

RESOLUCIÓN FN/MP N° 1188 /2026

SANTIAGO, 26 de mayo de 2026

**MAT.: APRUEBA MODELO FORMATIVO
DE LA FISCALÍA DE CHILE.**

CONSIDERANDO:

1° Que, 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. y proteger a víctimas y testigos, lo que exige el desarrollo permanente de capacidades técnicas, éticas y profesionales de sus fiscales y funcionarios/as.

2° Que, el Plan Estratégico Institucional 2024-2031 establece como ejes fundamentales la persecución penal eficaz, la protección integral de víctimas y testigos y la modernización institucional, reconociendo que dichos objetivos requieren el fortalecimiento continuo de las capacidades humanas mediante procesos estructurados de formación, perfeccionamiento y capacitación.

3° Que, la formación al interior del Ministerio Público constituye una función estratégica, orientada a asegurar una actuación institucional de excelencia técnica, ética y profesional, contribuyendo además al fortalecimiento de la identidad institucional y la unidad de acción.

4° Que, de conformidad con la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, la Unidad de Formación, Perfeccionamiento y Capacitación es responsable de diseñar, implementar y evaluar la formación institucional, por lo que ha impulsado la formulación de un Modelo Formativo propio, coherente con la misión y visión institucional y con los desafíos de un sistema de justicia moderno.

5° Que, dicho Modelo Formativo constituye un instrumento estratégico y estructurante, que establece el marco conceptual, pedagógico, curricular y organizacional para el diseño, implementación, evaluación y mejora continua de las acciones formativas del Ministerio Público, integrando mecanismos de aseguramiento de la calidad, evaluación continua y mejora permanente, permitiendo verificar el impacto de la formación en el desempeño institucional y en el servicio prestado a la ciudadanía.

6° Que, en consecuencia, resulta necesario aprobar formalmente el “Modelo Formativo de la Fiscalía de Chile”, como instrumento rector de la política institucional de formación, perfeccionamiento y capacitación, y **VISTOS**, además, lo dispuesto en los artículos 83 a 91 de la Constitución Política de la República y 87 y siguientes de la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público.

RESUELVO:

Apruébese el documento denominado “*Modelo Formativo de la Fiscalía de Chile*”, elaborado por la Unidad de Formación, Perfeccionamiento y Capacitación, cuyo texto se adjunta y se entiende formar parte integrante de la presente resolución.

Anótese y comuníquese.



ÁNGEL VALENCIA VÁSQUEZ
FISCAL NACIONAL

MNL/LFSD/INP/mrm

ING. N° No hay

Distribución:

- Fiscalías Regionales y Fiscalía Supraterritorial.
- Directora Ejecutiva Nacional.
- Divisiones y Unidades de la Fiscalía Nacional.
- Archivo.

ACADEMIA DE LA FISCALÍA DE CHILE

MODELO FORMATIVO DE LA FISCALÍA DE CHILE

“NUESTRA MANERA DE FORMAR AL SERVICIO DE LA JUSTICIA”.

Contenido

MENSAJE DEL FISCAL NACIONAL.....	5
MENSAJE JEFE DE LA ACADEMIA DE LA FISCALÍA	6
I. PROPÓSITO DEL MODELO FORMATIVO.....	7
II. MARCO INSTITUCIONAL	9
1. Marco jurídico, gobernanza, formación y capacitación.	9
2. Academia de la Fiscalía de Chile	10
3. Identidad institucional y formativa.....	11
III. ENFOQUE PEDAGÓGICO	11
1. Enfoque formativo y proceso de enseñanza-aprendizaje.....	11
2. Metodologías activas y centradas en el/la participante	12
3. Formación práctica.....	13
IV. ENFOQUE CURRICULAR.....	13
1. Formación, capacitación y perfeccionamiento.....	13
2. Perfil de ingreso y egreso.....	14
3. Marco de competencias	15
3.1 Competencias genéricas	15
3.2 Competencias sello del Ministerio Público.....	16
3.3 Competencias específicas del Ministerio Público	17
4. Diseño curricular.....	17
4.1 Productos curriculares.....	17
5. Trayectorias y certificación.....	19
5.1 Trayectorias de formación.....	19
5.2. Certificación	20
V. OFERTA FORMATIVA	21
VI. ACTORES DEL PROCESO FORMATIVO.....	22
1. Participantes	22
2. Cuerpo Académico	22
3. Comité curricular	24
4. Directorio	24
VII. VINCULACIÓN CON EL MEDIO	24
VIII. FORMACIÓN DE CALIDAD	26

ACADEMIA DE LA FISCALÍA DE CHILE

1.	Ciclo de calidad aplicado al Modelo Formativo	26
2.	Infraestructura adecuada.....	28
3.	Evaluación de la calidad de los aprendizajes.	28
IX.	CIERRE Y PROYECCIÓN DEL MODELO FORMATIVO	30
X.	GLOSARIO	32
XI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	34

MENSAJE DEL FISCAL NACIONAL

Estimados/as Fiscales y Funcionarios/as del Ministerio Público:

La Fiscalía de Chile existe para cumplir un mandato constitucional irrenunciable, dirigir la investigación de los delitos, ejercer la acción penal pública y, de manera esencial, proteger la dignidad y los derechos de las víctimas y testigos. Ese mandato no se agota en la norma escrita; se realiza, día a día, en la calidad del desempeño de cada una de las personas que integran esta institución.

El Plan Estratégico Institucional 2024–2031 define con claridad los ejes que orientan nuestra acción: una persecución penal eficaz, una protección integral de víctimas y testigos, y una modernización institucional sostenida. Estos objetivos no son posibles sin fiscales y funcionarios/as altamente calificados, comprometidos con la excelencia técnica y con los valores que fundan nuestra identidad institucional. Por eso, la formación no es un complemento de la función es parte constitutiva de ella.

El Modelo Formativo que hoy presentamos es una herramienta estratégica al servicio de esa visión. No se trata solo de capacitar, se trata de fortalecer competencias que impacten directamente en la calidad de las investigaciones, en la eficacia de la persecución penal y en la protección efectiva de quienes depositan su confianza en nuestra institucionalidad.

Este Modelo define trayectorias formativas progresivas, desde niveles iniciales hasta especializados, articuladas con las funciones sustantivas de la Fiscalía y orientadas a perfiles de egreso concretos. Con ello, la formación se convierte en un motor de desarrollo institucional y en una garantía de calidad para la ciudadanía: cada persona mejor formada es una investigación más sólida, una víctima mejor atendida, un sistema de justicia más legitimado.

Los invito a asumir este instrumento como propio, a integrarlo a su quehacer cotidiano comprendiendo que la excelencia en la función persecutora y la protección de las personas comienza con la disposición permanente a aprender, a mejorar y a actuar con la mayor rigurosidad ética y técnica posible.

La Fiscalía que Chile necesita se construye con cada uno de ustedes.

MENSAJE JEFE DE LA ACADEMIA DE LA FISCALÍA

Estimados/as Fiscales y Funcionarios/as del Ministerio Público:

Con profunda satisfacción presentamos el Modelo Formativo de la Fiscalía de Chile, un instrumento inédito en la historia institucional del Ministerio Público y, a la vez, una declaración de principios sobre cómo entendemos la formación al servicio de la justicia.

Este modelo no surge de la tradición académica clásica, sino de la especificidad del quehacer del Ministerio Público, una institución única, con una misión constitucional que demanda el más alto estándar técnico, ético y humano. Por eso, su diseño es también único. Se articula en base a los principios de la andragogía (la educación para personas adultas en contexto laboral), privilegiando las metodologías activas y centradas en los participantes, incorporando modalidades flexibles que integran las tecnologías de la mano de un Cuerpo Académico conformado prioritariamente a fiscales y funcionarios/as de la propia institución.

La innovación de este instrumento no radica sólo en su forma, sino en su filosofía: concebir el aprendizaje como un proceso dinámico, contextualizado y orientado al desempeño real de la función pública, mediante una formación que convierte la experiencia acumulada en conocimiento significativo y el conocimiento en acción institucional concreta.

El Modelo Formativo define también trayectorias formativas que sean coherentes con las trayectorias laborales, marcos de competencias, perfiles de egreso, productos curriculares estandarizados y mecanismos de certificación interna y externa. Todo ello organizado con la misma rigurosidad que demandan actualmente a los sistemas de educación superior, adaptándola al contexto particular del Ministerio Público y el sistema de justicia del cual forma parte. Esto nos convierte en referentes formativos del ecosistema de justicia.

Agradecemos profundamente a todos/as quienes participaron en la elaboración de este Modelo Formativo, permitiendo que esté dotado de coherencia y pertinencia conforme a los desafíos actuales del Ministerio Público.

La Academia de la Fiscalía trabaja sobre la base de una convicción profunda de que una mayor eficacia de la función pública se fortalece significativamente con una formación de calidad. Este Modelo Formativo es nuestra apuesta por seguir creciendo como una institución que aprende, innova y se transforma permanentemente para servir mejor cada día al Estado de Derecho, a la justicia y, a la ciudadanía.

Esta es nuestra manera de formar al servicio de la justicia.

I. PROPÓSITO DEL MODELO FORMATIVO

En Chile, la educación se entiende como “un proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida.” (Ley General de Educación N° 20.370, 2009¹) Una de esas etapas es la vida laboral, en la cual el desarrollo profesional continuo se vuelve esencial. En este contexto, la Fiscalía de Chile asume un compromiso activo con sus fiscales y funcionarios/as, llevando adelante instancias de formación² perfeccionamiento³ y capacitación⁴ continua. En este marco, el Modelo Formativo aspira a integrarse progresivamente con las políticas institucionales del Ministerio Público en materias como cuidado de equipos, desarrollo organizacional, reclutamiento y selección, gestión del desempeño, género e inclusión, entre otras, fortaleciendo una mirada sistémica del desarrollo de las personas y los equipos.

De acuerdo con lo planteado por UNESCO, la formación continua es entendida como un proceso sistemático, planificado y permanente, mediante el cual los y las profesionales⁵ actualizan, profundizan o amplían sus conocimientos y competencias para responder a los cambios y desafíos propios del quehacer profesional y así fortalecer la calidad de su desempeño a lo largo de la vida. (UNESCO, 2024) Bajo dicho marco, el Ministerio Público de Chile reconoce que el aprendizaje no se detiene con la formación que cada uno de sus integrantes posee al ingresar a la institución, sino que la extiende a lo largo de la trayectoria laboral, fortaleciendo competencias, valores, aptitudes y conocimientos que son claves para el cumplimiento de su misión pública y constitucional. Así también es concebido en el Plan Estratégico Institucional 2024–2031⁶, que en la meta cuatro del eje uno (Inteligencia) reconoce como crucial el robustecimiento de las capacidades humanas, mediante el fortalecimiento, creación, capacitación y especialización de los equipos de investigación en áreas clave, promoviendo además una formación que trascienda el derecho penal y fomente la colaboración y el intercambio de conocimientos entre las personas y los equipos de trabajo, con el fin de optimizar los talentos, recursos y resultados institucionales.

El Modelo Formativo de la Fiscalía de Chile es el marco de referencia para el diseño, implementación, evaluación y mejora continua de las acciones formativas, de perfeccionamiento y capacitación. Este instrumento, propio de toda institución educativa formal, permite, como lo señala la Comisión Nacional de Acreditación, “definir las principales características y objetivos de los programas, así como los procedimientos institucionales que guían su desarrollo.” (CNA, 2023) En consecuencia, la elaboración de este Modelo Formativo se realiza con estrecha coherencia y concordancia con la misión y

¹ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>

² Revisar punto X. GLOSARIO.

³ Revisar punto X. GLOSARIO.

⁴ Revisar punto X. GLOSARIO.

⁵ Se entenderá por profesionales a quienes desarrollan un rol en su profesión y función pública, no limitado a personas que se encuentran dentro del estamento profesional.

⁶ https://www.fiscaliadechile.cl/sites/default/files/2024-10/PEI_2024.pdf

visión de la Fiscalía, orientado a su vez por los principios y valores institucionales, asimilando también algunos estándares de calidad del sistema de educación superior. Sus propósitos son, por una parte, asegurar una formación, perfeccionamiento y capacitación integral, práctica, ética y continua y, por otra parte, fortalecer el ejercicio de las funciones de sus integrantes, en el marco de los desafíos estratégicos definidos en el Plan Estratégico Institucional 2024–2031⁷.

Con el paso de los años, la labor formativa en el Ministerio Público ha evolucionado de manera sostenida, pasando de ser una función acotada y orientada a la capacitación, hasta transformarse en un desafío más amplio que involucra formación, perfeccionamiento y capacitación. Este crecimiento y evolución permite instalar una mirada distinta de este aspecto del quehacer institucional, ya no solo como un apoyo operativo, sino como un valor institucional para el aporte más eficaz en el desarrollo de las funciones de quienes participan de sus actividades.

La implementación de un Modelo Formativo del Ministerio Público se circunscribe a este camino de ampliación y mejora de su oferta formativa. En él se reconocen las particularidades de la educación de personas adultas en el contexto laboral situando a fiscales, funcionarios/as y otros participantes del ecosistema de justicia, como protagonistas de su propio proceso de aprendizaje, capaces de transformar su quehacer cotidiano en conocimiento significativo desde la experiencia acumulada, relevando el proceso enseñanza - aprendizaje como una herramienta útil y un motor de desarrollo profesional y organizacional.

La implementación del Modelo Formativo permite diseñar procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación orientados a perfiles priorizados, generando trayectorias con impacto real en el desempeño laboral, con el objeto de fortalecer de manera efectiva las capacidades profesionales de quienes participan en las distintas instancias de formación. Este modelo contribuye directamente a mejorar el servicio que la institución entrega a la ciudadanía y a cumplir su misión dentro del sistema de justicia.

Su enfoque integral, que articula necesidades institucionales, conocimiento práctico y metodologías activas de aprendizaje, convierte a la formación en una herramienta estratégica capaz de generar cambios observables en el desempeño y proyectar una política pública sustentada en evidencia. Esta orientación se expresa especialmente en el componente práctico, donde teoría y experiencia dialogan de forma permanente; las metodologías activas se incorporan como parte habitual de la enseñanza; y el Cuerpo Académico, conformado mayoritariamente por integrantes del Ministerio Público, aporta pertinencia, realismo y una transferencia inmediata de los aprendizajes al quehacer cotidiano.

⁷ Accesible en el siguiente link: https://www.fiscaliadechile.cl/sites/default/files/2024-10/PEI_2024.pdf

En consecuencia, este instrumento, inédito en la historia del Ministerio Público, constituye un recurso clave para todas las personas que intervienen en los procesos de formación, perfeccionamiento y capacitación. Asimismo, orienta de manera directa el diseño curricular de mallas, rutas, líneas formativas y cursos, integrando competencias, contenidos, metodologías y evaluaciones en coherencia con los perfiles de egreso. El Modelo Formativo promueve trayectorias flexibles, reconoce la experiencia profesional acumulada y establece las bases para una política institucional capaz de mostrar resultados verificables, fortalecer la toma de decisiones y sostener la mejora continua.

II. MARCO INSTITUCIONAL

1. Marco jurídico, gobernanza, formación y capacitación.

La Constitución Política de la República de Chile, en su Capítulo VII (artículos 83 a 91), consagra al Ministerio Público como un organismo autónomo encargado de dirigir la investigación de los delitos, ejercer la acción penal pública y proteger a víctimas y testigos. Este mandato se desarrolla en su Ley Orgánica Constitucional N°19.640, que define su estructura, principios y funciones, consolidando valores como la autonomía, la objetividad, la probidad y la responsabilidad. A este marco normativo, se suma el resguardo al debido proceso consagrado en el art. 19 N°3 y N°7 de la Constitución vigente y los tratados internacionales ratificados por Chile. También el Código Penal (CP) y el Código Procesal Penal (CPP) que regula la actuación procesal y desarrolla los principios de legalidad, objetividad y proporcionalidad, garantizando la igualdad ante la ley, la presunción de inocencia y el derecho a defensa. Este marco se encuentra también complementado por leyes procedimentales especiales.

En el ámbito de la gobernanza institucional, el Fiscal Nacional ejerce la superintendencia directiva, correccional y económica del Ministerio Público, dictando reglamentos e instrucciones conforme al art. 91 de la Constitución y a la Ley N°19.640 (Ley Orgánica Constitucional del MP), lo que, sumado al Plan Estratégico Institucional 2024–2031, proyecta los fines del Ministerio Público en torno a la persecución penal eficaz, la protección integral de víctimas y testigos, y la modernización institucional. Desde el punto de vista pedagógico, estos instrumentos articulan los deberes constitucionales y legales con los compromisos internacionales de Chile y orientan la formación y capacitación hacia el cumplimiento de la función, persecutora y de protección de las víctimas, eficiente y ética

La Unidad de Formación, Perfeccionamiento y Capacitación -en adelante la Academia de la Fiscalía de Chile-, materializa esta visión integradora, al ser la unidad responsable de la formación, perfeccionamiento y capacitación continua de todas las personas integrantes del Ministerio Público. Su misión trasciende la enseñanza técnica, promoviendo una cultura institucional fundada en el Estado de Derecho, el respeto por las garantías procesales y la aplicación práctica de los principios y valores en los que se funda la Institución. El Modelo

Formativo se erige como un puente entre la normativa y la acción institucional, asegurando coherencia entre lo jurídico, lo ético en cada componente del proceso pedagógico, fortaleciendo una identidad institucional comprometida con la justicia, la ética y el servicio público.

2. Academia de la Fiscalía de Chile

La unidad de formación, perfeccionamiento y capacitación también denominada Academia de la Fiscalía de Chile es una unidad estratégica de apoyo al Fiscal Nacional y al Ministerio Público, orientada a fortalecer la institución mediante la formación, perfeccionamiento y capacitación continua de fiscales, funcionarios y funcionarias. Se ha propuesto consolidar un Modelo Formativo propio, coherente con la misión institucional y con las demandas de un sistema de justicia moderno, transparente y al servicio de la ciudadanía, sosteniendo a su vez una misión y visión actualizada, que se encuentre alineada con dichos objetivos, a saber:

Visión:

“Ser Referente formativo en el ecosistema de justicia⁸ y Garante de la identidad institucional de la Fiscalía de Chile, a fin de contribuir a la búsqueda de justicia al servicio de la ciudadanía.”

Misión:

“Ser la unidad estratégica de la Fiscalía de Chile responsable de entregar formación y capacitación especializada y de excelencia a fiscales y funcionarios/as mediante un modelo formativo innovador, inclusivo, pertinente y que resguarde los valores institucionales, sustentado en un cuerpo académico idóneo y en vinculación con el medio⁹, estando a la vanguardia de los desafíos presentes y futuros para la búsqueda de la justicia”.¹⁰

El Modelo Formativo de la Academia se enfoca en el desarrollo de una formación y capacitación integral, continua y con un enfoque por competencias, que posibilita la articulación de la misión y visión institucional con los desafíos contemporáneos del sistema de justicia, inspirado en los principios de pertinencia institucional, excelencia académica, equidad en el acceso, innovación pedagógica y mejora continua. Su objetivo es desarrollar capacidades que aseguren la excelencia técnica y el compromiso ético de todas las personas que integran el Ministerio Público.

⁸ Revisar punto X. GLOSARIO.

⁹ Revisar punto X. GLOSARIO.

¹⁰ La misión y visión vigentes se encuentran consagradas en el Reglamento Orgánico del Gabinete del Fiscal Nacional y de las Unidades de Apoyo de la Fiscalía Nacional aprobado por Resolución FN/MP N°447/2023 de 13 de marzo de 2023, las que se actualizarán conforme a la propuesta planteada en este documento.

3. Identidad institucional y formativa

El sello institucional y formativo de la Academia de la Fiscalía expresa la identidad que guía la formación, el perfeccionamiento y la capacitación de fiscales, funcionarios y funcionarias, integrando los principios jurídicos, éticos y operativos del Ministerio Público con los estándares pedagógicos propios de la educación de personas adultas en contexto laboral. Este sello se sustenta en los valores institucionales reconocidos en el Código de Ética de Fiscales y Abogados del Ministerio Público¹¹ los cuales son: vocación de servicio público, institucionalidad, respeto, profesionalismo, independencia, compromiso por la justicia y coherencia, vinculados a los principios de autonomía, objetividad, legalidad, probidad administrativa, transparencia, y eficacia, que orientan el desempeño profesional y se traducen en competencias observables en la práctica. Estos valores no cumplen solo una función técnica dentro del Modelo Formativo, sino que constituyen la base cultural y ética que guía las conductas, las decisiones profesionales y la comprensión del rol institucional que lo diferencian de cualquier otra institución pública, impactando de manera concreta la determinación de perfiles de egreso y el favorecimiento por la unidad de acción institucional.

En el plano formativo, esta identidad se transmite mediante la orientación práctica de la enseñanza, con un modelo de enfoque por competencias y centrado en la persona adulta trabajadora que resalta la importancia de la experiencia laboral, la reflexión crítica, la responsabilidad profesional y la transferencia efectiva al desempeño. Asimismo, reconoce el rol del Cuerpo Académico como portador del saber institucional y garante de pertinencia formativa. En consecuencia, puede afirmarse que el sello de la Academia de la Fiscalía de Chile se caracteriza por una formación innovadora, inclusiva y pertinente, orientada al fortalecimiento permanente de quienes ejercen la función pública. Todo ello se expresa en nuestro compromiso fundamental: **“nuestra manera de formar al servicio de la justicia”**.

III. ENFOQUE PEDAGÓGICO

El enfoque pedagógico es el marco teórico-conceptual que orienta la enseñanza y el aprendizaje, definiendo cómo se concibe la formación. En la práctica se trata de definir cómo se enseña y cómo se aprende, qué se espera lograr con los participantes, cuál es el rol del docente y otros actores del proceso formativo, qué métodos, qué secuencias y qué evaluaciones se realizan, en correspondencia con el Modelo Formativo, dentro del marco institucional o nacional. (Ministerio de Educación de Chile, 2017)

1. Enfoque formativo y proceso de enseñanza-aprendizaje

El Modelo Formativo de la Academia de la Fiscalía asume un enfoque centrado en el aprendizaje de el/la participante adulto/a como protagonista, lo que releva la importancia de contar con un cuerpo docente con formación, en coherencia con la andragogía y el

¹¹ Código de Ética de Fiscales y Abogados del Ministerio Público, 2026.

modelo de enfoque por competencias. La andragogía o educación para adultos/as, consiste en “el conjunto de procesos de aprendizaje, formales o no formales, mediante los cuales las personas cuyo entorno social las reconoce como adultas que desarrollan sus capacidades, enriquecen sus conocimientos y mejoran sus competencias.” (UNESCO, 2015) Este enfoque exige una articulación curricular-pedagógica permanente que crea un vínculo entre teoría y práctica, usando estrategias que faciliten el uso de los aprendizajes entre los diferentes tipos de enseñanza, las que son orientadas a un campo ocupacional específico. De este modo, los conocimientos no se limitan a lo declarativo, sino que se traducen en desempeños profesionales significativos.

Asimismo, el proceso formativo desarrollado por la Academia de la Fiscalía incorpora la multimodalidad¹², que es equivalente a lo que Ministerio de Educación de Chile define como “modalidad flexible”, permitiendo el desarrollo de su oferta formativa anual en modalidad: presencial, semipresencial y a distancia o virtual, potenciadas por las tecnologías digitales, lo que se ajusta a las necesidades del contexto institucional, la diversidad de cargos, funciones de los y las participantes y la conciliación con su vida personal y familiar.

2. Metodologías activas y centradas en el/la participante

Las metodologías activas¹³ corresponden a un enfoque pedagógico, en el que el/la participante es el/la actor/a principal en la construcción del conocimiento, la adquisición de habilidades y el desarrollo de competencias, mostrando así dominio y logro de los aprendizajes esperados. Por otra parte, el/la docente ejerce su rol de facilitador/a y mediador/a favorece la autonomía, el desarrollo de habilidades cognitivas y socioemocionales para lograr aprendizajes significativos. Esto implica incluir estas metodologías desde la planificación de los cursos¹⁴, el desarrollo de las actividades formativas, de perfeccionamiento y de capacitación hasta la evaluación de los aprendizajes, no como actividades aisladas que promuevan la participación, sino que pensando la docencia como un proceso al servicio del participante. La persona docente adquiere un carácter mediador que permite enfocar las disposiciones de aprendizaje significativo, a través de actividades que posibilitan en el/la participante la cooperación, creatividad y reflexión sobre la tarea (Silva y Maturana, 2017).

El Modelo Formativo de la Academia considera principalmente las siguientes metodologías activas, sin ser estas excluyentes:

- a. Análisis de casos.
- b. Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- c. Aula invertida.
- d. Aprendizaje y servicio (A+S).

¹² Revisar punto X. GLOSARIO.

¹³ Revisar punto X. GLOSARIO.

¹⁴ Revisar punto X. GLOSARIO.

- e. Clínica jurídica.
- f. Juego de roles o simulación.

3. Formación práctica

Uno de los sellos de la formación, perfeccionamiento y capacitación impartida en la Academia de la Fiscalía se encuentra en la preponderancia del componente práctico de cada una de sus actividades. Esta relación viene dada por la orientación de cada una de las mallas curriculares, rutas¹⁵, líneas formativas y cursos, que son construidos en base a la caracterización de los cargos y funciones y la elaboración de perfiles de egreso vinculados a características profesionales y tareas concretas. Otra influencia importante que da cuenta de este componente es la conformación del Cuerpo Académico, compuesto mayoritariamente por fiscales, funcionarios y funcionarias de la propia institución con un alto grado de conocimiento y experiencia práctica del trabajo en el Ministerio Público, lo que impacta de manera directa en la calidad, pertinencia y capacidad formadora. El Modelo Formativo resguarda esta orientación práctica de los planes de formación y capacitación, delineando el marco de trabajo de los Comités Curriculares¹⁶ hacia el desarrollo práctico de las mallas, rutas, líneas formativas y cursos y el logro de los perfiles de egreso.

IV. ENFOQUE CURRICULAR

El enfoque curricular se expresa a través de bases curriculares, que son el marco referencial obligatorio que define los objetivos del aprendizaje en cada nivel educativo, sobre una base cultural común para un determinado país. A partir de este marco se elaboran los programas de estudios, los planes de estudio, los instrumentos, los contenidos y objetivos. (Ministerio de Educación de Chile, 2009)

1. Formación, capacitación y perfeccionamiento

El Modelo Formativo de la Academia impacta en la determinación, elaboración y ejecución de mallas, rutas líneas y cursos que se incorporan a la oferta formativa anual, los que pueden ser agrupados en tres grandes líneas de trabajo:

- a. Formación: Implica un proceso formativo amplio, mediante cursos, programas o trayectorias institucionalizadas, con el fin de desarrollar conocimientos, competencias y actitudes en el mediano y largo plazo, estructurada en líneas, rutas de formación o mallas curriculares que responden a una lógica pedagógica progresiva. Se orienta al desarrollo profesionalizante, con resultados de aprendizaje definidos y articulando perfiles de egreso con los perfiles institucionales.

¹⁵ Revisar punto X. GLOSARIO.

¹⁶ Revisar punto X. GLOSARIO.

- b. Perfeccionamiento: constituye un proceso de mediano y largo plazo, sistemático y estructurado, orientado a la profundización y especialización de competencias previamente adquiridas. Su finalidad es elevar el estándar profesional de los y las participantes hacia un desempeño experto, contribuyendo a metas estratégicas del Ministerio Público y a la consolidación de áreas disciplinarias especializadas. Este tipo de proceso educativo supone requisitos de ingreso, vinculados al dominio inicial de competencias, y contempla evaluaciones complejas que evidencian desempeño avanzado.
- c. Capacitación: La capacitación corresponde a una intervención de corta duración, orientada a cerrar brechas puntuales de conocimiento o habilidades necesarias para ejecutar tareas específicas, procedimientos operativos o actualizaciones normativas de aplicación inmediata. Se caracteriza por responder a necesidades emergentes de la gestión institucional, de procesos de modernización o de reformas legales que requieren una actualización rápida del desempeño. Su propósito es habilitar al participante para aplicar operativamente los aprendizajes en el corto plazo, por ejemplo: uso de sistemas informáticos, incorporación de nuevos procedimientos internos o ajustes derivados de cambios legislativos o reglamentarios.

El Modelo Formativo equilibra la sistematicidad pedagógica, propia de la formación especializada, con la flexibilidad y oportunidad de la capacitación, asegurando coherencia y adaptabilidad frente a los desafíos de la gestión cotidiana. Permitiendo el desarrollo de mallas, rutas y líneas formativas para perfiles priorizados y disponibilizando paralelamente cursos que respondan a necesidades de formación concretas.

2. Perfil de ingreso y egreso

El perfil de ingreso¹⁷ es el conjunto de conocimientos, competencias y actitudes que el/la participante posee como parte de su trayectoria y es el punto de partida para el diseño de mallas, rutas, líneas y cursos. Por su parte, el perfil de egreso se define como el “Conjunto de conocimientos, competencias y actitudes que el/la estudiante de la carrera o programa habrá internalizado al momento de su titulación o graduación, y constituye el marco de referencia para la aplicación de los criterios de evaluación.” (CNA, 2015)

En el contexto de la Academia de la Fiscalía, el perfil de egreso corresponde a la declaración formal de las competencias formativo-laborales que caracterizan a quienes finalizan un proceso formativo, evidenciando los desempeños esperados en coherencia con las necesidades del medio y las orientaciones estratégicas del Ministerio Público. Su elaboración se desarrolla mediante un proceso participativo formal liderado por la Academia y un comité curricular integrado por especialistas disciplinares, actores institucionales, que cuentan con una trayectoria profesional destacada, lo que permite asegurar la pertinencia,

¹⁷ Revisar punto VIII GLOSARIO.

coherencia y consistencia formativa del perfil de egreso y el respectivo proceso de formación.

Este perfil se articula con el sello institucional, el cual expresa la identidad formativa que orienta la preparación de los y las participantes, integrando principios éticos, institucionales, y operativos, consistentes con los estándares pedagógicos declarados en este Modelo, que se traducen en conductas observables que guían las conductas, decisiones profesionales y la comprensión del rol institucional.

3. Marco de competencias

Corresponde al conjunto integrador de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el Ministerio Público promueve como ejes para el desempeño profesional coherente con su misión, visión y principios. Estas competencias constituyen el referente formativo y normativo de la Academia, ya que orientan la definición de perfiles de egreso, perfiles docentes, la elaboración de mallas curriculares, rutas y líneas formativas, programas de asignatura y los procesos de evaluación, asegurando coherencia y continuidad en toda la formación, perfeccionamiento y capacitación institucional.

3.1 Competencias genéricas

Las competencias transversales, también llamadas genéricas o generales, son aquellas comunes a un grupo de funciones diferentes, que hacen posible un desempeño eficiente en el ámbito profesional, entre las que se incluyen, trabajo en equipo, ética y responsabilidad. (MINEDUC, 2016)

El proyecto Tuning para América Latina¹⁸ considera un listado de al menos 27 competencias genéricas (Tuning, 2007); a su vez, el trabajo de Muñoz-Reja (Muñoz-Reja, 2025) destaca algunas competencias personales e interpersonales para la formación del personal de Justicia en el ámbito Iberoamericano. El Modelo Formativo rescata de ambos trabajos las siguientes:

- a. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- b. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- c. Capacidad para tomar decisiones o proactividad.
- d. Capacidad de trabajo en equipo.
- e. Compromiso ético.
- f. Compromiso con la calidad u orientación hacia la excelencia.
- g. Capacidad de comunicar de manera efectiva.

¹⁸ El Proyecto Tuning América Latina es una iniciativa impulsada por universidades para universidades que busca armonizar las estructuras educativas de la educación superior en la región. Participaron de la iniciativa 62 Universidades de 18 países de Latinoamérica y su objetivo es mejorar la calidad, efectividad y transparencia, fomentando la cooperación para facilitar la movilidad y el reconocimiento de títulos https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf

- h. Capacidad para gestión de la información.
- i. Pensamiento crítico
- j. Mejora continua
- k. Visión estratégica
- l. Innovación y gestión del cambio

3.2 Competencias sello del Ministerio Público

Las competencias sello son aquellas capacidades y valores que definen la identidad de una institución y orientan la forma en que sus integrantes actúan y toman decisiones promoviendo la adherencia y el compromiso de participantes con la ética institucional. En el Modelo Formativo de la Fiscalía de Chile, cada competencia sello se construye a partir de un valor institucional, constituyendo su expresión formativa y operacional. Esta correspondencia intencionada permite traducir los principios éticos y culturales de la institución en desempeños profesionales observables, evaluables y transferibles al ejercicio cotidiano de las funciones, asegurando coherencia entre identidad institucional, formación y actuación profesional¹⁹, permitiendo que estos no permanezcan en un plano declarativo, sino que se manifiesten de manera efectiva en las decisiones, conductas y prácticas cotidianas de fiscales, funcionarios y funcionarias. Siendo estos los siguientes:

- a) **Vocación de Servicio Público:** se expresa como competencia sello en la capacidad de orientar el desempeño profesional al interés general y al impacto del trabajo institucional en la ciudadanía.
- b) **Institucionalidad:** se traduce en la competencia de actuar conforme a los roles, normas y lineamientos del Ministerio Público, fortaleciendo la unidad de acción y la legitimidad institucional.
- c) **Respeto:** se operacionaliza como competencia asociada al trato digno, la consideración por las personas y la valoración de la diversidad en el ejercicio de la función pública.
- d) **Profesionalismo:** se manifiesta como competencia orientada a la excelencia técnica, el rigor en el desempeño y la actualización permanente de conocimientos y habilidades.
- e) **Independencia:** se concreta como competencia en la capacidad de ejercer el rol con autonomía técnica y criterio propio, resguardando la objetividad en la toma de decisiones.

¹⁹ El Ministerio de Educación refiere que el plan estratégico de las instituciones explicita los sellos, principios y metas que orientan el quehacer de la comunidad educativa, definiendo identidad y características distintivas (Ministerio de Educación de Chile, 2014).

- f) **Compromiso por la Justicia:** se expresa como competencia en la actuación coherente con los fines constitucionales del Ministerio Público y la búsqueda permanente de decisiones justas y fundadas.
- g) **Coherencia:** se traduce en la competencia de alinear convicciones, decisiones y conductas profesionales con los valores y principios institucionales.

3.3 Competencias específicas del Ministerio Público

Las competencias específicas son aquellas habilidades o capacidades técnicas, procedimentales y de desempeño profesional que forman parte de un campo disciplinar determinado, que habilitan la ejecución de funciones propias de la especialidad o área de formación profesional. (MINEDUC, 2016) Están directamente relacionadas con las funciones técnicas y procedimentales que una persona debe desempeñar según su rol o especialidad. Estas competencias permiten ejecutar tareas concretas del ámbito profesional y buscan garantizar un desempeño correcto y eficaz en el trabajo y son la base para el diseño de mallas curriculares, rutas y líneas formativas, ya que definen los aprendizajes técnicos que la institución debe asegurar (Del Pozo Flórez, 2017), para el desarrollo de las competencias profesionales concretas de los/las participantes de acuerdo con su rol. En este contexto, las competencias específicas podrán variar según sea la malla o ruta en particular y de acuerdo con los estándares curriculares institucionales.

4. Diseño curricular

El Modelo Formativo reconoce un proceso de diseño curricular, que corresponde a la “preparación de un plan de actuación que, a través del desarrollo de las capacidades o adquisición de las competencias correspondientes, preparará a los estudiantes para poder llevar a cabo las funciones que se recojan en el perfil de egreso. Una visión curricular de la acción formativa universitaria afirma que el diseño curricular debe ser un proyecto formativo integrado.” (Zabalza, 2003) Este proceso contiene una serie de etapas que dan lugar a diversos documentos que estandarizan la calidad de nuestro proceso y que se adecuan a la formación en el contexto del Ministerio Público.

4.1 Productos curriculares

Corresponde al conjunto de instrumentos que se confeccionan como resultado del proceso de diseño curricular y que dan cuenta de los procesos pedagógicos y los desempeños esperados. Estos componentes son esenciales para traducir los propósitos formativos en experiencias concretas de enseñanza-aprendizaje, garantizando continuidad, pertinencia y calidad formativa. Los productos curriculares del Modelo Formativo de la Academia son:

- 4.1.1 Mallas curriculares:** Corresponden a los instrumentos que organizan progresivamente la formación y pueden estar integrados por componentes obligatorios y electivos u optativos. (CNA, 2020) La malla asegura la progresión de

aprendizajes y la articulación entre distintos niveles formativos, orientadas al logro de un perfil de egreso. Se conciben en atención a niveles de desarrollo de la formación continua, existiendo niveles iniciales, intermedios y avanzados o especializados.

4.1.2 Rutas formativas: Corresponden a unidades curriculares intermedias, para el desarrollo de competencias específicas, orientadas a necesidades puntuales de formación o capacitación, permitiendo articular la flexibilidad y especialización de acuerdo con el perfil de egreso definido. (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2016)

4.1.3 Líneas formativas²⁰: Corresponden a unidades curriculares de menor extensión, de carácter flexible y modular, orientadas al desarrollo de competencias vinculadas a ejes temáticos determinados. Se estructuran a partir de la articulación coherente de asignaturas y permiten responder de manera eficiente a necesidades institucionales emergentes. Constituyen un nivel de organización curricular de menor complejidad que las rutas formativas, pero con mayor coherencia y profundidad que los cursos individuales, posibilitando trayectorias formativas flexibles y acumulativas. En caso de consolidación o ampliación, pueden evolucionar hacia rutas formativas o integrarse a mallas curriculares, contribuyendo a la progresión del aprendizaje y al fortalecimiento del desarrollo profesional continuo.

4.1.4 Programas de Asignatura: Constituyen la unidad básica de planificación curricular. Incluyen, como componentes mínimos, información general para la identificación de la asignatura, competencias formativo-laborales, unidades y contenidos, metodologías de enseñanza-aprendizaje, proceso de evaluación y referencias bibliográficas.

4.1.5 Syllabus: Es un documento detallado de estudios, elaborado por el docente, de gran utilidad para los participantes. En su elaboración se siguen ciertos pasos como: propósitos y objetivos del curso o asignatura, contenidos, metodología, forma de evaluación, recursos necesarios, estructurar el trabajo activo de los participantes en su proceso enseñanza-aprendizaje, entre otros. (CINDA, 2008)

4.1.6 Diseño instruccional y recursos pedagógicos: El diseño instruccional²¹ articula las competencias formativo-laborales con metodologías activas y procesos de evaluación, garantizando coherencia pedagógica, es “el proceso de arquitectura” de las experiencias de aprendizaje y no se debe confundir con la enseñanza. Aunque hay superposiciones considerables, el diseño instruccional se realiza varios pasos antes de que cualquier enseñanza se lleve a cabo.” (Gallardo, 2024) En este marco, se integran los recursos pedagógicos (guías, casos, simulaciones,

²⁰ Revisar punto X. GLOSARIO

²¹ Revisar punto X. GLOSARIO.

manuales y entornos digitales) como soportes que permiten implementar los programas y favorecer aprendizajes significativos.

El desarrollo de esta etapa se realiza por un diseñador instruccional cuyas principales funciones son; alinear el diseño con el Modelo Formativo, seleccionar estrategias didácticas, diseñar secuencias y estructura de contenidos, crear recursos multimedia, diseñar experiencias de aprendizaje centradas en el/la participante, elaborar instrumentos de evaluación y rúbricas. Si bien no existe una profesión específica, debe pertenecer al área educativa o de las ciencias sociales. De este modo, los productos curriculares permiten alinear propósitos institucionales, planificación académica y experiencias de aprendizaje, asegurando la formación continua y coherente con la innovación pedagógica.

5. Trayectorias y certificación

5.1 Trayectorias de formación

El Modelo Formativo de la Academia de la Fiscalía incorpora trayectorias de formación progresivas que comienzan en el nivel inicial y avanzan hacia nivel intermedio, hasta llegar a un nivel avanzado o de especialización, en concordancia con las funciones sustantivas de la institución. Estas trayectorias se articulan con los procesos de inducción que coordina la División de Personas, los cuales entregan la base introductoria previa al itinerario formativo de la Academia de la Fiscalía.

a. Nivel inicial de la trayectoria formativa

En este nivel se realiza la introducción a las temáticas relacionadas con las funciones, disciplina o área profesional, para el desarrollo de competencias básicas que garanticen la comprensión del rol público, la responsabilidad y funciones asociadas al cargo, en el marco normativo y cultural del Ministerio Público. Este primer nivel responde, por una parte, al desempeño exitoso y al cabal conocimiento de los lineamientos generales de funcionamiento de la unidad a la cual se integra o de la función que se asume. Se adquieren los conceptos base y esenciales, los procedimientos generales (teóricos y prácticos), otorgándole valor y sentido a su quehacer profesional en la Institución.

b. Nivel Intermedio de la trayectoria formativa

Corresponde al nivel en que fiscales, funcionarios, funcionarias y participantes externos, profundizan en los conocimientos, habilidades y procedimientos propios de su función, avanzando desde lo básico hacia la aplicación autónoma y contextualizada de las competencias institucionales. En él se fortalecen las destrezas técnicas vinculadas a las tareas habituales del cargo, se incorporan criterios de análisis y toma de decisiones acordes a la complejidad creciente de los desafíos operativos, y se promueve la comprensión del

rol dentro del sistema de persecución penal. Asimismo, se busca que las y los participantes conecten su desempeño con los estándares institucionales de calidad, gestión y probidad.

c. Nivel Avanzado o especializado de la trayectoria formativa

Es el nivel orientado al perfeccionamiento de competencias avanzadas y altamente específicas, necesarias para enfrentar funciones de alta complejidad técnica, estratégica o de liderazgo dentro del Ministerio Público o en la institución del ecosistema de justicia a la que se pertenezca. En esta etapa se consolidan saberes profundos en áreas disciplinares, investigativas, periciales o de gestión, permitiendo a fiscales, funcionarios, funcionarias y participantes externos, desempeñarse como referentes, responsables de la toma de decisiones críticas, la resolución de problemas especializados y la ejecución de tareas que requieren dominio experto del marco jurídico, procedimental y técnico de la institución. Este nivel fomenta la actualización continua, la capacidad de innovación, el análisis especializado de casos o procesos, y la transmisión de buenas prácticas al interior de las unidades.

5.2. Certificación

En cuanto a la certificación, la Academia de la Fiscalía contempla dos vías de certificación: 1) la certificación interna, que es aquella que entrega de manera autónoma, respecto de la oferta formativa interna; y 2) la certificación externa, desarrollada en alianza con universidades u organismos especializados, principalmente a través de diplomados y programas de especialización en modalidad de formación y capacitación continua, asegurando pertinencia de estos, reconocimiento académico y proyección profesional.

La certificación interna adopta las siguientes formas:

- a. Certificación de Asistencia:** Para aquellos cursos, líneas, rutas o mallas que establecen como requisito de satisfacción la concurrencia, presencial o telemática, del/la participante.
- b. Certificación de Participación:** Para aquellos cursos, líneas, rutas o mallas que establecen como requisito de satisfacción la asistencia sumada a la intervención activa del/la participante de manera presencial o telemática, en la o las actividades del curso que se definan.
- c. Certificación de Evaluación:** Para aquellos cursos, líneas, rutas o mallas que consideran como requisito de satisfacción aprobar un instrumento de evaluación, asignando una nota o nivel de logro predeterminado.

V. OFERTA FORMATIVA

La oferta formativa anual es un instrumento mediante el cual la Academia de la Fiscalía da a conocer la planificación de la formación institucional. A través de ella se proyecta el desarrollo de competencias y se evidencian las necesidades y compromisos institucionales prioritarios.

La oferta formativa está compuesta del procedimiento de oferta formativa, de perfeccionamiento de capacitación y, por otra parte, la resolución de oferta de formativa de perfeccionamiento y de capacitación anual. El procedimiento de construcción de la oferta es el proceso mediante el cual se identifican, analizan y priorizan las necesidades de formación, bajo los principios de pertinencia, eficiencia y coherencia institucional. Su propósito es levantar y organizar las necesidades de formación y capacitación de todas las unidades y regiones, con el fin de diseñar una oferta anual que responda adecuadamente a los desafíos institucionales y desafíos del ecosistema de justicia que potencien los objetivos del Ministerio Público.

La Academia desarrollará un proceso de detección de necesidades en el que podrán participar las Unidades y Divisiones de la Fiscalía Nacional, las Fiscalías Regionales y la Fiscalía Supraterritorial. A las necesidades detectadas se les aplicarán criterios y orientaciones que resguarden la pertinencia, eficiencia y coherencia de la oferta anual.

La oferta formativa se organiza en tres líneas de acción:

- 1) Oferta formativa, de perfeccionamiento y de capacitación centralizada, que reúne las actividades de capacitación definidas a partir del levantamiento de requerimientos internos o detección de necesidades formativas o de capacitación, a nivel nacional;
- 2) Oferta formativa, de perfeccionamiento y de capacitación externa correspondiente a actividades de formación y capacitación desarrolladas en conjunto con instituciones afines al Ministerio Público, tanto nacionales como internacionales;
- 3) Oferta formativa, de perfeccionamiento y de capacitación regional, tiene como objetivo promover la autogestión formativa en las Fiscalías Regionales, bajo los lineamientos técnicos de la Academia de la Fiscalía. Su coordinación está a cargo de las Unidades de Personas de cada Fiscalía Regional e incluye todas las actividades que estas realicen o contraten para atender las necesidades de capacitación de sus fiscales y funcionarios/as, siempre que dichas necesidades no estén cubiertas por la oferta centralizada y con resguardo a los criterios de determinación de la oferta.

La Academia aborda al menos los siguientes ámbitos de formación, perfeccionamiento y capacitación, pudiendo ampliar o restringir este listado de acuerdo con los recursos disponibles y prioridades institucionales:

- a. Ámbito de Delitos Sexuales y Violencia de Género.
- b. Ámbito de Crimen Organizado, Lavado de Activos y Corrupción.
- c. Ámbito de Investigación y Litigación Penal.
- d. Ámbito de Derecho y Actualización Jurídica.
- e. Ámbito de Cooperación Internacional y Extradiciones.
- f. Ámbito de Liderazgo.
- g. Ámbito de Tecnología, Evidencia Digital y Herramientas de Investigación.
- h. Ámbito de Protección y Atención de Víctimas y Testigos.
- i. Ámbito de Delitos Económicos y Ciberdelitos.

VI. ACTORES DEL PROCESO FORMATIVO

1. Participantes

El Modelo Formativo de la Academia de la Fiscalía de Chile se centra en el/la participante, lo que implica que el rol que éste/a asume en el proceso formativo es el de un actor principal, preparado para trabajar en equipo, demostrar flexibilidad, proactividad y autonomía, junto con una disposición permanente hacia la reflexión. (Silva y Maturana, 2017) Este cambio de roles de participantes y docentes se evidencia en la planificación de la enseñanza, definida sobre la base de metodologías activas que permiten de manera efectiva posicionar a los y las participantes en su rol protagónico sobre el aprendizaje.

La Academia de la Fiscalía está a cargo de formar a fiscales, funcionarios y funcionarias²² del Ministerio Público, quienes componen un grupo con trayectorias laborales distintas y por tanto necesidades formativas diversas. También se consideran en este grupo a integrantes de instituciones del ecosistema de justicia, nacional o internacional, quienes, por medio de programas de la oferta externa, pueden participar de la oferta formativa impartida por la Academia.

2. Cuerpo Académico

El cuerpo académico²³ de la Academia de la Fiscalía de Chile se destaca por su composición heterogénea, lo que permite el desarrollo del conocimiento práctico institucional, aportado por los y las docentes internos (fiscales, funcionarios y funcionarias) del Ministerio Público, en colaboración con académicos/as de instituciones de educación superior y/o profesionales de organismos afines, convocados para el tratamiento de

²² Ya sea que tenga régimen de contratación de planta u honorarios.

²³ Revisar punto X. GLOSARIO.

materias particulares, otorgando una especial y virtuosa combinación en la función formativa. En ambos casos (docentes internos y externos), se trata de profesionales que cuentan con las habilidades pedagógicas y certificaciones académicas acordes a su función, sumado a experiencia reconocida en sus áreas de expertise, permitiendo el desarrollo práctico de los ámbitos de formación y capacitación, lo que orienta su función docente hacia la realidad del medio en el que se desenvuelven los participantes.

El cuerpo académico representa y promueve la misión, visión, valores y principios institucionales, lo que les faculta para ser portadores y transmisores del Modelo Formativo. Esta visión del académico/a como educador/a por excelencia se encuentra consignado en la reglamentación respectiva para el Cuerpo Académico del Ministerio Público.

El cuerpo académico desarrolla su labor pedagógica acompañado, apoyado y guiado por el equipo de la Academia de la Fiscalía de Chile, consolidando una trayectoria académica interna, con el objeto de garantizar la idoneidad disciplinar, profesional y pedagógica de cada uno de ellos/as en atención a algunos de los criterios indicados por la CNA (2023) en este ámbito. Los elementos que se consideran en la trayectoria de los/las académicos/as son:

- a. Reclutamiento:** La conformación del Cuerpo Académico inicia con un proceso de convocatoria y postulación que considera las cualidades esenciales y necesarias para atender la oferta formativa y de capacitación del Ministerio Público.
- b. Selección:** Corresponde al proceso de revisión y pronunciamiento respecto de los antecedentes profesionales y académicos de los/as postulantes, por parte del órgano competente.
- c. Perfeccionamiento:** Los/as académicos/as deben cursar un programa de perfeccionamiento determinado por la Academia, que tiene como propósito la entrega de herramientas para su desarrollo docente y la comprensión del Modelo Formativo.
- d. Evaluación periódica:** El cuerpo académico es evaluado periódicamente en cuanto a su desempeño, a través de instrumentos diseñados para tal efecto. Dichas evaluaciones consideran la intervención de participantes, académicos/as y coordinadores/as, con el propósito de retroalimentar el rol docente e implementar mejoras.
- e. Reconocimiento:** Los/as académicos/as podrán ser reconocidos en una ceremonia dispuesta para tales efectos en donde se destacará a las personas mejor evaluadas, con más trayectoria y a aquellos/as que hayan participado o impulsado proyectos de innovación en la formación y capacitación y/o innovación en Vinculación con el Medio²⁴.

²⁴ Revisar punto X. GLOSARIO.

3. Comité curricular

Instancia académica encargada de, en conjunto y con la guía de la Academia, confeccionar el diseño macro curricular de mallas, rutas y líneas formativas que respondan adecuadamente a las necesidades de formación institucional y del ecosistema de justicia. Asimismo, está a cargo de la definición de los respectivos perfiles de egreso, asegurando la coherencia con el modelo formativo, valores institucionales y estándares de calidad,

Pueden participar de estas instancias, fiscales, funcionarios y funcionarias convocados/as por la Academia de la Fiscalía para tales funciones o invitados externos, en virtud de sus conocimientos y experiencia en un área determinada.

4. Directorio

La Academia de la Fiscalía cuenta con un Directorio, órgano colegiado y consultivo del Fiscal Nacional, el que puede consultarle respecto de las materias que estime pertinentes, en particular:

- a. Propuesta de programas de capacitación y perfeccionamiento institucional.
- b. Objetivos estratégicos de la Academia, a partir de las necesidades de la Institución
- c. Distribución anual del presupuesto

La integración del Directorio de la Academia estará definida por el reglamento respectivo para el ámbito de la formación, perfeccionamiento y capacitación que emita el Fiscal Nacional.

VII. VINCULACIÓN CON EL MEDIO

La vinculación con el medio reconocida en el Modelo Formativo de la Academia de la Fiscalía corresponde a los mecanismos sistemáticos de vinculación con el entorno significativo local, nacional e internacional y con otras instituciones de forma bidireccional. (CNA, 2023) Esto supone la entrega de aprendizajes al medio con el que el Ministerio Público se vincula y a su vez la incorporación de formación o capacitación de dicho medio a la esfera interna, lo que genera un espacio de colaboración y enriquecimiento mutuo en el ámbito formativo.

También se concibe dentro de este ámbito la extensión²⁵ que realiza la Academia de la Fiscalía en el desarrollo de sus diversas actividades, instancias en las que se trabaja en el medio externo, sin perjuicio de que el elemento de bidireccionalidad²⁶ no se presente de forma específica. Caben dentro del ámbito de la extensión aquellas actividades en donde es posible dar a conocer la formación y capacitación, el trabajo o el sello del Ministerio Público.

²⁵ Revisar punto X. GLOSARIO.

²⁶ Revisar punto X. GLOSARIO.

El entorno en el que se desenvuelve el Ministerio Público considera el relacionamiento con diversas instituciones nacionales y extranjeras. El Modelo Formativo incorpora esta red de vínculos en diversos ámbitos de la actividad formativa que favorece la colaboración interinstitucional y también los procesos de enseñanza-aprendizaje posibilitando la transmisión de conocimientos, con el sello del Ministerio Público, relevantes y útiles para el trabajo práctico, hacia otras instituciones del ecosistema de justicia, fortaleciendo así el intercambio técnico y la circulación de buenas prácticas. De este modo, se enriquece el currículo y se aporta al desempeño interno de la docencia, la formación y la capacitación, así como al desarrollo de competencias, a través de experiencias que fomentan el aprendizaje significativo y contextualizado en el entorno laboral.

Principales Ámbitos de Vinculación con el Medio

Es posible desarrollar la Vinculación con el Medio en distintos ámbitos del proceso formativo. El Modelo Formativo reconoce varios de estos ámbitos, entre los cuales se consideran principales, aunque no exclusivos, los siguientes:

a. Formación, Perfeccionamiento y Capacitación

En el ámbito de la formación, perfeccionamiento y capacitación impartida por la Academia, la Vinculación con el Medio se integra a través de la oferta formativa externa. Este proceso comprende, por una parte, la proyección de la oferta formativa interna hacia el ecosistema de justicia y, por otra, la incorporación de instancias formativas disponibles en el medio externo a la oferta formativa interna de la Academia.

Asimismo, el eje de Vinculación con el Medio se materializa mediante la participación de validadores externos en los procesos de diseño curricular, cuyo propósito es fortalecer y complementar el trabajo desarrollado por los comités curriculares internos. De este modo, las mallas, rutas y líneas de formación y capacitación no solo aseguran su pertinencia interna, sino que también logran una adecuada coherencia y alineación con las necesidades y dinámicas del entorno externo.

b. Proyectos

Otra forma en la que se aborda la Vinculación con el Medio es por medio del desarrollo de iniciativas de investigación y/o innovación, que aporten y permitan el desarrollo del Modelo Formativo en alianza con actores del medio externo nacional o internacional, sea que estén vinculadas o no a mallas curriculares, siempre en el contexto formativo.

c. Extensión

La extensión, entendida como la conexión e interacción de la Academia con la sociedad y sus organizaciones, con el propósito de dar a conocer su trabajo, conocimientos y funciones, por medio del desarrollo de diversas actividades tales como operativos de formación ciudadana, difusión de políticas y/o información institucional a la sociedad civil o instituciones del ecosistema de justicia penal, charlas de sistemas operativos y de gestión dirigidos al medio externo etc.

d. Internacionalización

Finalmente, el desarrollo de convenios, acuerdos de mutua colaboración, o acciones formativas con entidades del medio internacional, para la realización de proyectos conjuntos, intercambios de participantes y docentes, mesas de trabajo entre otras iniciativas de orden formativo, también son parte de las estrategias y canales de vinculación con el entorno.

VIII. FORMACIÓN DE CALIDAD

La calidad en el ámbito de la educación superior se concibe como un proceso dinámico y permanente de mejora continua, orientado al perfeccionamiento sistemático de los procesos formativos y sus resultados. (CNA, 2015) En este marco, la Academia de la Fiscalía de Chile estructura y articula el ciclo de calidad de la formación, perfeccionamiento y capacitación que imparte, asegurando la coherencia entre sus actividades académicas y los valores, Principios, Misión y Visión institucionales consagrados en su Ley Orgánica Constitucional.

Estos valores y principios constituyen el marco orientador de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la definición de los perfiles de egreso de cada proceso formativo, la planificación anual de la oferta formativa y de capacitación, así como el diseño curricular de los cursos que conforman dicha oferta. Esta articulación sistemática entre los fines institucionales, los contenidos formativos y los resultados esperados, tal como lo destaca la Comisión Nacional de Acreditación, representa un indicador esencial de calidad, en la medida en que permite asegurar pertinencia, coherencia interna y alineación estratégica del quehacer formativo.

Adicionalmente, y junto con la alineación normativa y ética de la formación como estándar de calidad, resulta relevante considerar la presencia nacional de la Fiscalía de Chile, la cual impone el desafío de diseñar estrategias formativas que garanticen la participación efectiva e inclusiva de la totalidad de los actores internos y, cuando corresponda, externos a la institución. Esta dimensión territorial exige mecanismos que permitan reconocer y atender la diversidad de contextos, realidades y necesidades existentes a nivel regional. En respuesta a ello, el Modelo Formativo integra de manera transversal la lógica territorial a lo largo de todo el ciclo formativo, incorporándola en instancias clave tales como la definición de la oferta formativa y de capacitación, el diseño curricular y la conformación del cuerpo académico, fortaleciendo la pertinencia, equidad y calidad del proceso formativo.

1. Ciclo de calidad aplicado al Modelo Formativo

El aseguramiento de la calidad²⁷ implica, en primer lugar, establecer estándares de calidad a través de los propios objetivos propuestos, implementar una estructura organizacional, planificación, procesos, procedimientos, protocolos, así como la medición,

²⁷ Revisar punto X. GLOSARIO.

retroalimentación y evaluación de los resultados para la mejora continua. De acuerdo con lo que plantea la CNA el énfasis está en la existencia de una genuina cultura de la calidad, que dé cuenta de procesos de autoevaluación auténticos que sean la expresión de una reflexión de la comunidad educativa y de la existencia de un sistema de aseguramiento de la calidad asentado y eficaz.

El Ciclo de Calidad²⁸ en el Modelo Formativo de la Academia de la Fiscalía de Chile considera los siguientes pasos:

- a. **Planificar:** Con especial dedicación el diseño curricular y las actividades formativas y de capacitación, lo que debe estar estrechamente ligado con la misión institucional y la aplicación del Modelo Formativo, que considera a lo menos: definición de objetivos de aprendizaje claros; perfiles de egreso, diseño curricular coherente, relevante y actualizado; elección de metodologías activas y acordes al contexto; planificación de los recursos que se requerirán para implementación de la oferta formativa; definición de indicadores que permitan medir el progreso hacia los objetivos de aprendizaje.
- b. **Hacer:** Se refiere a la implementación de programas formativos (mallados, rutas, líneas o cursos) diseñados en la fase de planificación. Considera los siguientes aspectos relevantes: implementación de las metodologías activas seleccionadas, la capacitación del Cuerpo Académico en dichos métodos; desarrollo de competencias clave como el pensamiento crítico, resolución de problemas, comunicación efectiva; utilización de los recursos disponibles de manera eficiente, gestionando de forma adecuada la tecnología y los materiales didácticos.
- c. **Verificar:** Corresponde a la evaluación periódica de resultados mediante indicadores cuantitativos, cualitativos y mixtos, comparables con estándares nacionales e internacionales. Esto considera el recopilar datos relevantes sobre satisfacción de docente y participantes; analizar los datos recopilados para identificar fortalezas y debilidades en los programas formativos; evaluar los resultados obtenidos en relación con los objetivos de aprendizaje e indicadores clave de rendimiento y comunicar los resultados de estas evaluaciones a las partes interesadas, entre otros.
- d. **Actuar:** Implica realizar ajustes y mejoras a partir de los resultados de la evaluación, fomentando innovación y adaptabilidad. Esta fase considera: identificar las áreas específicas de mejora en el programa formativo o de capacitación (metodologías, currículo, recursos, capacitación docente); desarrollo de planes de acción para la implementación de las mejoras; implementar plan de mejora de manera sistemática y efectiva considerando recursos, seguimiento y compromiso; adaptabilidad de oferta formativa al entorno y a las necesidades de los/as participantes y el medio.

²⁸ Revisar punto X. GLOSARIO.

2. Infraestructura adecuada

En consonancia con los desafíos que este Modelo Formativo plantea, la Academia de la Fiscalía de Chile concibe su infraestructura, tanto física como tecnológica, como un componente estratégico determinante para asegurar la calidad de sus procesos formativos. La existencia de espacios adecuados (salas de clases, auditorios, salas de estudio, aulas virtuales, salas de simulación, plataformas, biblioteca, entre otros), accesibles, modernos y funcionales, junto con recursos tecnológicos que permitan el desarrollo de actividades prácticas, simulaciones, trabajo colaborativo y capacitación especializada, constituye una condición esencial para el cumplimiento de los estándares institucionales de excelencia. De este modo, la infraestructura se integra de manera directa al Modelo Formativo como soporte del desarrollo profesional de fiscales, funcionarios y funcionarias, garantizando entornos propicios para una formación continua, pertinente y orientada al fortalecimiento del servicio público que presta el Ministerio Público.

3. Evaluación de la calidad de los aprendizajes.

Para garantizar la calidad de los procesos formativos que se desarrollan en la Academia de acuerdo con los criterios de aseguramiento de la calidad definidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), se requiere un seguimiento sistemático y continuo de la implementación del Modelo Formativo y de sus resultados, con el fin de asegurar su coherencia, actualización y alineación con las orientaciones institucionales. (CNA, 2023) Este seguimiento resulta clave para fortalecer la formación y capacitación, así como para asegurar condiciones de docencia acordes con el Modelo Formativo, incluyendo procesos pertinentes de reclutamiento, selección y desarrollo del cuerpo académico. Asimismo, es fundamental evaluar de manera sistemática el logro del perfil de egreso y el desarrollo efectivo de las competencias definidas en cada proceso de formación, mediante evidencias directas de aprendizaje que permitan verificar la correspondencia entre los resultados esperados y los objetivos formativos.

El Ministerio de Educación señala que la evaluación de un Modelo formativo implica un análisis permanente de sus principios y enfoques pedagógicos, considerando el desempeño docente, el logro de los resultados de aprendizaje y la alineación entre lo declarado y lo implementado. Cuando se identifican brechas o debilidades, deben adoptarse medidas de mejora continua, orientadas a asegurar el cumplimiento del perfil de egreso y la calidad de los programas formativos. (MINEDUC, 2016) Al respecto, el Modelo Formativo también considera acciones para la obtención de información respecto de la coherencia interna, implementación, retroalimentación, resultados e impacto, evidenciando los resultados a través de indicadores y así comprobar los avances, el cumplimiento de metas o en caso necesario, ajustar el modelo según requerimientos, lo que evidencia al mismo tiempo la mejora continua.

La metodología de evaluación del Modelo Formativo considera las siguientes etapas:

ACADEMIA DE LA FISCALÍA DE CHILE

- a. Definir los indicadores: Determinación de indicadores y metas según Modelo Formativo y Plan Estratégico de la Academia.
- b. Monitorear Indicadores: Revisión periódica de los indicadores clave definidos en el Modelo Formativo.
- c. Recolectar datos: Recopilar datos relevantes mediante diversos instrumentos respecto a indicadores previamente definidos alineados con el Modelo Formativo. Se trata de un trabajo conjunto entre la Academia de la Fiscalía de Chile y los distintos actores con quienes se desarrollan los programas formativos, de perfeccionamiento y de capacitación.
- d. Procesar, Analizar y Evaluar datos: Para la identificación de fortalezas, debilidades y oportunidades en función de los objetivos estratégicos y pilares del Modelo Formativo.
- e. Elaborar Informes: Realización de reportes e informes con comparativas y recomendaciones para la formulación de planes de mejoras.
- f. Comunicar resultados/Transparencia: Informar de los resultados y acciones a los actores del proceso formativo.

Algunos de los indicadores que la Academia de la Fiscalía recoge en el desarrollo de sus procesos y que son coherentes con los propósitos del Modelo Formativo son:

- a. **Cuantitativos:** Los datos cuantitativos suelen tener por objetivo estimar magnitudes u ocurrencia de fenómenos que nos interesa observar y medir. La información suele mostrarse en forma de números, su recolección se fundamenta en la medición de variables con una lógica generalizable de resultados, generalmente analizados en forma de estadística. (Hernández- Sampieri & Mendoza Torres, 2018) En el caso del Modelo Formativo de la Academia, los principales resultados cuantitativos se levantan de manera administrativa (es decir, se basa en registros de la ejecución de las actividades), para medir indicadores tales como: Porcentaje de cobertura de la formación y capacitación en la Institución, número de actividades formativas y de capacitación promedio por las personas capacitadas; cantidad de horas de formación y capacitación acumuladas promedio por las personas capacitadas, porcentaje de personas formadas y capacitadas por género, porcentaje de actividades de formación y capacitación realizadas en cada modalidad, porcentaje de relatores internos; de aprobación en actividades de cada oferta formativa; evaluación docente, índice de satisfacción general con las actividades de cada oferta formativa; promedio de asistencia a actividades de cada oferta formativa, entre otros.
- b. **Cualitativos:** los datos cualitativos ayudan a comprender fenómenos desde la perspectiva de quienes lo vivencian, levantando percepciones, experiencias y significados, generalmente desde una lógica inductiva y con un paradigma

interpretativo de la realidad. (Hernández- Sampieri & Mendoza Torres, 2018) En este sentido, el presente Modelo Formativo utilizará técnicas de levantamiento cualitativo (tales como grupos focales, entrevistas, e inclusive, etnografías, entre otras), para conocer la percepción de la utilidad o pertinencia de las actividades formativas, opiniones de cómo mejorarlas, e inclusive, observar en terreno su impacto como un mecanismo de evaluación.

- c. **Mixtos:** los datos mixtos son un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos de recolección y análisis de datos que entrelaza lo cuantitativo y cualitativo, integrándolos y potenciándolos, para realizar inferencias con toda la información recabada. (Hernández- Sampieri & Mendoza Torres, 2018) La evidencia de esta naturaleza puede ser numérica, verbal, textual, visual y simbólica. En el caso del presente Modelo Formativo, esta se refleja en el uso de encuestas o pautas de percepción de estudiantes, docentes y jefaturas sobre las actividades formativas, levantando percepciones cualitativas a través de instrumentos cuantitativos, enfocado por ejemplo en la calidad formativa, el nivel de participación o compromiso de los y las actores relevantes, e inclusive, una manera de medir su impacto en las tareas diarias.

IX. CIERRE Y PROYECCIÓN DEL MODELO FORMATIVO

El Modelo Formativo de la Fiscalía de Chile constituye un hito institucional que sintetiza una visión moderna, coherente y estratégica sobre cómo se forman, perfeccionan y capacitan quienes integran el Ministerio Público. A lo largo del documento se ha establecido un marco conceptual, pedagógico, curricular y organizacional que busca no solo orientar los procesos formativos, sino también consolidar una cultura de aprendizaje permanente al servicio de la misión pública.

Este Modelo reconoce que la excelencia en la persecución penal, la protección de víctimas y testigos y la actuación ética y técnica del Ministerio Público dependen directamente de las capacidades de sus fiscales, funcionarios y funcionarias. Por ello, propone una estructura formativa que articula competencias, trayectorias, metodologías activas, mecanismos de evaluación, estándares de calidad e instancias institucionales que sustentan y dan coherencia al proceso educativo.

Asimismo, reafirma que la formación no es un fin en sí misma, sino un medio que permite fortalecer el impacto del trabajo del Ministerio Público en la ciudadanía, respondiendo a los desafíos del ecosistema de justicia, los cambios normativos, las transformaciones sociales y las exigencias propias del contexto contemporáneo.

En este marco, el Modelo Formativo de la Fiscalía de Chile se concibe como un instrumento dinámico que busca integrarse progresiva y armónicamente, a través de su implementación y de sus procesos de actualización periódica, con las políticas institucionales del Ministerio Público vinculadas, entre otras, al desarrollo organizacional, el reclutamiento y la selección,

la gestión del desempeño, la perspectiva de género, la inclusión y el cuidado de los equipos; integración que, para ser eficaz y sostenible en el tiempo, requiere del compromiso activo de todos los niveles, estamentos y equipos institucionales, en coherencia con el propósito, los objetivos estratégicos y los valores declarados, y considerando que la formación y capacitación del Ministerio Público se desarrollan en un contexto institucional único en el país, determinado por una misión constitucional y funciones que ninguna otra institución pública ejerce en los mismos términos.

“Nuestra manera de formar al servicio de la justicia” no es solo un lema: es la convicción de que el aprendizaje continuo es parte esencial de la identidad institucional y un motor de mejora permanente. Este Modelo Formativo refleja esa convicción y orienta el camino para que toda la institución continúe avanzando, cohesionada y preparada, hacia los desafíos presentes y futuros.

Mecanismo de Revisión y Actualización

El proceso de revisión del Modelo Formativo se realizará cada tres años, o de manera extraordinaria cuando existan transformaciones relevantes asociadas a reformas legales y/o de la institucionalidad, según lo determine la máxima autoridad del Ministerio Público. Este proceso será participativo y estará sustentado en evidencia proveniente de evaluaciones, indicadores institucionales y retroalimentación de la comunidad académica.

Los actores involucrados en este proceso son:

- a. Academia de la Fiscalía: lidera el proceso, sistematiza información y elabora propuestas de actualización.
- b. Cuerpo Académico: aporta con su experiencia disciplinar y práctica para asegurar pertinencia pedagógica y operativa.
- c. Directorio de la Academia: revisa y valida la propuesta, evaluando su alineación con los objetivos estratégicos institucionales.
- d. Fiscal Nacional: instancia final de aprobación y promulgación del Modelo Formativo actualizado.

Este mecanismo asegura que el Modelo Formativo sea un documento vivo, vigente y coherente con la evolución del Ministerio Público. Su revisión periódica garantiza calidad, pertinencia y capacidad de respuesta frente a los desafíos del ecosistema de justicia, reafirmando el compromiso institucional con una formación de excelencia al servicio de la justicia.

X. GLOSARIO

1. **Andragogía:** Conjunto de procesos de aprendizaje mediante los cuales las personas adultas desarrollan capacidades, enriquecen conocimientos y mejoran competencias (UNESCO, 2015).
2. **Aseguramiento de la Calidad:** Conjunto de mecanismos y procesos tendientes a controlar, garantizar y promover la calidad (CNA, 2015).
3. **Bidireccionalidad:** Característica clave de la Vinculación con el Medio, identificándose como aquella en que las instituciones entregan, proponen, pero también recogen y utiliza el aprendizaje del medio externo para la mejora continua. (CNA-AEQUALIS, 2014).
4. **Capacitación:** La capacitación corresponde a una intervención de corta duración, orientada a cerrar brechas puntuales de conocimiento o habilidades necesarias para ejecutar tareas específicas, procedimientos operativos o actualizaciones normativas de aplicación inmediata.
5. **Ciclo de Calidad:** Proceso que considera Planificar, Hacer, Verificar y Actuar para asegurar mejora continua formativa.
6. **Comité Curricular:** Instancia académica encargada de participar en la primera etapa del diseño curricular, con el acompañamiento del equipo de La Academia, para analizar, elaborar y proponer mallas, rutas y líneas formativas que respondan adecuadamente a las necesidades de formación y capacitación institucional. Asimismo, define los respectivos perfiles de egreso, asegurando la coherencia con el modelo formativo y con los estándares de calidad orientados a la mejora continua.
7. **Comisión Nacional de Acreditación (CNA):** Es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio cuya función es verificar y promover la calidad de la educación superior.
8. **Cuerpo Académico:** Personal interno o externo al Ministerio Público con habilidades pedagógicas y experiencia disciplinar que desarrollan la labor docente en la Academia de la Fiscalía.
9. **Diseño Curricular:** Proceso que organiza y secuencia objetivos de aprendizaje, contenidos, metodologías y criterios de evaluación.
10. **Diseño Instruccional:** Proceso de arquitectura de experiencias de aprendizaje previo a la enseñanza.
11. **Ecosistema de Justicia:** conjunto de actores e instituciones que participan en el sistema de justicia, desde la prevención hasta la ejecución de la pena, tanto en Chile como en el extranjero. Esto incluye, por ejemplo, a Ministerio de Justicia, Ministerio de Seguridad Pública, policías, Poder Judicial, Defensoría, Gendarmería, entre otros
12. **Extensión:** Parte de la Vinculación con el Medio que consiste en la difusión hacia la comunidad del quehacer institucional y de los aportes de la Academia de la Fiscalía. Comprende actividades como conferencias, cursos breves, talleres, proyectos de servicio comunitario, consultorías u otras iniciativas similares. Su objetivo principal es

compartir con la sociedad el conocimiento, la experiencia y los recursos de la institución, fortaleciendo su aporte público y su conexión con el entorno.

- 13. Formación:** Proceso formativo amplio, mediante cursos, programas o trayectorias institucionalizadas, con el fin de desarrollar conocimientos, competencias y actitudes en el mediano y largo plazo, estructurada en líneas, rutas y/o mallas formativas que responden a una lógica pedagógica progresiva.
- 14. Líneas Formativas:** Corresponden a unidades curriculares de menor extensión, de carácter flexible y modular, orientadas al desarrollo de competencias vinculadas a ejes temáticos determinados.
- 15. Mallas Curriculares:** Instrumento que organiza progresivamente la formación y asegura la articulación entre niveles formativos.
- 16. Metodologías Activas:** Enfoque en que el participante es protagonista del aprendizaje, con el docente como facilitador o mediador.
- 17. Multimodalidad:** Corresponde a las distintas modalidades que adopta el proceso de enseñanza-aprendizaje ya sea: presencial, híbrida, *b-learning* o *e-learning*, para responder a los desafíos de la formación en la actualidad, permitiendo la retroalimentación de un Modelo Formativo cuyo aprendizaje está centrado en el participante.
- 18. Oferta Formativa y de Capacitación:** La Oferta Formativa y de Capacitación es un instrumento fundamental que orienta la planificación estratégica de la formación institucional. A través de este recurso, la Academia define y proyecta el desarrollo de las competencias que la institución requiere. En términos prácticos, corresponde al catálogo oficial de mallas, rutas y líneas formativas y cursos que la Academia pone a disposición de la comunidad.
- 19. Perfeccionamiento:** Proceso de mediano y largo plazo, sistemático y estructurado, orientado a la profundización y especialización de competencias previamente adquiridas.
- 20. Perfil de Egreso:** Conjunto de conocimientos, competencias y actitudes internalizados por el/la estudiante al finalizar un proceso formativo.
- 21. Perfil de Ingreso:** Conjunto de conocimientos, competencias y actitudes que posee el/la participante al inicio del proceso formativo.
- 22. Rutas Formativas:** Unidades curriculares intermedias orientadas al desarrollo de competencias específicas que permiten flexibilidad y especialización
- 23. Vinculación con el Medio:** Mecanismos sistemáticos de relación bidireccional con el entorno significativo local, nacional e internacional.

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Comisión Nacional de Acreditación. (2015). Glosario de términos complementarios criterios de acreditación de pregrado. <https://www.cnachile.cl/documentos%20de%20paginas/glosario%20pregrado.pdf>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2023). Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación. <https://www.cnachile.cl/Paginas/criterios-y-est%C3%A1ndares.aspx>
- Comisión Nacional de Acreditación. (2020). Criterios y estándares de acreditación de carreras y programas de pregrado. CNA Chile. <https://www.cnachile.cl>
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), 2008. Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior. Recuperado de: <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2024/09/disenio-curricular-basado-en-competencias-y-aseguramiento-de-la-calidad-en-la-educacion-superior.pdf>
- Del Pozo, J. (2017). Competencias profesionales: Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales. Narcea Ediciones.
- Fiscalía de Chile. (2024). Plan Estratégico Institucional 2024–2031. Fiscalía Nacional.
- Gallardo, E. (2024). Aplicación del diseño instruccional en el aprendizaje activo para o para el nivel superior. Revista Guatemalteca de Educación Superior, (pp. 23–39). Recuperado de: <https://revistages.com/index.php/revista/article/view/134>
- Hernandez-Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A.
- Maturana, D., Silva, J. (2017). Una propuesta de modelo para introducir metodologías en educación superior. Revista Innovación Educativa, (pp.117-131). Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n73/1665-2673-ie-17-7300117.pdf>
- Ministerio de Educación de Chile. (2018). Orientaciones para la elaboración y actualización de perfiles de egreso y resultados de aprendizaje. División de Educación Superior, MINEDUC. <https://educacionsuperior.mineduc.cl>
- Ministerio de Educación de Chile. (2018). Articulación curricular y pedagógica desde el/la énfasis del/la PEI (División de Educación General).
- Ministerio de Educación de Chile. (2017). Orientaciones para la implementación del modelo educativo en instituciones de educación superior. Subsecretaría de Educación Superior.
- Ministerio de Educación de Chile. (2016). Competencias genéricas: material didáctico de apoyo para la EMPT. Unidad de Currículum y Evaluación.
- Ministerio de Educación de Chile. (2014). Orientaciones para la elaboración, implementación y evaluación del/la Proyecto Educativo Institucional (PEI). División de Educación General. Ministerio de Educación de Chile.

- Ministerio de Educación de Chile. (2013). Modalidad flexible para la educación de personas jóvenes y adultas. División de Educación General. <https://especial.mineduc.cl/>
- Ministerio de Educación de Chile. (2009). Ley N° 20.370: Ley General de Educación. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile>
- Muñoz-Reja Herrero T. (2025) Marco de competencias personales e interpersonales para la formación del personal de Justicia en el ámbito Iberoamericano. Ministerio de la Presidencia justicia y Relaciones con las cortes. España.
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2016). Modelo Educativo PUCV. Dirección General de Desarrollo Curricular y Formativo.
- Tuning América Latina. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final -Proyecto Tuning- América Latina 2004-2007. Universidad de Deusto. Recuperado de: http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- UNESCO. (2024). Lo que hay que saber sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida. <https://www.unesco.org/es/lifelong-learning/need-know>
- UNESCO. (2017). Orientaciones para el/la aseguramiento de la calidad en la educación terciaria. <https://unesdoc.unesco.org/>
- UNESCO. (2015). Recomendación relativa al aprendizaje y la educación de adultos. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/>
- Zabalza, M.A. (2003) Competencias docentes del profesorado universitario. Editorial Narcea, Madrid – España.

ACADEMIA DE LA FISCALÍA DE CHILE

“NUESTRA MANERA DE FORMAR AL SERVICIO DE LA JUSTICIA”.