurso público de los requisitos mínimos. Usualmente se solicita formación y experiencia en "Familia e Infancia", que son los básicos.

2.- Posteriormente prueba de Psicodiagnóstico.

3.- Idealmente experiencia en peritajes, cuando no estos elementos favorecen la formación. Cuando los candidatos pueden cumplir con una parte pero no con todos lo que Corporación Opción ha hecho ha implementado una malla que es externa que es una consultora de formación externa que ha hecho malla para distintas áreas en razón del peritaje para poder entregar más herramientas contratando profesionales externos de universidades de distintas partes.

4.- Inducción técnica se ha mejorado.

5.- Informes de acompañamiento para formarse una primera idea de quién es el candidato y evaluación Psicolaboral para descartar situaciones de riesgos por las personas y materias a tratar.

6.- Como requisito esencial (Personales y Profesionales): Especialización permanente y que tiene que ver con las habilidades personales, con una

aptitud orientada y vinculada a la investigación y perfeccionamiento profesional.

16.- ¿Son capacitados los peritos?

Respuesta: Los peritos en Corporación Opción son capacitados con una malla mediante una inducción técnica de carácter intensa gradualmente en los años, y posteriormente hay una malla de semestres que los profesionales viajan y una modalidad E-Learning, donde se analiza en que ámbitos requieren ser capacitados. Esto es a razón que se identifica que no hay mucho y la gente que tiene especialización pero en áreas que son importantes pero no son suficientes, por ejemplo la formación clínica en buena para la pericia pero solo es un insumo, pero se requiere otra línea de actualización.

17.- ¿Existen un proceso de retroalimentación y un equipo multidisciplinario que resuelva dudas y errores en algún proceso?

Respuesta: Existe un proceso de retroalimentación mediante una evaluación de desempeño en los proyectos y lo que estamos haciendo ahora además de los aspectos técnicos, instalamos la grabación para revisar las entrevistas, ya que uno de los problemas que no son sensibles a las entrevistas, ósea, alguien es muy buena pero no es sensible a las entrevistas obteniendo malos resultados. Entonces primero se graba para respaldar y obtener la información y posteriormente sean revisados.

18.- Conclusiones.

Respuesta: La pericia del sistema judicial es relevante por lo tanto todo lo que se pueda avanzar ya que hay muchas tareas pendientes de avanzar como algo estructural en que no se entiende el valor como debiera funcionar o debiera estar, en rol pericial, el servicio de los prestamos, en términos de institucionalidad en que la pericia no aparece. Yo he estado en las discusiones a la reforma integral de la infancia y otros temas en que se han discutido por las comisiones de infancia en que hablan de distintos programas asociados a la infancia donde la pericia no se incorpora y no se entiende, y más grave aún se hablaba de incorporarlo en el Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Salud, en que no tiene nada que ver estar haciendo las pericias en ese Ministerio porque no se entendía y porque no está ni siquiera. Claro al no estar en un órgano, para mí lo pericial debiera estar en todo lo que es el Poder Judicial desde ahí surgen directrices donde trabajar, no en lo social o educación.

Se concluye señalando que la pericia es un área especializada y que el cuerpo legal lo dice así, pero en la práctica los programas los peritos no son especializados. Entonces por ejemplo el SENAME tiene los programas divididos en programas especializados y en no especializados y los DAM no son programas especializados.

En relación a los peritos que pertenecen a una institución del Estado en que tienen un respaldo legal, se encuentran respaldados se diferencian en que dependen del SENAME, y que tiene que ver básicamente como están estructurados. En el caso de los DAM están caracterizados como Centros de Diagnósticos y diagnóstico es otra cosa.

Dentro de mi experiencia yo también trabajé en la Policía de Investigaciones específicamente en el CAVAS hace aproximadamente dos años y medio, conozco por tanto como trabaja el Labocar, Lacrim, Servicio Médico Legal, cual es la diferencia que aquí se rigen todas por bases SENAME que tiene cierta lógica de funcionamiento que debe cumplirse así de los aspectos técnicos que toma ciertas que no encajan, y lo otro que el CAVAS especialistas en pericia psicológica en Lacrim, Labocar, el Servicio Médico Legal generó sus propias directrices técnicas y ahí la discusión que se da es técnica entonces no puede hacer eso.

Cuando se define la pericia no responde a los requisitos teóricamente lo que dice la pericia y volvemos a decir que el sistema no se ha fusionado. Estas instituciones actúan y tienen una cobertura proyectada que actúan por distintas lógicas y claro los estándares comienzan hacer distintos.

Principios del perito divulgar el conocimiento, se actualiza y se renueva como ciencia, y como ciencia la compartes la socializas de modo que se desarrolle el área y ese debiese ser el espíritu.

Por esto la institucionalidad de la pericia en familia debiera ser un tema que se aborde ya que no se entiende como se trabaja y eso no saben dónde colocarla al distribuir los programas y que si está ligado a justicia debiera estar en esta área y que tenga una lógica que incida a nivel nacional, las acreditaciones, los códigos éticos, los colegios.

12.2 Entrevista a Carolina Duque Duvauchelle.

CARTA SOLICITUD ENTREVISTA ELABORACIÓN PROYECTO DE TESIS

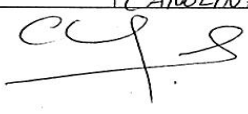
Santiago, 27 de marzo de 2017.

Sr (a). Capitán María Irene Campos.
35° Comisaría de Carabineros de Delitos Sexuales.

Por medio de esta presentación, los suscritos Ricardo Salinas Aedo, Cédula de Identidad N° 14.016.717-7 y Elías Peñailillo Carrasco, Cédula de Identidad N°14.548.123-6, alumnos egresados de la carrera de Administración Pública, Licenciado en Gobierno y Gestión Pública, correspondiente al "Programa Continuidad de Estudios y Segunda Titulación en Administración Pública – Promoción 2015 -2016" de esta prestigiosa universidad, nos presentamos a usted con el debido respeto y exponemos.

Que en marco del desarrollo de la elaboración de un proyecto de tesis previamente presentado y aprobado por el director de la escuela de Gobierno y Gestión Pública don Juan Valeria Quilapán, nos dirigimos a usted a fin de solicitar la factibilidad que sea otorgada una entrevista en forma presencial para realizar una investigación y obtener información relevante que permita sustentar el proyecto de tesis denominado "**Identificación de las Competencias Laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel**".

En este sentido y tratándose de una investigación de carácter *cualitativa* de tipo *exploratoria* y también *descriptiva*, solicitamos a usted pueda acceder a lo solicitado para concretar este proyecto de tesis, agradeciendo desde ya su valiosa colaboración.

Nombre Entrevistado (a)	Carolina Duque Duvauchelle
Profesión u Oficio	Psicóloga Forense
Institución en que se desempeña	Carabs. de Chile - 35° Con Delitos Sexuales
Años experiencia	14
Contacto Telefónico	800 80436
Correo Electrónico	CAROLINA.DUQUE@CARABINEROS.CL
Timbre.	 CAROLINA A. DUQUE DUVAUCHELLE Psicóloga Forense

Saluda atentamente a usted,


Ricardo Salinas Aedo
Alumno Egresado


Elías Peñailillo Carrasco
Alumno Egresado

Alumno 1: Ricardo Salinas Aedo.
Contacto: +56994712506
Correo electrónico: rsalinasaedo@yahoo.com

Alumno 2: Elías Peñailillo Carrasco
Contacto: +56959999924
Correo electrónico: asesorialegalepc@gmail.com

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICACIÓN
DE LAS COMPETENCIAS LABORALES
DE UN PERITO**

Nombre Entrevistado (a)	Carolina Duque Duvauchelle
Profesión u Oficio	Psicóloga Forense
Institución en que se desempeña	Carabineros de Chile - 35°Comisaría de Delitos Sexuales.
Años experiencia o curriculum	14 años de perito.
Contacto Telefónico	8-8080436
Correo Electrónico	carolina.duque@carabineros.cl

1.- Según su experiencia ¿Cuál es el mejor perito? y ¿Por qué ese perito es bueno?

Respuesta: Mi experiencia me dice que un buen perito tiene como dos áreas de competencias que son fundamentales.

1.- *Que sea un buen perito en atención a la víctima, es decir, que minimice a la víctima lo que más pueda la victimización secundaria y que pueda tener un buen vínculo sobre todo con los niños, niñas y adolescentes que vemos acá, y por otra parte;* 2.- Para mí el buen perito es el que logra defender técnicamente su informe en el juicio oral. Para nosotros los peritos es súper importante en la sentencia que hace el Tribunal de Juicio Oral en lo Penal respecto de nuestros informes, porque la sentencia que dicta el Tribunal va considerado el informe pericial, y bajo considerado los dichos del perito. Acá nosotros tenemos acá una cosa que se llama "*el observatorio de sentencia*", cada vez que un perito va a un juicio oral se le pide la copia de la sentencia al Fiscal, ya que esta es pública, y se hace un *observatorio de esta sentencia* para ver cuánto y cómo el Tribunal consideró los dichos del perito, y ahí podemos medir si este perito hizo un buen informe y si lo que declaró en juicio oral fue pertinente para el Tribunal lo tomó como fundamento para dictar sentencia, por lo tanto, el feed back es casi inmediato, ya que nos da luces si lo que estamos haciendo está más o menos bien.

A veces pasa que el informe está técnicamente bien hecho y yo lo viso como un informe bien hecho, pero el perito no tiene buen desempeño en juicio oral, ya sea porque es su primer juicio, porque no estudio lo suficiente, porque en juicio oral penal en el Tribunal de Juicio Oral nosotros tenemos que declarar en forma oral y de memoria un informe que tiene 60 páginas y someternos al interrogatorio del fiscal, más el contrainterrogatorio de la defensa, más a veces el interrogatorio del Tribunal. Entonces a veces puede ser un informe técnicamente bien hecho o correctamente bien hecho pero puede que ese perito no domine por ejemplo la comparecencia en juicio oral. Por lo tanto, si vemos que en una sentencia el informe técnicamente en bueno y el Tribunal no tomó en cuenta los dichos del Perito, el problema que hay una falla en el perito, de ahí entonces que realizamos *simulaciones de juicio oral*, donde antes de ir a juicio el equipo pericial que está compuesto por 6 psicólogos, le hace preguntas a ese psicólogo respecto de su informe y de la metodología de este informe, de ahí de alguna forma vamos preparando para la audiencia de juicio oral y cuando nos llega la sentencia, puede ser que la sentencia no sea condenatoria porque el Tribunal no logró reunir las pruebas para condenar, pero es relevante que el Tribunal haya considerado el informe del Perito, para

tomar una decisión.

En relación a la selección de peritos de las cortes de apelaciones, como una opinión muy personal, es que en general los peritos que se designan por cortes de apelaciones no son buenos peritos, y no son buenos peritos por varias razones:

En primero lugar, le ha costado mucho más formarse porque no están en la contingencia. Tanto la Policía de Investigaciones, el Servicio Médico Legal, como nosotros, estamos en la contingencia diaria, es decir, manejamos los casos de mayor alta connotación social y pública, por ende el nivel de *supervisión* es súper importante. Generalmente los peritos que son nombrados por las cortes de apelaciones, no trabajan con supervisión, no trabajan con sala de espejo, generalmente hacen el peritaje en su casa o consulta, ello los realiza, revisan y lo presentan y eso no va de acuerdo al control del sesgo que tenemos nosotros ya que la ideal del control del sesgo sea lo más exhaustivo posible, acá se hacen con sala espejo, con supervisión, considerando que todos nos equivocamos y todos estamos propensos a sesgar nuestra mirada frente a la evaluación porque somos personas, porque tenemos creencias, tenemos prejuicios tenemos una historia de vida, por eso el trabajo con el colega o el perito par es fundamental, los peritos nombrados por cortes de apelaciones generalmente no trabajan con perito par, por un tema también de economía por un tema que no está enterado el tema de la supervisión, porque no se los exige el sistema tampoco, por eso es muy difícil que un perito nombrado por las cortes de apelaciones, primero porque los requisitos son muy bajos para poder inscribirse en el registro de peritos, y segundo porque dentro de ese mismo registro no está reglamentado que tenga que trabajar con supervisión, entonces no sabemos si ese perito tiene experiencia, no sabemos cuántos casos ha visto ese perito, y tampoco el Tribunal sabe cómo le ha ido a ese perito en los diferentes juicios.

Yo me he encontrado con algunos peritos de cortes de apelaciones por ahí en los juicios que no entiendo porque razón los siguen llamando, porque cuando unos los ve en juicio se da cuenta que no tiene las competencias necesarias o que el informe no fue bien hecho, como también me he encontrado con peritos de cortes de apelaciones que son muy buenos, pero pareciera ser que el perito de corte pasara ser aleatorio de ser uno bueno y otro malo. Mi impresión de estos peritos que al no trabajar con supervisión, no trabajan con perito par, es imposible poder controlar el sesgo en la evaluación sobre todo en una evaluación psicológica, porque por ejemplo cuando estamos hablando de residuos de pólvora que es una prueba súper objetiva, yo levanto pruebas y residuos de pólvora, en cambio en una evaluación psicológica puede ser subjetiva si es que no sea hace la evaluación con un buen perito par que ayude a descartar hipótesis o darte nuevas miradas del mismo fenómeno.

En Tribunales de Familia la cadena de errores se hace más evidente. A veces uno ve aberraciones de informes donde por ejemplo se entrevistó una vez al papá y diez veces a la mamá, pero ese perito dice entonces el recomendable que el cuidado del niño lo tenga la madre. Pero si el Perito entrevistó una vez al papá y diez veces a la madre, metodológicamente eso es incorrecto, pero nadie cuestiona porque el Tribunal no tiene porque saberlo quien ese perito y si en verdad hizo metodológicamente bien un trabajo y como no tiene supervisión no sabemos cómo lo hizo.

2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un perito realizó un buen informe pericial?

Respuesta: Lo exhaustivo, ordenado, responsable que sea, una buena orientación metodológica o formación técnica importante, es un pilar de un trabajo bien hecho, nosotros después de muchos años hemos logrado ordenarnos bien, entonces cada carpeta tiene una bitácora que dice que actividad se ha hecho en esa carpeta. Cada entrevista está planificada con un objetivo y hay una bitácora de esa entrevista, la idea que no sea al lote, sino que tenga una estructura metodológica que permita que arribe a una conclusión, metodológicamente correcta. Lo otro que tenga una formación técnica muy buena, los psicólogos tendemos a pensar o la gente tiende a pensar que los psicólogos sabemos de todo. La especialización forense es una especialización dentro de la psicología que la gente tiende a pensar que es lo mismos que la clínica. Nosotros respondemos a una pregunta que es psicolegal, que es decir por ejemplo, ¿del daño que tiene esta víctima es compatible con un delito sexual que presenta hoy día es compatible con la femonología del delito sexual?, ósea, no estamos evaluando a niños que le van mal en el colegio, entonces la pregunta es psicojurídica, la evaluación debe ser súper específica, por eso somos perito de esto, porque no sabemos todos lo mismo y no podemos porque al área del conocimiento es muy específica.

En relación a las competencias del conocimiento señalas por Martha Halle, el trabajo en equipo es fundamental. Acá cuando ingresa un peritaje se le asigna un perito pero además se le asigna un perito par, aparte del supervisor, se trabaja igual que investigaciones, es decir, ese perito que está a cargo de ese peritaje tiene un perito par que lo observa a través del espejo aparte de aquel me está haciendo la supervisión o que me reemplace en ese minuto y trabaje siempre juntos en la hipótesis del caso. Entonces después que termine el peritaje el perito par le dice "yo creo que esto va por aquí o va por allá, yo creo que preguntaste bien o yo creo que preguntaste mal, yo creo que vamos por acá", y los días viernes se hace una reunión técnica donde exponen los casos que hay a todo el equipo, y todo el equipo opina si es que hay que hacer alguna diligencia más o si es necesario de aplicar esta prueba es vez de esta otra o da su opinión, por tal motivo para mí el trabajo en equipo es esencial por eso se llama "Equipo Pericial", no se llama grupo de peritos, es un equipo pericial porque las cosas se trabajan en equipo. Ósea sería impensable hacer un peritaje donde yo lo haga, yo lo corrija y yo lo firme, el trabajo en equipo no solo es importante para construcción del informe sino que también para la contención del perito, si yo estoy súper complicado en que estoy súper dañado emocionalmente por ese caso o me afecta mucho, también tener un equipo de trabajo es súper importante, porque es un apoyo a la misma vez.

También la mala conciencia que si tú haces como perito un mal peritaje, dejas a un niño sin justicia, y eso es lo que uno en carabineros de Chile ha tratado de concientizar que el agua moja, es decir, que si yo hago una mala pericia, no es que yo Carolina Duque haga un mal trabajo que es lo menos, el problema que yo dejo a un niño sin justicia, porque lo que el defensor o el tribunal lo que va hacer es invalidar ese informe pericial, entonces el Tribunal va a decir, este es un mal informe no lo considero para la sentencia y dejo a ese pobre niño que no tiene la culpa que le hayan asignado ese mal perito, por lo tanto es mucho más macro el tema de cómo es la responsabilidad y de hacerlo bien en el fondo.

3.- ¿Cuáles son los patrones profesionales que se repiten en una audiencia de juicio oral que permitan determinar un correcto desempeño pericial?

Respuesta: Yo creo que se valora muchísimo que sea una persona que tenga una oralidad importante, que hable de forma muy sencilla, porque el tribunal no tiene porque saber la terminología psicológica que nosotros utilizamos y que sea abierto a la crítica, es decir, que sea capaz de responder a lo que te pregunten sin abanderizarse en forma absurda con el peritaje, que te quiero decir, a veces hay peritos que defiende, y defienden, y defienden el peritaje cuando a todas luces hay cosas que no puedes defender. Lo que uno debe decir que si lo que dijo por ejemplo un niño en alguna entrevista tiene indicadores de credibilidad, y si algo pasó respecto de un hecho, es algo que debe determinar el Tribunal, y en esto se manifiesta la neutralidad del perito. Si al fiscal no le gustó mi peritaje porque yo no dije los dichos de la forma como los dijo el niño como eran, a mí el señor fiscal no me interesa, a mí lo que me interesa que mi trabajo que ilustre al tribunal, no al fiscal, porque el fiscal no recupera la reputación por ejemplo si yo mentí, ósea vamos por la fiscalía pero no somos representantes de los dichos de la fiscalía, por lo tanto la neutralidad y veracidad es súper importante, no abanderizarse en forma absurda con una diligencia, hay que súper neutral porque somos neutrales, seremos auxiliares del Ministerio Público, pero el perito debe ser por definición objetivo y neutral.

A mi parece que un buen perito es neutral, cuando es una persona capaz de exponer con tranquilidad y además que tenga conocimientos de lo que está exponiendo, que muchas veces a nosotros los peritos nos toman como testigo experto, ósea no solo yo voy a exponer del peritaje sino que el tribunal me va hacer una pregunta de delitos sexuales infantiles y tengo que estar en condiciones de contestare sí que esta es mi área de experticia.

Un fenómeno que se da en los Tribunales de Familia que muchas veces se fuerza a decir al perito que concluya en una decisión, en circunstancia que le corresponde al juez, y esto se produce porque al perito de listado de cortes de apelaciones se le contrata y se le paga por la parte, y aunque fuera un sueldo mensual. Por ejemplo, yo no me voy a comprometer más allá de un perito y voy hacer súper neutral porque a mí me van a pagar igual mi sueldo, diferentes son los tribunales de familia que presentan las partes. Por ejemplo si en una causa un defensor tiene un perito que quiere pericial al niño porque no cree en nosotros porque cree que somos parte de la fiscalía, lo que hacemos nosotros que invitamos al perito de la defensa y que puede ver por espejo, eso lo hace muy neutral. Yo sé que ese perito después porque le están pagando tiene que emitir un informe técnico y probablemente va hacer malo para mí pero yo también tengo las herramientas en juicio oral para defenderme de ese informe y porque técnicamente mi informe está bien hecho.

Entonces yo creo que la neutralidad es súper importante y muy abierto con el tema, si el defensor quiere venir hacer el peritaje acá, pues bienvenido, ahí está el espejo, que vea lo que hacemos, no es entre sombra y media noche sino que sea abierto y de todas formas es conveniente que el perito de la defensa venga porque así no revictimizo al niño y se pericia solamente una vez y no dos y desde ahí yo creo que la neutralidad es súper importante.

4.- ¿La investigación, docencia y la formación continua es uno de los elementos indispensable en un perito judicial?

Respuesta: Absolutamente. No es posible seguir haciendo peritajes si no te sigues formando continuamente porque va cambiando la mirada del tribunal además. Hace cinco años atrás no había niños que se le aplicara el SDA BSA como técnica de credibilidad. A lo largos de los años los peritos nos hemos dado cuenta que esa técnica no es suficiente y que hay niños que su relato no son susceptibles de ser analizados bajo esa técnica, entonces hemos tenido que crear y validar nuevas metodologías para entrevistar niños por ejemplo con síndrome de Down, entonces como el delito va cambiando, la mirada del tribunal va cambiando, como las metodologías van cambiando, sin duda las metodologías, el estudio y el perfeccionamiento continuo es fundamental para un perito, no puede seguir periciando con las técnicas antiguas, porque el tribunal ya no considera esas técnicas, porque no le parecen que sean viables y porque los delitos van cambiando, por ejemplo, la explotación sexual infantil, que se requiere un mayor perfeccionamiento y de ahí que el equipo es fundamental, porque uno no se las sabe todas, pero el equipo en conjunto es súper poderoso en términos de conocimiento, yo hay veces que no se las cosas y llega una psicóloga que ha estudiado más que yo y me dice estuve en seminario y vimos esto, muy bien estudiémoslo y apliquémoslo.

5.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un perito en las audiencias?

Respuesta: El abanderizarse con una postura que no es de él, es decir, en nuestro caso abanderizarse el cien por ciento con la fiscalía, porque somos peritos neutrales, entonces defender tesis de fiscalía. Muchas veces el perito se identifica con el fiscal en el peritaje y el fiscal ni siquiera es leal con el perito, porque a la primera de cambio lo deja tirado. Uno tiene y debe ser leal a lo que uno hizo, lo que uno observó y no dejarse llevar por lo que el fiscal quiere que yo diga en la audiencia, ya que es súper poco ético pensando en la defensa, sería muy poco ético. Otro informe muy grande es no manejar completamente los temas, como no saber de lo que estás hablando y cuando no se cuentan los antecedentes necesarios para elaborar un informe, es sano decir en la audiencia que el informe se elaboró con los informes que solo se tuvieron a la vista.

6.- ¿Que diferencias existen entre la labor de un perito público respecto de uno particular?

Respuesta: Por ejemplo para entrar a carabineros como perito se requieren dos cosas:

1.- Ser Psicólogo y tener el pos-título en psicología jurídica, el magister básicamente.

2.- Se necesita la experiencia del perito, y acá a todos los peritos se les pide un informe y una sentencia y en base a eso se hace la selección de los peritos.

Por ejemplo un perito DAM se debe sacar catorce informes protectores y tres penales mensuales. Es imposible que puedas hacer un peritaje así, porque la calidad no es la misma, pensando en los centros DAM hacen hasta cinco cesiones que no se puede asegurar la calidad y en este sentido se necesita que la jefatura sea consciente del trabajo que se necesita y conlleva realizar un peritaje.

7.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de peritos judiciales?

Respuesta: Absolutamente, ahora con la reforma que viene de la entrevista de niños, niñas y adolescentes, se supone que el ministerio de justicia va a capacitar a algunas personas y va a hacer una selección de entrevistadores, pero que creo que es súper importante que haya una selección y una capacitación adecuada de los peritos. Un mal perito deja a un niño sin justicia o una persona sin justicia.

Es necesaria una política pública en esta materia, porque es injusto para quien tiene pocos recursos que te asignen un perito malo, porque el que tiene plata puede acceder a un perito privado mejor calificado porque lo paga la persona. También es importante porque cuando la institución del Estado como Carabineros de Chile, Servicio Médico Legal, Policía de Investigaciones, son quienes debieran proveer de peritos para los ciudadanos de un Estado y al no contar estas instituciones con disponibilidad de horas se vean obligadas llevarlas a pericias privadas.

8.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

Respuesta: Absolutamente. Siempre mirando el estudio del enfoque del perfeccionamiento de la mejora continua en el fondo sin duda que sí, y los estudios de casos son súper relevantes, nosotros en carabineros trabajamos con estudios de casos. Yo no creo que haya otra forma de medir la calidad de los peritos si no es así a lo largo del tiempo, es súper sano que nos controlen, si a la gente con el gusta el control, entonces que los supervisen, e incluso yo que llevo 14 a 15 años de perito todavía me supervisan los informes el equipos, ellos me los leen, me los supervisan porque yo soy persona y me puedo equivocar muchas veces o puedo ser súper subjetiva, entonces es súper necesario que exista una supervisión de los procesos que uno vaya realizando y de la información que se valla levantando, toda vez que estamos jugando con la libertad de alguien o de la justicia que son unos de los valores y principios que sostiene a la sociedad en el fondo. Si no logramos evaluar que la gente lo está haciendo bien no tenemos ninguna posibilidad de hacer cambio, yo necesito sacar esa mirada sancionadora que tiene la supervisión, entender que el control es para saber si yo lo estoy haciendo bien o no, pero también que lo puede hacer mejor, siempre y cuando las personas que realicen esas evaluaciones sean gente del área. Es importante tener un *observatorio de sentencia* que puedan analizar tanto el informe como la exposición de juicio oral.

9.- Desde el punto pericial, ¿Qué haría falta en la realidad chilena en que este sistema funcionara correctamente?

Respuesta: Acá son varios actores los que participan. Yo en primer lugar creo en la responsabilidad personal en que uno sea consciente del trabajo que hace y si es que lo hace bien, ese es como el primer elemento. Pero también hay gente que cree que las cosas las hace mal, un ente que sea supervisor, básicamente un departamento técnico, que si yo lo estoy pagando, yo le estoy pagando a ese perito, tengo el derecho a controlar que el trabajo que se está haciendo sea un buen trabajo, sea de buena calidad. Entonces primero pasa por una responsabilidad que es súper individual y después pasa por un error



institucional, porque en el Poder Judicial están cometiendo un grave error, porque acá se está contratando un perito porque tan solo se registraron en un registro pero no lo estas evaluando. En este sentido se puede decir que este listado no está hecho como un proceso que sea de igualdad para todos. Por ultimo en colegio de peritos de chile, no tiene ningún rol normativo ya que no es vinculante para la elección de peritos que conformen los listados en el Poder Judicial.

12.3 Entrevista a Fiscal Gamal Massú Haddad – Fiscalía Local de San Bernardo.

CARTA SOLICITUD ENTREVISTA ELABORACIÓN PROYECTO DE TESIS

Santiago, 23 de marzo de 2017.

Sr (a). Gamal Massú Haddad.
Fiscal Jefe - Fiscalía Local de San Bernardo.

Por medio de esta presentación, los alumnos suscritos Ricardo Salinas Aedo, Cédula de Identidad N° 14.016.717-7 y Elías Peñailillo Carrasco, Cédula de Identidad N° 14.548.123-6, alumnos egresados de la carrera de Administración Pública, Licenciado en Gobierno y Gestión Pública, correspondiente al "Programa Continuidad de Estudios y Segunda Titulación en Administración Pública – Promoción 2015 -2016" de esta prestigiosa universidad, nos presentamos a usted con el debido respeto y exponemos.

Que en marco del desarrollo de la elaboración de un proyecto de tesis previamente presentado y aprobado por el director de la escuela de Gobierno y Gestión Pública don Juan Valeria Quilapán, nos dirigimos a usted a fin de solicitar la factibilidad que sea otorgada una entrevista en forma presencial para realizar una investigación y obtener información relevante que permita sustentar el proyecto de tesis denominado "**Identificación de las Competencias Laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel**".

En este sentido y tratándose de una investigación de carácter *cualitativa* de tipo *exploratoria* y también *descriptiva*, solicitamos a usted pueda acceder a lo solicitado para concretar este proyecto de tesis, agradeciendo desde ya su valiosa colaboración.

Nombre Entrevistado (a)	Gamal Massú Haddad
Profesión u Oficio	Fiscal Jefe
Institución en que se desempeña	Ministerio Público – Fiscalía Local de San Bernardo.
Años experiencia	
Contacto Telefónico	22-9656268 / 22-9656244
Correo Electrónico	gmassu@minpublico.cl
Firma y Timbre	

Saluda atentamente a usted,


Ricardo Salinas Aedo
Alumno Egresado

Alumno 1: Ricardo Salinas Aedo.
Contacto: +56994712506
Correo electrónico: rsalinasaedo@yahoo.com


Elías Peñailillo Carrasco
Alumno Egresado

Alumno 2. Elías Peñailillo Carrasco
Contacto. +56959999924
Correo electrónico: asesorialegalepc@gmail.com

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICACIÓN
DE LAS COMPETENCIAS LABORALES
DE UN PERITO**

Nombre Entrevistado (a)	Gamal Massú Haddad
Profesión u Oficio	Fiscal Jefe
Institución en que se desempeña	Ministerio Público - Fiscalía Local de San Bernardo.
Años experiencia o curriculum	-
Contacto Telefónico	22-9656268 / 22-9656244
Correo Electrónico	gmassu@minpublico.cl

1.- Según su experiencia ¿Cuál es el mejor perito? y ¿Por qué ese perito es bueno?

Respuesta: El conocimiento del perito en eso que demuestra de la materia, el título y la especialidad que tenga, la certificación que tenga en alguna especialidad determinada, la claridad de la explicación de lo que expresa, y también en los juicios orales uno observa desde el punto de vista de lo que uno aprecia como de lo que aprecia también un juez que el conocimiento del perito que tenga de materia que tiene que ver con lo que él, porque hay muchos peritos que se jactan del conocimiento que tienen diciendo que saben mucho y eso no causa ningún efecto más que en las personas que están ahí escuchando en observar de cuanto sabrán que en la realidad son adornos que respecto de la información que entrega. Lo importante que el perito esté preparado y pueda dar razón clara de las operaciones que realizó, que tenga la especialización ha objeto que su informe pueda contener la mejor metodología para llegar a las conclusiones y lo pueda explicar bien en el Tribunal y que podría explicarse que un perito se pueda considerar como bueno.

2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un perito realizó un buen informe pericial?

Respuesta: Explicar de manera clara lo que saben, sin mantenerse en tecnicismos que dan poco vacío para quienes estar interviniendo en una audiencia y dando razón por la cual tienen ese conocimiento de lo que saben y eso es importante porque en la forma en que se haga una audiencia el interviniente tiene la oportunidad de preguntar. En mi caso he visto muchas pericias de diferentes naturalezas y con los años se va tomando conocimiento de las condiciones que se esperan que tenga una pericia de cierta naturaleza, cierta estructura, recabar antecedentes de una cierta manera. Si uno ve la escases de eso en alguna exposición de un perito uno ahí apunta, y en la mayoría de las veces tiene réditos, de que el perito no hizo algo que queda en evidencia porque la verdad que todas las especialidades tienen cierta estandarización desde el punto de vista que se requiere para que los peritos puedan señalar algo en concreto respecto de una materia. En las pericias que tienen que ver con el ámbito social no son exactas pero tienen una metodología que se debe respetar, si no se respeta uno ve la

estructura de la pericia y entrar a atacar el perito desde el punto de vista de las preguntas que uno le hace respecto de lo que no sabe lo que está diciendo. Estar preparado y tener los conocimientos específicos para la materia y la especialización respectiva lo que también hace y puede expresarlo bien en lo que hace un perito dentro de la audiencia.

3.- ¿El ingreso de profesionales como peritos judiciales sin ser comprobadas sus competencias perjudicaría el servicio judicial como sistema?

Respuesta: En otras materias no existe la regulación que existe en materia penal, pero en materia de familia los jueces cuentan con un apoyo técnico que entiendo aporta al juez la apreciación de los elementos que se entregan para adoptar sus decisiones. Ignoro si en las pericias en materias de familia tendrán la posibilidad de confrontarse de los que son partes en las audiencias.

4.- ¿La investigación y docencia es uno de los elementos indispensable en un perito judicial?

Respuesta: Me atrevería decir que no sería indispensable, porque en la medida que el perito esté al día en lo que es la materia de su especialidad y tenga la praxis no creo que sea indispensable la investigación y la docencia. Mi respuesta se basa respecto de peritos que están en la práctica que si bien tiene que estar al día en lo que es su especialidad por el estudio que hacen de las materias respectivas tienen la práctica habitual y eso es lo que aportan al tribunal desde el punto de vista del conocimiento de la especialidad, más allá que hagan investigación o docencia de lo que ellos ejercen.

5.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un perito en las audiencias?.

Respuesta: Avocarse a materias que no conocen porque dentro de cada profesión o de cada oficio hay ciertas materias que requieren una especialización y las pueden conocer en términos generales pero no particulares, y cuando se meten en materia que no conocen o no son particulares eso se puede evidenciar. Por ejemplo un perito "Asistente Social" emite una pericia social que la elabora y entrega a un Tribunal y comienza hablar por ejemplo de la ley 18.216 de la de pena sustitutiva de libertad y concluye que el imputado tiene las competencias para optar a penas sustitutivas pero no conoce y no tiene ideas de los requisitos que se establecen o materias en específicos. Puede ser un profesional del área social pero nunca ha trabajado como perito y lo contratan de la cual no cuenta con los conocimientos y eso es muy evidenciable, basta hacer un par de preguntas para que se vea que el perito no tiene los conocimientos de los que está hablando respecto de ese o determinado punto. Entonces entrar en materia que en lo particular en lo específico que no conoce uno puede ver como lo hace mal el perito, pretender conclusiones sin tener bases científicas también como mera ratificación de lo que cree que observó en el objeto periciado o también de los dichos de otras personas o fuentes inexactas. Por lo tanto comenzar a dar conclusiones de situaciones de los cuales no se tiene conocimiento también son fáciles de evidenciar cuando uno tiene la pericia a la vista y que las personas que tienen el sentido común son extrañas y el informe además es precario.

6.- ¿Que diferencias existen entre la labor de un perito público respecto de uno particular?

Respuesta: Quizás este punto de vista es estar un poco con la camiseta puesta, pero una de las características de los peritos que uno presenta en el juicio son "Objetivos", porque cuando uno le presenta un antecedente al perito pero no le dice lo que uno busca o lo que uno quiere que se obtenga con la pericia. Uno le entrega los antecedentes para el perito pueda llegar a la mejor conclusión. En las pericias privadas la contratación de un perito va unida al señalar lo que uno espera de su pericia, y en eso puede suceder que algunos peritos en su mayor capacidad de decir que no a ciertas cuestiones por experiencia, por tiempo, por reconocimiento de sus capacidades, por prestigio, pueden decir que no a la ejecución de dicha pericia, mientras tantos otros peritos pueden tomar un caso y van a decir algo que es discutible.

7.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de peritos judiciales?

Respuesta: Básicamente uno debiera pensar que pudiera haber una estructura para llegar hacer perito y requisitos que sean estandarizados.

8.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

Respuesta: Absolutamente. Los exámenes de conocimientos son necesarios y tiene que ver con las especialidades, dentro de la especialidad lo más específico en cuanto a materias determinadas dentro de su especialidad o de su profesión. Creo que los exámenes psicológicos también son importantes desde el punto de vista de saber cuáles son las capacidades en ese sentido del perito, cuál es su estado actual para abordar una pericia. Es importante la investigación del perito y los informes periciales fueran públicas, la publicidad de los resultados con el objetivo de saber el actual conocimiento, en cual lo tiene, en cual no lo tiene, que está abordando. Tampoco el tema psicológico me parece mal aquí, depende de qué tipo de pericia, del momento que tenga el perito y desde el punto de vista del estado psicológico que tenga el perito en lo que pueda evacuar. Tratándose de un perito psiquiatra o psicólogo siempre se están haciendo autoevaluaciones para su estado también por lo que tienen que conocer y habría que ver en estado esta cada uno en esa materia para saber si puede emitir alguna pericia.

12.4 Entrevista a Marión Puga Quinteros – Defensora Penal Pública Licitada de San Bernardo.

CARTA SOLICITUD ENTREVISTA ELABORACIÓN PROYECTO DE TESIS

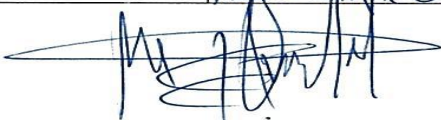
Santiago, 27 de marzo de 2017.

Sr (a). Marión Puga Quinteros.
Defensora Penal Pública Licitada
Defensoría Jurisdicción San Bernardo

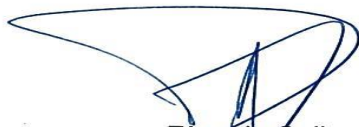
Por medio de esta presentación, los alumnos suscritos Ricardo Salinas Aedo, Cédula de Identidad N° 14.016.717-7 y Elías Peñailillo Carrasco, Cédula de Identidad N°14.548.123-6, alumnos egresados de la carrera de Administración Pública, Licenciado en Gobierno y Gestión Pública, correspondiente al “Programa Continuidad de Estudios y Segunda Titulación en Administración Pública – Promoción 2015 - 2016” de esta prestigiosa universidad, nos presentamos a usted con el debido respeto y exponemos.

Que en marco del desarrollo de la elaboración de un proyecto de tesis previamente presentado y aprobado por el director de la escuela de Gobierno y Gestión Pública don Juan Valeria Quilapán, nos dirigimos a usted a fin de solicitar la factibilidad que sea otorgada una entrevista en forma presencial para realizar una investigación y obtener información relevante que permita sustentar el proyecto de tesis denominado “**Identificación de las Competencias Laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel**”.

En este sentido y tratándose de una investigación de carácter *cualitativa* de tipo *exploratoria* y también *descriptiva*, solicitamos a usted pueda acceder a lo solicitado para concretar este proyecto de tesis, agradeciendo desde ya su valiosa colaboración.

Nombre Entrevistado (a)	Marión Puga Quinteros.
Profesión u Oficio	Abogado.
Institución en que se desempeña	Defensoría Penal Pública.
Correo Electrónico	marión.puga@dpp-cl.
Firma y Timbre.	

Saluda atentamente a usted,



Ricardo Salinas Aedo
Alumno Egresado

Alumno 1: Ricardo Salinas Aedo.
Contacto: +56994712506
Correo electrónico: rsalinasaedo@yahoo.com



Elías Peñailillo Carrasco
Alumno Egresado

Alumno 2. Elías Peñailillo Carrasco
Contacto. +56959999924
Correo electrónico: asesorialegalepc@gmail.com

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICACIÓN
DE LAS COMPETENCIAS LABORALES
DE UN PERITO**

Nombre Entrevistado (a)	Marion Puga Quinteros
Profesión u Oficio	Defensor Penal Publico
Institución en que se desempeña	Defensoría Penal Publica
Años experiencia o curriculum	12 años
Contacto Telefónico	223671132 /223671134
Correo Electrónico	Marion.puga@dpp.cl/marion.puga@gmail.com

1.- Según su experiencia como Defensora ¿Cuál es el mejor perito? y ¿Por qué ese perito es bueno?. Elementos y/o características.

Respuesta: Los mejores peritos que me ha tocado en juicio son los expertos en el área de salud pertenecientes al SML, porque siempre han respetado los protocolos que dicha institución ha establecido y que son de conocimiento público, ya que siempre son considerados cuando se realizan acuerdos interinstitucionales.

En su mayoría se trata de profesionales expertos en las áreas de salud, debidamente *capacitados*, *realizan peritajes*, *cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos de un informe forense*, con indicación de objetos y motivos de la pericia, descripción detallada de lo evaluado, señalamiento de la indemnidad del material a evaluar, con indicación de la cadena de custodia, la metodología o el método empleado, señalamiento expreso de otros profesionales que han participado en la evolución o pericia, si fue más de uno, y claridad de sus conclusiones o resultados obtenidos, en correlato con el método científico empleado.

Todas las características precedentemente reseñadas, denotan el manejo de la pericia encomendada y que se refleja claramente en la exposición del informe en audiencias orales, donde los jueces toman conocimiento y permiten adquirir convicción con herramientas científicas para contribuir a la resolución del conflicto.

Cabe hacer presente, que el SML, siempre para realizar sus pericias cuenta con los antecedentes de la investigación, y dicha circunstancia también se expresa en el informe y en qué fecha recepcionó los antecedentes.

2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un perito realizó un buen informe pericial?

Respuesta: Cuando en el informe se señala expresamente:

- 1.- Individualización del profesional que lo práctica, quien los solicita y la señalar la causa judicial de que se trata.
- 2.- Motivo y Objetivo de la pericia o evaluación encomendada.
- 3.- Descripción minuciosa del material recibido, cadena de custodia, estado en que se reciben las muestras y/objetos.
- 4.- *Método o metodología* empleada, forma y funcionamiento.

5.- Claridad en las conclusiones o resultados obtenidos.

3.- ¿Qué conocimientos cree usted que debe poseer un Perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?

Respuesta: Los conocimientos propios de la ciencia y arte sobre la pericia encomendada y que posteriormente debe exponer o declarar, dicho conocimiento deben expresarse en su informe, ya que las partes deben tener claridad como el perito llega a las conclusiones y/o resultados, al igual que las fuentes bibliográficas para saber sobre qué en que basó su pericia, ya que un porcentaje importante de los informes periciales deben desarrollarse de acuerdo a hipótesis y/o pruebas de funcionamiento, que resultan consecuentes con la destreza en la misión encomendada.

4.- ¿Qué habilidades o aptitudes debe poseer un perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?

Respuesta: *Conocimiento exhaustivo* de la materia objeto de la pericia, que se recoge de la especialidad en *formación continua del experto*, por cuanto a mayor *especialidad*, mayor será el valor probatorio que probablemente le dará el juez al testimonio, por cuanto debemos recordar que la credibilidad del perito está vinculada con la *experiencia y destreza* que tiene el testigo experto.

Ya que el perito desarrolla su función de acuerdo al conocimiento científico, técnico y especializado, que permite ayudar al juez a la resolución del conflicto, porque este último es juzgador quien no conoce la ciencia y el arte que si posee el testigo experto.

5.- ¿La investigación, la docencia y formación continua sería uno de los elementos indispensable en un perito?

Respuesta: Absolutamente, la investigación, docencia y formación contribuye a tener mejores testigo expertos y creíbles en la materia que tratan, generando mayor convicción en todos los intervinientes del proceso judicial, entregando *solidez en las conclusiones* que emita el perito, dado precisamente por la formación continua y permanente en el tiempo.

6.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un perito en las audiencias?

Respuesta: En los contrainterrogatorios, algunos peritos se sienten atacados por lo que proceden a responder tecnicismos que en ocasiones se vuelven incomprensibles tanto para el tribunal como el resto de los intervinientes, lo que provoca en definitiva que se reste credibilidad a sus pericias, o que en definitiva se vuelven poco claros en la exposición de la pericia. Como asimismo, lleva en la práctica que el tribunal debe realizar preguntar varias veces al perito, para conocer con exactitud cómo llega a sus conclusiones, generando interrogantes que exceden al contenido del propio informe que se expone en audiencia.

7.- Que diferencias observables existen entre la labor de un perito público respecto de uno particular.

Respuesta: La metodología utilizada, dependiendo de qué institución pública provenga, como la parcialidad o imparcialidad de los mismos, por cuanto si trabajan directamente con el interviniente que los presenta, generalmente sus conclusiones son acordes con los intereses de la parte que los presenta. En relación a los privados, presentan una variedad en la metodología porque no siempre se rigen por protocolos que están previamente establecidos para peritajes que se determinan por acuerdos interinstitucionales.

8.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de peritos judiciales?

Respuesta: Efectivamente, debiera exigirse una mayor cantidad de requisitos para constituirse como peritos judiciales, como Post títulos, magister, Diplomados y un periodo mínimo de práctica en la ciencia y arte en que se desempeñan.

Como asimismo debieran existir una selección a través de pruebas de conocimientos y metodología aplicable, como también alguna experticia en litigación, ya que los informes periciales se incorporan en las audiencias a través de la declaración de los expertos, ya que su desempeño se determina caso a caso.

9.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

Respuesta: Absolutamente necesario para mejorar la calidad del servicio, ya que constituye una formula de filtro para mantener a expertos que tengan el conocimiento adecuado para contribuir a los jueces a una buena resolución de los conflictos con el arte y ciencia que desarrollan.

10.- ¿Sería importante elaborar o establecer algún sistema de evaluación de un Perito?

Respuesta: Si, pero en la medida que sea a través de organismo externos, y no directamente por el poder judicial para que los peritos para que no pierdan la imparcialidad en los objetivos y conclusiones de los informes solicitados.

12.5 Entrevista a Paula Manzo Saguez – Defensora Penal Pública Licitada de San Bernardo.

CARTA SOLICITUD ENTREVISTA ELABORACIÓN PROYECTO DE TESIS

Santiago, 24 de marzo de 2017.


Sr (a). Paula Manzo Sagúez
Defensora Penal Licitada
Defensoría Penal Pública Licitada – San Bernardo

Por medio de esta presentación, los alumnos suscritos Ricardo Salinas Aedo, Cédula de Identidad N° 14.016.717-7 y Elías Peñailillo Carrasco, Cédula de Identidad N°14.548.123-6, alumnos egresados de la carrera de Administración Pública, Licenciado en Gobierno y Gestión Pública, correspondiente al “Programa Continuidad de Estudios y Segunda Titulación en Administración Pública – Promoción 2015 -2016” de esta prestigiosa universidad, nos presentamos a usted con el debido respeto y exponemos.

Que en marco del desarrollo de la elaboración de un proyecto de tesis previamente presentado y aprobado por el director de la escuela de Gobierno y Gestión Pública don Juan Valeria Quilapán, nos dirigimos a usted a fin de solicitar la factibilidad que sea otorgada una entrevista en forma presencial para realizar una investigación y obtener información relevante que permita sustentar el proyecto de tesis denominado **“Identificación de las Competencias Laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel”**.

En este sentido y tratándose de una investigación de carácter *cuantitativa* de tipo *exploratoria* y también *descriptiva*, solicitamos a usted pueda acceder a lo solicitado para concretar este proyecto de tesis, agradeciendo desde ya su valiosa colaboración.

Nombre Entrevistado (a)	Paula Manzo Sagúez
Profesión u Oficio	Abogada - Defensora Penal Licitada
Institución en que se desempeña	Defensoría Penal Licitada-San Bernardo
Correo Electrónico	manzo.paula@gmail.com
Firma	Timbre.


Paula Manzo Sagúez
Abogado Defensor

Saluda atentamente a usted,


Ricardo Salinas Aedo
Alumno Egresado


Elías Peñailillo Carrasco
Alumno Egresado

Alumno 1: Ricardo Salinas Aedo.
Contacto: +56994712506
Correo electrónico: rsalinasaedo@yahoo.com

Alumno 2. Elías Peñailillo Carrasco
Contacto. +56959999924
Correo electrónico: asesorialegalepc@gmail.com

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICACIÓN
DE LAS COMPETENCIAS LABORALES
DE UN PERITO**

Nombre Entrevistado (a)	Paula Manzo Saguez
Profesión u Oficio	Defensor Penal Publico Licitada
Institución en que se desempeña	Defensoría Penal Pública
Correo Electrónico	manzo.paula@gmail.com

1.- Según su experiencia como Defensora ¿Cuál es el mejor perito? y ¿Por qué ese perito es bueno?. Elementos y/o características.

Respuesta: Primero que todo, que tenga los suficientes antecedentes académicos y también profesionales, porque a nosotros nos llegan muchos peritos que los trae la fiscalía que tan solo por pertenecer a una institución del Estado tienen acreditada su identidad en garantía. Nosotros los que discutimos ahí es más que un curriculum es ver sus títulos y cursos de especialización que tengan y que como son peritos del Estado no tienen que acreditar más. La pregunta es, si la institución estatal ha corroborado suficientemente que esa persona es apta para hacerlo.

En segundo lugar como son peritos deben suscribirse a un método científico y he visto poca seriedad en esos informes, y que es cierto que en muchas ocasiones hay que hacerlo rápidamente o brevemente, pero alguna estructura o decir las fuentes de dónde sacan estas informaciones eso también tiene que ver con los estudios y fuentes bibliográficas, citar para saber de donde están sacando esas ideas porque ellos aplican teorías efectivamente pero uno no sabe si son universales científicamente o dentro de la doctrina o está aplicando otra corriente propia que en definitiva no está acreditado.

Además tiene que disponer de tiempo. Si se hace una pericia con personas se requiere más de una cesión y no a la rápida. También que tengan antecedentes y conocimientos de la causa a la vista, ya que en muchas ocasiones toman solo una parte de la causa y el final emiten informes erróneos que debieron haber tomado en cuenta para que la pericia se haga científicamente. En relación a materia de familia se denota una mayor presencia de equipos multidisciplinarios donde hay una mayor cohesión en dichas disciplinas y se entienden a involucrarse más con una mejor metodología de trabajo.

En este sentido se requiere una mayor especialización del perito y que no solo cuenten con diplomados, ya que esto no garantiza un buen desarrollo de la pericia. Por ejemplo la impresión y respuesta de los peritos denota falta de conocimiento en la metodología que ocupa y del dominio de la pericia, se alteran y responden mal. La importancia también del metaperitaje nos brinda la posibilidad de conocer el método científico ocupado en la pericia de la contraparte.

Paula Manzo Sagüez
Abogado Defensor

2.- En la práctica ¿Cuáles serían aquellas conductas y/o comportamientos que permiten establecer que un perito realizó un buen informe pericial?

Respuesta:

- 1.- Que pida los antecedentes de la causa, carpeta o lo que haya digital.
- 2.- Si es un peritaje que requiere interacción con una persona que tenga más de una entrevista ya que una cesión es muy poco.
- 3.- Una vez que tenga esos antecedentes y mande su pericia efectivamente se comunique con la persona que le está encargando dicha pericia, le pregunte si hay más antecedentes que agregar y que en definitiva afinar el informe lo que he visto muy pocas veces y que tiene con la *objetividad* que tiene el perito.
- 4.- Que consulte a la persona que lo encarga si tiene alguna duda y si está disponible para consultas y *que ayude con términos entendibles*.
- 5.- La disponibilidad para declarar en juicio es muy complicada e influye en la pericia.

3.- ¿Qué conocimientos cree usted que debe poseer un Perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?

Respuesta: Depende el tipo de peritaje si es técnico tiene que tener la especialidad que corresponde, como peritos en delitos sexuales o de accidente de tránsito se requieren estudios universitarios, y cuando son para temas más mecánicos se requiere solo lo técnico. En definitiva que tenga la especialidad al asunto sometido al peritaje.

Agrega que como procedimiento debiera existir un comité disciplinario donde una persona especializada puede decir si un colega es apto o no por ejemplo, entonces debieran tener un comité que seleccionara los antecedentes.

4.- ¿Qué habilidades o aptitudes debe poseer un perito para desarrollar apropiadamente sus funciones?

Respuesta: Que tenga contacto con la persona que le encargó este peritaje. Que entienda bien el objetivo del peritaje. Que no tengan prejuicios cuando tratan con personas y cuando se lee el peritaje son muy pocos objetivos, por lo cual no tienen empatía y cualidad que deben tener los peritos.

5.- ¿La investigación, la docencia y formación continua sería uno de los elementos indispensable en un perito?

Respuesta: Absolutamente, porque en el fondo si son especialidades siempre nuevas teorías y practicas dentro de esto, o si no se quedan obsoletos, lo cual requiere irse actualizando, si se queda con lo antiguo y con la actualidad siempre va exigir nuevas formaciones. Requieren informarse y ser más óptimo. Es importante que dentro de las exigencias debieran tener los procesos de selección nuevas formas de evaluar. Esto es primordial para elegir adecuados peritos ya que uno deficiente atenta contra los derechos fundamentales y no van de igualdad de condiciones ante un juicio.

6.- ¿Cuáles son las constantes fallas y anomalías en el desarrollo y exposición de un perito en las audiencias?.

Respuesta: Colocar ciertas cosas en un informe y que se dan por hecho, yo siento que no es así porque en definitiva porque a quien le dan a conocer la pericia es quien no tiene la especialización, ya que puede dar información relevante no considerada en el informe, eso habla más de *rigurosidad* de la entrevista generando dudas.

Que no sean precisos, porque aparte de lo complejo en entender las pericias son otras especialidades, aparte de eso lo hacen más complejo porque uno pregunta "A" y empiezan hablar "C" o "D", y eso complejiza más de lo que uno podría entender y si uno no entendió e se hizo otra pregunta para entender y si responde "Ya lo contesté" eso efectivamente a uno lo complica y puede ser un distractor para una persona que no sabe mucho, *porque si tiene conocimiento debe tener claridad en la exposición para dar a conocerlo.*

Otra experiencia es que hay peritos muy buenos pero que no saben dar a conocer sus ideas (nerviosos, inseguros, imprecisos), son buenos para hacer los informes, pero para expresarse no lo son y eso dependería de un entrenamiento especial para la exposición oral o para la exposición.

Otra falla es cuando no señalan la metodología y textos que utilizaron o la doctrina que usaron para señalar lo que dicen, cuando ignoran cosas y dicen cosas que ellos creen que es, para tratar de responder o arreglar la pregunta, la forma comunicar.

7.- Que diferencias observables existen entre la labor de un perito público respecto de uno particular.

Respuesta: El perito privado si bien funciona por dinero probablemente por eso funcione con mayor rigurosidad o mayor detalle, sin embargo, en los estatales la falta de tiempo incide en el ser mayor incisivo o con mayor precisión de las pericias.

8.- ¿Se hace necesario que el Poder Judicial como un Poder del Estado en conjunto con el Ministerio de Justicia implemente una política pública en un moderno sistema de selección de peritos judiciales?

Respuesta: Efectivamente, porque esto tiene que ver con la transparencia en que la ciudadanía se entere como hacen esos procesos porque uno ve muchas personas con títulos falsos, y uno dice cómo puede pasar eso, por lo menos traten de investigar de donde se obtuvo ese título. Puede que se presente la información pero debiera indagarse más allá, porque estamos tratando problemas serios de derechos de personas que son a veces soluciones definitivas y tajantes. Claro que sí, debiese haber protocolos o reglamentos, que tiene que haber una comisión multidisciplinaria que ayude a realizar eso, externas al poder judicial de manera que tenga independencia, tratando de filtrar la mayor cantidad de información posible para poner a disposición de la autoridad judicial, pero si debiese haber mayor rigurosidad, por ejemplo establecer una terna.

9.- ¿Establecer exámenes de conocimientos, potencialidades, psicológicos y estudio de casos, daría un mayor impulso a la calidad del servicio judicial?

Respuesta: Si debiese haberlo porque hay peritos que de solo conversar con ellos uno se da cuenta que algo está mal, lo cual estos exámenes son necesarios para medir en la práctica casos, y eso tiene que ver cuando competente es y si tiene el perfil para hacer lo que tiene que hacer. Por ejemplo medir psicológicamente mínimamente para saber cómo se van a comportar e interactuar con la gente, pero dentro de la pericia deben tener las capacidades. Además debiese haber un sistema de evaluación del perito y un sistema de reclamos porque muchas veces el usuario en su condición de vulnerable no tiene la posibilidad de evaluar.

12.6 Entrevista a Karin Bustamante Alvial – Relatora de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.

CARTA SOLICITUD ENTREVISTA ELABORACIÓN PROYECTO DE TESIS

Santiago, 22 de mayo de 2017.

Sr (a). Karin Soledad Bustamante Alvial.
Relatora de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel

Por medio de esta presentación, los alumnos suscritos Ricardo Salinas Aedo, Cédula de Identidad N° 14.016.717-7 y Elías Peñailillo Carrasco, Cédula de Identidad N°14.548.123-6, alumnos egresados de la carrera de Administración Pública, Licenciado en Gobierno y Gestión Pública, correspondiente al "Programa Continuidad de Estudios y Segunda Titulación en Administración Pública – Promoción 2015 -2016" de esta prestigiosa universidad, nos presentamos a usted con el debido respeto y exponemos.

Que en marco del desarrollo de la elaboración de un proyecto de tesis previamente presentado y aprobado por el director de la escuela de Gobierno y Gestión Pública don Juan Valeria Quilapán, nos dirigimos a usted a fin de solicitar la factibilidad que sea otorgada una entrevista en forma presencial para realizar una investigación y obtener información relevante que permita sustentar el proyecto de tesis denominado "**Identificación de las Competencias Laborales de un Perito Judicial en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel**".

En este sentido y tratándose de una investigación de carácter *cuantitativa* de tipo *exploratoria* y también *descriptiva*, solicitamos a usted pueda acceder a lo solicitado para concretar este proyecto de tesis, agradeciendo desde ya su valiosa colaboración.

Nombre Entrevistado (a)	Karin Soledad Bustamante Alvial
Profesión u Oficio	Abogada Licenciada en Ciencias Jurídicas
Institución en que se desempeña	Relatora de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel
Correo Electrónico	<i>K.BUSTAMANTE@PJUD.CI</i>
Firma	Timbre.

Saluda atentamente a usted,


Ricardo Salinas Aedo
Alumno Egresado


Elías Peñailillo Carrasco
Alumno Egresado

Alumno 1: Ricardo Salinas Aedo.
Contacto: +56994712506
Correo electrónico: rsalinasaedo@yahoo.com

Alumno 2. Elías Peñailillo Carrasco
Contacto. +56959999924
Correo electrónico: asesorialegalepc@gmail.com

**CUESTIONARIO PARA IDENTIFICACIÓN
DE LAS COMPETENCIAS LABORALES
DE UN PERITO**

Nombre Entrevistado (a)	Karin Soledad Bustamante Alvial.
Profesión u Oficio	Abogada – Licenciada en Ciencias Jurídicas
Institución en que se desempeña	Relatora de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel y ex – jueza del 2º Juzgado de Familia de San Miguel.
Correo Electrónico	kbustamante@pjud.cl

1.- Según su experiencia como Defensora ¿Cuál es el mejor perito? y ¿Por qué ese perito es bueno? Elementos y/o características.

Respuesta: Se supone que las partes en materia de familia también puede presentar los informes periciales cuando uno en la audiencia preparatoria ofrece prueba pericial la parte tiene que presentar inmediatamente el perito y el informe que pretende del cual presente ofrecer como prueba. Por ejemplo la parte cuando dice que para acreditar un cuidado personal y necesitamos peritaje psicológico o proteccional de un niño o habilidad parentales de los padres o en el caso de alimentos, informe social o socio económico de ambas partes (madre o padre) para acreditar las necesidades de los niños o la capacidad económica del padre, uno puede pedir cualquier peritaje y ofrecerlo y es en la audiencia preparatoria que es el momento de ofrecer la prueba pericial y además tiene que decir inmediatamente el perito.

La otra parte también puede ofrecer la misma prueba, entonces la otra también ofrece su perito que ellos puedes contratar por el mismo informe, entonces cuando son abogado particulares y las partes cuentan con recursos, ellos tienen la posibilidad de ofrecer dos peritajes paralelos en donde uno va hacer el enfoque en la parte que le interesa, por ejemplo la capacidad económica y las necesidades de los niños y por otro lado la otra parte va hacer el mismo peritaje pero enfocado a que las necesidades de los niños son mayores, que hay más gastos, etc., para poder acreditar que necesitan el aumento de pensiones, la pensión mayor, etc.

Entonces después lo que se hace con estos dos peritos particulares es ponderar cuales de los dos informes acompaña mayores antecedentes con los informes, ósea, justifica, es decir, una parte puede decir el demandante me dijo que ganaba un millón de pesos, pero no acredita y no acompaña liquidaciones de sueldo, declaraciones de renta, no acompaña ningún antecedentes y es obvio que el Tribunal va a decir, estos son los dichos de la misma parte pero no están justificados.

En cambio el otro informe pericial acompaña liquidaciones de sueldo, constancia de pagos de colegios, que acreditan gastos con documentación, y ahí lo que hace el Tribunal es decidir que este informe es más completo tiene mayor respaldo y le voy a dar más validez que al otro que no tiene. Entonces puedo ponderar de acuerdo a antecedentes objetivos para ponderar.

En cambio la mayoría de la causas en la jurisdicción de San Miguel las partes no tiene dinero para pagar un perito, entonces que hacen,

proponen informes periciales y hacen que el Tribunal designe una institución pública que realiza los informes que generalmente es la DIDECO de cada Municipalidad o alguna institución que haga informes sociales que está relacionada con la municipalidad que las paga el Estado a la Municipalidad es cosa que las partes no las tenga que pagar porque acreditan privilegio de pobreza y son patrocinadas por las Corporación de Asistencia Judicial.

Entonces qué es lo que pasa, que estos informes son los que el Tribunal y se reciben un solo informe es el que se realiza y se cita a ambas partes, vista previa para conocer los antecedentes y después hacen visitas domiciliarias, y ahí en el domicilio escuchan a las partes que les dicen lo que gastan, o si son informes psicológicos a los miembros los derivan al CESFAM, DAM, u otras instituciones que dependen de la Municipalidad algunas, Servicios Médico Legal, Servicio de Salud, etc., y son informes psicológicos, proteccionales, habilidades parentales, pero son públicas. Estas trabajan por orden del Tribunal, visitan a ambas partes para realizar el informe.

El problema es que esos informes periciales por lo general no son tan buenos como los particulares porque tienen una metodología de trabajo que se encuentra preestablecida. Entonces lo que hacen es citar a las partes a entrevistas, escucha lo que cada tiene que decir, que es la situación de la causa y la mayoría tiene a la vista los antecedentes y a veces ni siquiera tiene a la vista los antecedentes y después de esos elaboran una conclusión, si hay habilidades parentales, no hay habilidades parentales, están disminuidas, sugieren que uno se quede con uno u otro papá o sugieren que al Tribunal que el niño valla algún tipo de tratamiento y en la parte socioeconómica hacen una lista de los gastos, una lista de los ingresos, y a veces respaldan con documentación que les ha entregado la misma parte pero veces no.

Entonces el problema de los informes que actualmente recibimos en familia son demasiados incompletos y muchas veces no tienen el respaldo en documentación y que generalmente se basan en los dichos de las partes. Entonces cuando el juez recibe el informe, por ejemplo se sugiere aumentar la pensión o se sugiere que el cuidado personal lo tenga tal y cual niño y el problema de eso que es muy fácil refutar el informe ya que es cosa de leerlo y darse cuenta que entrevistaron al niño una vez, entrevistaron a la partes una sola vez, y de los dichos de las partes concluyeron que cualquier sugerencia que tú te das cuentan de los otros antecedentes que tú tienes de la misma causa, otra documentación acompañada, testigos que rinden testimonio en el juicio, difieren con el informe social o psicológicos.

Incluso con el informe del niño nos preguntamos como el psicólogo llegó a esta conclusión y solo entrevistó al niño solo una cesión, siendo que por otro lado acompañan los certificados médicos particulares, el psicólogo de cabecera del niño siguiere algo distinto. Es ahí donde el Tribunal debe apreciar la prueba en conjunto y muchas veces desestima el valor del informe pericial desde estas instituciones públicas porque no tienen ningún fundamento y esto pasa mucho en familia que llegan informes periciales elaborados por instituciones públicas que siguen un formato tipo pero que no tienen respaldo, entonces que quedas sin informe, pero si claramente hay excepciones en que las partes han acompañados antecedentes en que se cuentan con más respaldos, pero la mayoría de los informes que habilidades parentales, SBCS y psicológicos son realizados en base a una sesión, ha entrevistas con los padres en una única oportunidad y solo de sus dichos señalan que tienen un

problema comunicacional y emiten una opinión.

Si uno se basa en lo que dicen los informes particulares o en el fondo por el sentido común, tú te das cuenta que un psicólogo que entrevista una sola vez al niño no puede sugerir con que padre se puede quedar o si entrevista solo una vez a los padres no puedes establecer que padre es mejor o cual tiene mayores habilidades parentales, entonces ese es el problema de las instituciones públicas, que los informes que realizan lo hacen en un formato tipo. **Otro dato que ellos tienen exceso de demanda y esa es la justificación de ellos, que no tiene gente, no podemos por la plata que nos pagan y el presupuesto necesario hacer un trabajo profesional como deberían ser porque no tienen presupuesto o tienen exceso de causa y tampoco tiene mucha vocación para hacerlo, porque es una tarea impuesta y ese es el problema en familia con los informes periciales.**

Entonces hay una lista donde uno le puede sugerir a las partes para asignar un perito pero en la instituciones públicas dependen de la comuna de donde vive la persona y dependen mucho de si pueden o no pueden pagar. La mayoría no puede pagar entonces yo lo derivó a su municipalidad, al DIDECO, DAM o COSAM correspondiente que son los que abarcan todos los problemas de esa jurisdicción, todos los informes de esa jurisdicción y eso significa que en un día le pueden derivar diez informes periciales y a veces no tienen diez psicólogos, y eso hace que se atrasen los informes porque uno fija audiencia para uno o dos meses y la mayoría no llega en esa fecha, y las partes señalan que no pueden cumplir o efectivamente evaluamos pero el informe lo evacuaremos en un mes más.

2.- ¿El informe pericial es indispensable para resolver una causa?

Respuesta: Es indispensable en la medida que el juez señale que es indispensable para resolver la causa. Por ejemplo si se acompañó otro informe en otras causas paralelas generalmente lo hacen presente, informes de psicólogos particulares, informes de colegios, que si el juez lo estima suficiente serán los necesarios para resolver, pero si la parte lo exige el juez puede darle lugar hasta que tenga la prueba o puede decir no, que se realiza con lo que hay, se recibe toda la prueba y falla o resuelve con eso. Si el informe pericial que llega después, ya no sirve de prueba, porque tampoco se puede acompañar como prueba.

3.- ¿Qué características debe tener un perito particular?

Respuesta: Para designar un perito uno como juez debe fijarse primero es fijarse en la lista, y eso significa que ya pasó un proceso de selección en el sentido que ya acompañó los antecedentes, hay un curriculum, acompañó los antecedentes fundantes de ese curriculum pese a que tiene la carrera específica que le exige la especialidad y eso significa que se pide para las materias necesarias y tiene la experiencia suficiente, porque también se pide la mínima experiencia para ingresar a esta lista de peritos.

Entonces una vez cumplido estos requisitos que son objetivos ingresa a esta lista. Ahora cuando ingresa a esta lista y yo como juez decido que perito es mejor que otro, hay que verlo caso a caso, porque hay peritos que son mejores en informes sociales, otros que son mejores en informes psicológicos o informes proteccionales y eso va a depender si yo ya lo he designado en otra causa, si su informe ha sido bueno, ha sido completo, ha sido documentado, ha tenido respaldo y primero considerar la opinión de las

partes, porque puede ser que estén de acuerdo en designar un perito x, porque el Tribunal no tiene razón de oponerse aunque sabe que el perito no es el mejor y si las partes están de acuerdo en designarlo se designa a ese perito.

Si las partes no están de acuerdo y el tribunal en base a su experiencia decide que perito designar porque es el más especializado en la materia, porque hace los informes más completos y sus sugerencias están más acorde con la realidad de la causa. Ahora cuando llega el informe, informe que no es vinculante ya que solo el perito sugiere, el juez pondera la prueba y puede fallar cualquier otra cosa e incluso contra el informe del perito ya que este es un antecedente más que tiene que unir al resto de los medios de pruebas.

Otra cosa importante que como la prueba en los Tribunales de Familia son de acuerdo a la sana crítica uno puede desestimarlos de acuerdo a las máximas de las experiencias y que el perito lo que está diciendo en su informe pericial no se condice con la realidad de la causa y no le voy a dar ningún valor probatorio y simplemente se desestima.

4.- ¿El usuario de escasos recursos tiene como saber la calidad de los peritos en el momento de requerir de sus servicios?

Respuesta: El usuario de escasos recursos solamente tiene que aceptar lo que decide el Tribunal tanto a que institución pública le va hacer el informe psicológico o social y si el informe social es desfavorable puede observar, es decir, el abogado que lo patrocina puede observar el informe y decir que no es preciso por tal y tal motivo, la sugerencia no se condice con la causa o con la realidad de los niños por tal y tal motivo y puede observarlo con argumentos o puede decir simplemente que no está de acuerdo, pero eso también es como un "téngase presente", el juez verá si lo considera o no.

Cuando observan el peritaje se dan cuenta que el informe del perito es malo, porque advierten contradicciones evidentes, problemas aritméticos de sumas en que tal persona gana tanto y es cosa de sumar las liquidaciones para darse cuenta que no es lo que gana. Entonces cuando el informe es impreciso o tiene errores, es ahí, el Tribunal se puede dar cuenta de oficio al leer el informe o con las observaciones que hacen las partes, que no tiene nada que ver con los otros antecedentes acompañados. Esa es la labor en el fondo que puede hacer el usuario a través de su abogado, observar los informes y decir este informe está malo.

Ahora si el informe no tiene errores evidentes la única forma de observarlo es la metodología, porque el abogado puede decir, el perito solo entrevistó solo una vez al niño, hizo el informe solo por lo que le dijeron las partes, entonces no tiene ningún tipo de respaldo y cuestiona la metodología por eso se puede alegar que el informe es malo.

El problema de todo esto desarrollado en esta pregunta, es que estas alegaciones se realizan cuando se realizó y se rindió la prueba. Se podría presentar en materia de familia una prueba nueva, pero en materia pericial es difícil decir que no se tuvo acceso antes de otra pericia o ahora puedo pagar un perito, no puedo hacerlo después.

Si el abogado sabe que estas pericias no son las más idónea que se quisieran, porque las DIDECOS que tales Municipalidades son todos malos, porque yo tengo mil causas en esta jurisdicción y siempre los informes son incompletos.

Cuando el Tribunal le designa alguna institución el abogado puede decir que no está de acuerdo por esa razón y requiere que se derive al COSAM o al DAM u otra institución y el Tribunal no va a tener inconveniente en concederlo siempre y cuando sea de la jurisdicción, pero si yo no lo hice cuando se designó puede no estar de acuerdo con el informe, el Tribunal va a decir que no está de acuerdo con el informe porque es negativo para la parte no porque el informe sea malo y no se puede cuestionar a conveniencia este informe ésta malo.

El juez entonces pregunta al usuario si tiene para pagar un informe de un perito particular, y si no lo tiene, se designa uno público y se recomienda que adjunte toda la documentación al perito para respaldar todo lo que van a decir, consiguiendo un mayor peso en el informe y generalmente vienen acompañados en las conclusiones del informe pericial con respaldo. Esto hará que el informe sea más completo y verídico posible y así cuente con respaldo para que el juez le de validez.

En la práctica las mismas partes se dejan estar la consigna del usuario es decir que con lo que hay es suficiente para resolver, y después el juez tiene que hacer un intenso trabajo con los antecedentes que tiene y a veces los informes son contradictorios e informes no lo suficiente idóneo y debe darle razón a alguna de las partes, por ejemplo, quizás no va a fijar la pensión que pidieron, puede fijar una menor, o el cuidado personal rechaza esas demandas porque no es prueba suficiente y después apela señalando que no se toman en cuenta los informes, sin embargo, se tomaron en cuenta lo que pasa es que el juez no le dio el valor que la parte pretendía porque las sugerencias no estaban acorde con los mismos antecedentes que aportaron las partes.

5.- ¿Existe algún tipo de evaluación de desempeño de los peritos?

Respuesta: No existe algún tipo de evaluación de desempeño al perito, solo el juez lo hace intrínsecamente al momento de resolver la sentencia al restarle valor probatorio a un informe que está incompleto, que es impreciso y no se condice con los antecedentes. Pero eso no significa que en otra causa al mismo perito que hace un informe más completo le de validez a ese informe porque puede ser que sea el único informe que exista.

Entonces este perito en alguna causa no le doy validez con los antecedentes, pero el mismo perito puede informar en la causa siguiente porque el perito es de la misma jurisdicción y se envió en su momento que enviar a la DIDECO de la Municipalidad, y el informe es la única prueba que tiene y hay que darle valor y decidir en base a ese informe. Entonces no existe una ponderación en evaluar con una escala de notas. Se deben considerar al momento de la sentencia, la calidad del informe si está completo o incompleto, complejidad de la causa, si se acompañaron antecedentes al informe.

Entonces en el área pública no es que no se pueda evaluar al perito porque no hay muchas opciones u oferta de peritos porque las pericias de los usuarios deben ser realizadas en las comunas donde vive el usuario porque tienen jurisdicción y las instituciones que realizan los peritajes también tienen una jurisdicción entonces ellos tampoco reciben usuarios de otras comunas porque no darían abasto, claro porque si un perito es bueno se llenaría de causas en relación a otros peritos más malos no le van a derivar a nadie.

Es importante señalar que la oferta que tiene los tribunales de familia es muy acotada de acuerdo a la especialidad y la comuna, porque no se puede enviar a cualquier parte.

La única evaluación que hay por ejemplo si los informes fueran muy malos, contradictorios e incompletos, el juez puede oficiar a la institución a petición de la misma parte o de oficio. La parte puede decir que no está de acuerdo con este perito porque siempre le da el favor a la mamá, por cualquier motivo puede decir que no quiere a ese perito y el Tribunal puede acceder a oficiar a la institución para que se le designe otro perito de la misma institución para que lleve la causa o tratar de contratar un perito particular y solicitar un metaperitaje para que se desestime esa prueba. Ahí va a depender de la importancia que le dé a la prueba y lo otro de los recursos que tenga, porque cuando tienen recursos presentan peritajes, metaperitaje y al final existen contradicciones con los mismos antecedentes y al final se anulan.

Quienes cumplen una labor importante en los Tribunales de Familia es el Consejero Técnico quienes asesoran al Juez en temas sociales como una herramienta para resolver, son quienes cuentan con más antecedentes de la calidad de los peritos y sus capacidades laborales de acuerdo a las diversas causas que peritos han participado y lo han conocido en otras instancias porque son compañeros de la universidad o han hecho curso juntos o porque han hecho cualquier otro tipo de evaluaciones dentro del Tribunal y que han tenido acceso como ellos son los que incorporan los informes en las audiencias y le cuentan los antecedentes al juez, ellos pueden decir este perito es bueno porque en otra causa que yo tuve quizás no fue con el mismo juez con el juez x, el respaldó efectivamente con documentación se preocupa de citar a las partes, etc., por lo tanto el debería ser citado.

Entonces el juez ante esa recomendación puede no tomarla, y en definitiva el consejero técnico es una de las herramientas que tiene el juez de familia para resolver. Por lo tanto si el consejero técnico estima que un perito es bueno porque ha visto su trabajo en diversas causas y su experiencia también influye en la decisión de seleccionarlo si es que hay más de uno. También de acuerdo a la oferta de instituciones en la comuna del usuario y al tipo de informe que se requiere la oferta que tienen son tales instituciones, y ahí el juez a veces le pregunta a las partes, cual les queda más cerca, cual prefieren ustedes y si a las partes le dan lo mismo ahí el juez elige a cualquiera, sea porque se demora menos en evacuar el informe, porque el informe es más completo, no hay un único criterio para descifrar.

Pero el problema es que cuando ya existe un informe ya no hay evaluación. O sea el juez lo evalúa al momento de dictar la sentencia o cuando se pondera la prueba. Es importante que el informe solo se pueden incorporar en forma escrita que generalmente son las instituciones públicas y no se citan a declarar sino que se incorpora a través del consejero técnico en la audiencia y no lo citan, porque se le exime de comparecer atendida la carga de trabajo, etc., lo cual no es obligación.

6.- ¿De qué manera el juez puede determinar las competencias del perito sea particular o privado?

Respuesta: En el caso de los peritos particulares a las partes les interesa que los peritos particulares vallan a defender su informe, y ellos si comparecen y cuando comparecen como perito uno al inicio de la declaración hace presentes sus competencias, se supone que eso es resorte del abogado. El abogado que presenta al perito tiene que preguntar: ¿Cuál es su especialidad?, ¿Cuál es su experiencia?, ¿De qué universidad estudió?, para darle mayor credibilidad a su declaración.

Una vez que se sienta el perito en la audiencia el juez le puede hacer

preguntas en el fondo de idoneidad, pero el que tiene que resaltar esas características es la parte que lo presenta, porque que se supone que su prueba, y siendo el perito del abogado a él le interesa que el Tribunal conozca que el perito es bueno, que tiene experiencia, que viene de una universidad reconocida y que además su especialidad es experto en tal disciplina a lo que el viene a declarar.

El control que ejercen los abogados en las audiencias es importante ya que puede aclarar si efectivamente el perito puede estar mintiendo en sus antecedentes académicos, experiencia o competencias profesionales. Entonces se plantea como pregunta para transparentar que el perito no es tan idóneo como la otra parte quiere hacer creer, pero todo se hace en el desarrollo de la audiencia de juicio oral. Después que se hicieron todas las preguntas de idoneidad ahí el juez dice el perito al parecer es idóneo según el informe.

Generalmente el perito comienza con la metodología y la otra parte lo que tiene que hacer es cuestionar la metodología señalando que dicha metodología no es tan ocupada actualmente y se encuentra alejada de la técnica actual. Sin embargo, en la jurisdicción de San Miguel es más difícil que las partes lleguen a cuestionar la metodología porque como son peritos públicos les exige de comparecer y no defienden sus informes en las audiencias.

Entonces lo que hace el juez el leerlo, ahí aparece la metodología, las conclusiones y si existe algunas contradicciones el juez lo que hace en revisar los otros medios de pruebas de respaldos para ver y resolver esa situación particular al momento de resolver ese informe. En cambio si el perito fuera a declarar el juez puede preguntar directamente respecto de dudas del informe y ser retroalimentado respecto de esas dudas.

Lo importante que si hay errores en las sugerencias del perito, ya las conclusiones no son tan creíbles para el juez y pasa a basarse en los otros medios de pruebas. Lo otro que sucede en el Segundo Juzgado de Familia que como el informe lo incorpora el consejero técnico a veces, este emite una opinión que a veces es igual a la del peritaje y en otras ocasiones no, y ahí el consejero técnico hace ver que hay errores en el aspecto técnico y ahí en la audiencia las partes cuando hacen observaciones a la prueba muchas veces se agarran de eso y dicen como compartiendo lo que dijo el consejero técnico efectivamente que hay contradicciones y el peritaje no es lo que corresponde y otras veces la observan porque no les dan la razón, pero al final lo que hace es ponderar.

El problema que existe que si un peritaje es malo en alguna causa, no significa que el perito haga un mal peritaje en otra porque van a depender del caso y de todos los antecedentes que hayan acompañado las partes. **Entonces la posibilidad de realizar una capacitación no solo debiera realizarse a los peritos privados sino también a los peritos públicos. Se supone que los peritos que pertenecen a instituciones públicas debieran tener algún tipo de capacitación y de evaluación en su institución y que eso no depende del Poder Judicial.** Por ejemplo los asistentes sociales que trabajan en la Municipalidad, los psicólogos que trabajan en los DAM o COSAM, se supone que ellos tiene un sistema de ingresos en donde también evalúan sus capacidades, son por concursos públicos, etc., pero la permanencia después en el cargo se desconoce si la Municipalidad hará cada cierto tiempo una especie de evaluación de desempeño o de competencias como le hacen a los docentes, esto de la excelencia académica y que tiene que hacer evaluaciones constantes para que se mantengan en los cargos. Puede ser que de los psicólogos y asistentes

sociales pueden que los hagan pero al parecer no existe.

Se desconoce si existe algún tipo de evaluación interna de cada institución, pues los peritos solo remiten los informes y ese es su trabajo, puede que alguna causa de mayor importancia y connotación sea de la atención de un perito post juicio oral porque puede ser una cosa de abandono de menores, de violencia intrafamiliar en que la usuaria pasa a la Municipalidad pidiendo ayuda y la asistente social está al tanto que la usuaria tiene 20 causas en familia y han evacuado varios informes, está con algún tipo de sentencia, pero en general yo no creo que revisen todas sus causas diciendo acá me tomaron en cuenta el informe o en este me lo desestimaron porque estaba incompleto, entonces no existe esta retroalimentación para que el Tribunal les diga como hicieron su peritaje y lo tiene que mejorar.

El juez tampoco puede oficiar a los organismos públicos para informar de un perito que haya hecho mal su trabajo o que el informe estaba incompleto ya que escapa de las competencias del juez, ya que la asistente social o psicólogo puede tener variadas explicaciones porque el informe es incompleto, por ejemplo, que la parte no fue a entrevista, que no se acompañaron antecedentes, porque fue a visitas domiciliarias y no había nadie, porque no la dejaron entrar, y así miles de explicaciones en la cual el perito puede decir que el informe fue incompleto.

Un antecedente importante que en las pericias psicológicas los profesionales incluyen el hecho que el niño viene predispuesto de mala manera a realizar el informe, que no comió, viene con sueño, etc., y en las preguntas de rigor no tiene ningún tipo de respuesta porque el niño no está en condiciones de contestar porque por ejemplo la mamá no lo llevó a la hora que tenía que ser, etc., es decir, otros factores que no tiene nada que ver con la experticia del perito ni con su capacidad para elaborar un informe y tiene que ver con factores que son externos a dicha labor, pero ello lo consignan en su informe para que tu sepas que sugieran determinadas situaciones como que el niño no había comido, llegó todo cochino, la mamá lo trajo obligado, la mamá llegó tarde, etc., en el fondo lo estipulan en el informe para que se transparente que el usuario igual tiene responsabilidad en el desarrollo del informe pericial, entonces hay varios factores que no tienen que ver con la capacidad, por eso el juez cuando lee el informe y pueda incorporarlo como medio de prueba tiene que hacerse cargo de todas esas circunstancias, si el juez lo va a desestimar va hacer efectivamente porque hay otros antecedentes que me dicen lo contrario y si yo como juez le voy más validez que otro informe es porque quizás este otro informe es particular pagado por las partes y toma en cuenta solo lo conveniente para esas partes.

7.- ¿Existe algún equipo multidisciplinario especializado que evalúe los ingresos de los peritos privados al listado de peritos de Corte de Apelaciones?

Respuesta: Al momento de evaluar los peritos particulares en el proceso de selección existe un equipo que evalúa las competencias solo respecto de los antecedentes que ellos acompañan, no existe una evaluación más técnica y la evaluación del desempeño del perito depende del caso, porque estos peritos que son arquitectos, topógrafos o de diferentes especialidades, e incluso hay algunos peritos que son tan especial y técnico su profesión que no existen otras alternativas, en algunas materias como mineras por ejemplo, de agua, y cuando tu designas de la lista y te das cuenta que es el único perito de esa área o hay uno o dos, no hay más, y no es que el Tribunal pueda decir, saben que estos tipos no me sirven busquen a otros, es que no existen con esa

especialidad, entonces por eso que no deben ser tan estricto en la selección de los peritos porque en el fondo no existen especialidades en Chile de determinadas disciplinas.

8.- ¿Sería conveniente establecer un sistema de evaluación posterior al desarrollo de la pericia?

Respuesta: Sería conveniente en la medida que las materias a evaluar se encuentren correctamente validadas, parametrizadas, fundadas y objetiva en base a antecedentes técnicos. Yo diría en vez de una evaluación sería conveniente de establecer algún tipo de retroalimentación o sugerencia hacia las instituciones públicas en la cual trabajan los peritos públicos respecto de los informes que se encuentran mal realizados u oficiar a la institución informando que ese informe está malo por tal o cual motivo y hacerse llegar a ese profesional señalando que su informe pericial estaba malo y para que no lo siga haciendo.

En el caso de los peritos particulares generalmente los abogados son quienes retroalimentan al perito si lo hicieron bien o mal. Es importante señalar que la etapa en que participa el perito no asegura resultado, el recibe una remuneración por la labor que realiza pero nadie evalúa su desempeño y a ellos tampoco les interesa esa evaluación porque efectivamente si a la parte le va mal no necesariamente es razón del peritaje y si fuera por ese motivo tampoco tiene derecho a que el perito le devuelva el dinero por la prestación de servicios contratados, porque en las sentencias o resoluciones no aparece que se rechazó por ejemplo la demanda por culpa del perito se toman varios antecedentes dentro de los cuales está el informe pericial.

Por lo tanto en instituciones se puede generar algún tipo de retroalimentación porque en familia la mayoría de los peritajes se hacen a través de instituciones públicas y muchos jueces de familia y la mayoría está de acuerdo que la metodología de trabajo utilizada y los formatos que utilizan los peritos de las instituciones públicas no son los más adecuados, pero el problema es que tampoco existe una instancia en que el juez pueda decir que este perito es malo.

Pero se podría crear un sistema en donde el juez pueda evaluar al perito que sea muy objetivo y en un periodo de tiempo determinado que involucre ambas causas asociadas a la institución. Por ejemplo si los informes fueron evacuados dentro del plazo determinado, si de la metodología ocupada se tuvieron a la vista los antecedentes, si se entrevistó a las partes, si fueron respaldados los informes, si hubo intento de comunicación con las partes o usuarios, situaciones más de sentido común que deberían haber hecho y no lo hicieron.

La idea que se remita esta retroalimentación para que la misma institución evalúe a su propio personal generando un impacto positivo en este proceso y un compromiso en mejorar las competencias de los peritos, revisando los procesos y protocolos de trabajo. Se requiere un acuerdo interinstitucional a fin de mejorar estos procesos de peritos judiciales.

CAPÍTULO XIII. BIBLIOGRAFÍA

- Tesis Para Optar al Título de Ingeniero de Ejecución en Gestión Pública, Universidad Academia Humanismo Cristiano, Junio de 2015, alumnos Bárbara Riveros Acuña, Marcelo Avello Araya y Ricardo Morales Espinoza. Efectos y Alcances de la Distribución de Personal de los Nuevos Tribunales de la Reforma Procesal Penal de la Jurisdicción de San Miguel.

- Revista del CLAD Reforma y Democracia, Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo Caracas, Venezuela, febrero 2006, pp. 1-7, Mario Marcel. Reflexiones acerca del proceso de Modernización del Estado en Chile y desafíos futuros.

- Archivo Página web, <http://www.socialismo-chileno.org/avance/ejes-de-la-modernizaci-n-del-poder-judicial.html>, Revista Centro de Estudios Sociales, Avances de actualidad N°34, Junio 1999, Felipe Olmos. Ejes de la Modernización del Poder Judicial.

- Código Procesal Penal, AbeledoPerrot, Santiago 1995, Congreso Nacional de Chile. Preámbulo del Mensaje Presidencial al Honorable Congreso Nacional de Chile.

- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Mensaje N° 81-336 de S.E. El Presidente de la República con el que indica un proyecto de Ley que crea los Tribunales de Familia en Santiago, Noviembre 3 de 1997. Valparaíso, 30 de Agosto, 2004. Historia de la Ley N° 19.968.

- Poder Judicial de Chile, Corte Suprema, Presidente Corte Suprema de Justicia Hugo Dolmestch Urra, Santiago, Junio 2014. Planificación Estratégica del Poder Judicial, Plan 2015 – 2020.

•Página Web <http://Peritoschile.cl/web/nosotros/>, Julio Bahamondes, miembro fundador del Colegio Profesional de Peritos de Chile A.G.

•EGLE, European Guide for Legal Expertise, EEEI, octubre de 2015. Guía de buenas prácticas de la pericia judicial civil en la Unión Europea.

•Corte Suprema Argentina, Segunda Edición – La Ley, Buenos Aires, Febrero de 2005, Doctor Manuel Bermúdez. Procedimiento Judicial para Peritos.

•Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Economía y Negocios, Observatorio Económico, Julio Peña Torres y Javier Veloso Alcaide, Edición N° 7, Santiago, Julio 2007. Auxiliares de la Administración de Justicia: ¿Monopolios de Privilegios?

•Economis&Jurist Octubre 09/134, Artículo Practica Judicial, Dr. Daniel Sanroque, Perito Médico. ¿Qué debe esperarse de un Perito?

•Universidad de Talca, Centro de Estudios Democracia y Justicia, Revista Estudios Jurídicos Democracia y Justicia, N°. 1, 2012, Diego Valdés Quinteros. El Perito y el Dictamen Pericial en el Proyecto del Nuevo Código Procesal Civil Chileno.

•ISSN 0716-9736, Revista Trabajo Social / N°79 / Diciembre / 2010 / P. 23-34. Juana Arias / Víctor Yáñez. Un nuevo constructo para el peritaje del trabajo social: Los desafíos de una investigación/intervención fundamentada desde la propuesta teórica de Pierre Bourdieu.

•Libro, Registro de Propiedad Intelectual N° 167.789, Santiago de Chile. ISBN 978-956-238-739-2, Editorial LegalPublishing, Tercera Edición, Diciembre de 2007 / P.

19. Nancy Barra Gallardo. Probidad Administrativa. Aproximación a la Ley N° 19.653 y a la Jurisprudencia Administrativa.

- Revista Management 110 – IDEA, octubre de 2000. La gestión por competencias.

- Libro, Inscripción N° 134.263, Santiago de Chile. ISBN 956-8244-02-6, Editorial Universitaria, Septiembre de 2003 / P. 80 y 127. Eugenio Rivera Urrutia. Nueva economía, Gobierno electrónico y reforma del Estado.

- Libro, Inscripción N° 174.781, Santiago de Chile. ISBN 978-956-11-2038-9, Editorial Universitaria, Noviembre de 2008 / P. 103. Enrique Silva Cimma. Estado, Gobierno, Ciencia Política y Derecho Público.

- Manual de Derecho Administrativo, Inscripción N° 195307, Santiago de Chile. ISBN 978-956-337-050-8, Editorial Thomson Reuters Puntotex, Noviembre 2010 / P. 192, 193, 201, 202, 203, 204. Gabriel Celis Danzinger. Curso de Derecho Administrativo Tomo I.

- Acceso a la Justicia. P. 184, 185, 203, 205, 206. Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2007. Hechos 2006.

- Informe del Servicio Nacional del Servicio Civil, Santiago de Chile. Servicio Civil Chile, Diciembre de 2010. Orientaciones Planificación y Gerenciamiento en Gestión de Personas: Caso aplicado a Perfiles.

- Informe del Servicio Nacional del Servicio Civil, Santiago de Chile. Servicio Civil Chile, periodo 2016. Socio Estratégico en la Gestión de Personas en el Estado.

•Libro, Registro de Propiedad Intelectual N° 167.315, Santiago de Chile. ISBN 978-956-14-0990-3, Ediciones Universidad Católica de Chile, Reimpresión Tercera Edición, Abril de 2008 / P. 455 – 456 – 457 – 458 – 459 – 460 - 461. Mario Campero Q. y Luis Fernando Alarcón C. Administración de Proyectos Civiles.

•Revista el Estado relacional y la Transformación de las administraciones públicas. Xavier Mendoza y Alfred Vernis. P. 50 51.