

2019

LOGROS DE LA ACADEMIA JUDICIAL

La presente minuta resume el trabajo realizado por la Academia Judicial durante el presente año, el cual ha estado orientado al cumplimiento del plan de trabajo presentado por este Director aprobado por el Consejo Directivo de la Institución en su sesión del mes de abril del presente año.

1. **Calidad de la oferta pedagógica.**

El principal objetivo del plan de trabajo es mejorar la calidad, oportunidad y pertinencia de los cursos y programas que imparte la Academia. En pos de ello se ha avanzado con las siguientes acciones:

1.1. Definición de perfiles de cargos y detección de necesidades de capacitación:

La definición de perfiles resulta esencial para dotar de sentido a todas las actividades de capacitación que realiza la institución. Para el desarrollo de dichos perfiles, la Academia contrató una consultoría que, luego de un proceso participativo, definió los **perfiles para 12 cargos del escalafón primario y secundario**. Al mismo tiempo realizó una **encuesta de necesidades de capacitación (DNC)** con el fin de detectar brechas frente a esos perfiles susceptibles de ser llenadas a través de actividades de capacitación. Adicionalmente, se complementaron los hallazgos de esas encuestas con otras fuentes de información relevantes que se han levantado: políticas públicas en el sector, definiciones estratégicas de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones y compromisos asumidos por el Estado de Chile que demandan acciones concretas de capacitación. Esta DNC orientará la reformulación de los programas de que se da cuenta más adelante y la totalidad de nuestra oferta pedagógica a partir del año 2020.

1.2. Revisión de oferta académica:

Sin perjuicio de que se decidió realizar una reformulación profunda de todos los programas y cursos que ofrece la Academia, el avance en este proceso está planificado que se realice en forma gradual. Consiguientemente, durante el año 2019 se concretaron algunos pero significativos cambios. Así, en el **Programa de Formación (PF)** se agruparon los diversos módulos que lo componen (aproximadamente 150), en **14 cursos y 6 pasantías**. Cada uno de esos cursos estará coordinado por un docente, evitándonos así solapamientos y lográndose una mejor dirección y control de los mismos. El otro cambio importante en el PF es la creación de uno **especial** (que será impartido por primera vez durante el 2020), **dirigido a abogados con una experiencia profesional más extensa y relevante** que la común de nuestros postulantes. Es lo anterior lo que justifica que este programa tenga una extensión de tiempo menor (6 meses, en vez de los 11 de los programas tradicionales). Para viabilizar este programa se suscribieron convenios con diversas instituciones públicas (las que más adelante se indican), las que concederán permisos sin goce de sueldo a sus funcionarios que sean seleccionados para el mismo, durante todo su transcurso.

En el caso del **Programa de Habilitación (PH)** el avance fue aún más significativo, pues ya se cuenta con una reformulación completa del mismo, la cual será presentada al Consejo Directivo a fines de este mes. El nuevo PH contará con objetivos claros y explícitos y se desarrollaría a través de dos etapas diferenciadas: (i) de autoformación, con el fin de actualizar los conocimientos jurídicos de los alumnos, en las áreas de mayor avance jurisprudencial en los últimos años, en un medio virtual, asistido por tutores especializados, y (ii) de carácter presencial, con la misma duración actual, dividida en una parte lectiva y otra de pasantías. La parte lectiva cambia radicalmente, al pasar a estar estructurada en función de seis talleres (a diferencia de los módulos de medio día actuales) que persiguen profundizar la capacidad de razonamiento y argumentación de los alumnos, así como sus habilidades de redacción de resoluciones judiciales.

Respecto al **Programa de Perfeccionamiento (PP)**, durante el presente año avanzamos en cambios esenciales para poder abordar durante el 2020 una revisión completa de todos los cursos. Estos cambios nos permitirán concentrar la oferta en un grupo más reducido y manejable de cursos (inferiores a los 350 actuales), dirigidos a los temas esenciales de la función jurisdiccional y con un acento especial en el desarrollo de habilidades y destrezas. Así, en el período se elaboró una plataforma tecnológica, se capacitó al equipo y se tomaron las decisiones técnicas que nos permitirán en el mediano plazo la conversión de buena parte de nuestra oferta hacia **cursos en línea** (19 de ellos se planifica lanzar el próximo año). Paralelamente, se definió y puso en práctica una política de **homologación de cursos de terceros**, la que permitió que este año se homologaran 151 de ellos (contra 3 del año pasado).

Por otra parte y sin perjuicio que, como se decía, los cambios más significativos a los cursos se verán el próximo año, en el área de **infancia**, por ser prioritaria para el Estado Chileno, el Poder Judicial y, por ende, para la Academia, el trabajo de revisión profunda de toda nuestra oferta se adelantó, para lo cual se contó con el concurso de jueces/zas de familia, consejeros/as técnicos/as y docentes. No sólo se modificaron los programas de los cursos existentes, sino se sumaron nuevos, se revisó la metodología y los destinatarios. Adicionalmente, se estableció la posibilidad de acceder a una **certificación** especial en esta materia para quienes completen en años sucesivos cuatro cursos de la oferta de infancia.

Las actividades de **perfeccionamiento extraordinario (PP Ext.)** que también realiza la Academia tuvieron igualmente un énfasis especial en los temas de infancia conforme la prioridad antes señalada. Así, las **charlas** que normalmente se realizan durante el año en Cortes de Apelaciones se concentraron en estos temas, al igual que el **seminario** más importante que realizó la Academia durante el año, el cual específicamente versó sobre la **Protección de la Infancia Vulnerable**. Pero sin dudas el trabajo más relevante realizado en esta área estuvo asociado a la capacitación para la implementación de la **Ley de Entrevistas Videograbadas**, donde la Academia Judicial, a solicitud de la Corte Suprema, se impuso la tarea no sólo de capacitar a todos los/as jueces/zas y Ministros/as sobre los alcances de la nueva ley, sino en también el más complejo de certificar como **intermediadores** a un 30% de los jueces penales. En la primera etapa que inició la implementación de esta ley en octubre de 2019, estos objetivos se han alcanzado casi por completo.

Otra actividad de PP Ext. realizada durante el año fue echar a andar los primeros dos **círculos de estudios** de la Academia, en el cual un grupo de jueces/zas y ministros/as (penales y civiles, en

esta oportunidad), profundizan durante un año el estudio de un tema, asistidos por un/a docente, culminando con la elaboración de un texto sobre la materia. Muy relevante fue también dar inicio al trabajo del **grupo de ética**, integrado por una ministra y la fiscal de la Corte Suprema, ministros de Cortes, incluido un director de la Asociación Nacional de Magistrados, Jueces, Secretarios y académicos. Luego de reflexionar sobre el tema, este grupo acordó la elaboración durante el año 2020 de un **compendio de buenas prácticas judiciales**, a través de una metodología ampliamente participativa, que aborde las áreas más problemáticas del quehacer en el sector y que en el futuro alimentará toda la labor de capacitación que realice la Academia en el tema.

1.3. Seguimiento y evaluación:

Se revisaron las encuestas de reacción que llenan nuestros alumnos al término de cada curso, con la finalidad de (i) uniformarlas en todos los programas y (ii) facilitar su llenado y procesamiento oportuno.

Se incorporaron cambios en las evaluaciones del aprendizaje en los PF y PH, con el objetivo de (i) que existan reglas claras y conocidas previamente (ii) que se evalúe todo lo que se enseña en los cursos que impartimos, y (iii) que no se evalúen materias que no han sido tratadas en esos cursos. En el caso del PP se incorporó como experiencia piloto la evaluación de aprendizaje en los cursos sobre infancia, la que será extendida a partir del 2020 a todos los cursos. Se trata de una evaluación con el único objetivo de retroalimentar con los resultados del proceso de aprendizaje a los/as alumnos/as, a los/as docentes y a la propia Academia.

Se comenzó también con un plan de fiscalización de los cursos, que incluye la presencia de personal de la Academia en parte de su desarrollo. Este plan incluyó este año al PF, al PH y nuevamente a los cursos de infancia del PP.

1.4. Apoyo a la docencia:

El programa de capacitación de capacitadores, que desde hace un tiempo se encuentra desarrollando la Academia, fue redefinido con el fin de que incluya a todos nuestros docentes, sean judiciales o no, sea que impartan clases en el PP, el PF o el PH. Este programa acompañará el desarrollo de nuevos cursos desde la gestación del programa, hasta la concreción del *syllabus* y entregará herramientas metodológicas avanzadas, ya sea que se trate de cursos presenciales o en línea.

Con el fin de simplificar las postulaciones de los docentes, precisar los criterios de evaluación y transparentarlos ex ante se definieron nuevas bases para los concursos, con una estructura uniforme para todos los programas. En las pautas pasó a considerarse la evaluación de la docencia previamente hecha en la Academia (en cualquier programa), como un antecedente relevante para la adjudicación.

2. Desarrollo institucional.

Para reflejar adecuadamente en la normativa que rige la institución los cambios que ésta ha experimentado, se hizo necesario actualizar su normativa. Con tal fin, el Consejo Directivo aprobó un nuevo reglamento general de la Academia (publicado en el Diario Oficial el día 2 de diciembre), en el

cual se refundió el reglamento del alumno del PF. También se oficializó un reglamento de higiene y seguridad y se aprobó un nuevo reglamento de evaluaciones.

Fruto del trabajo de una consultoría contratada con tal fin, se redefinió el organigrama y la estructura de funcionamiento de la Academia, quedando ahora integrada por un área de producción de actividades de capacitación, a cargo de la subdirectora, y un área académica, a cargo de un gerente. Los coordinadores de programas pasaron a insertarse en esas áreas, formándose equipos de trabajos en cada caso. Paralelamente se precisaron los nuevos perfiles para cada uno de los cargos definidos en la nueva estructura, efectuándose los ajustes pertinentes a los respectivos contratos de trabajo. El único ajuste de personal que implicó este proceso se produjo en el área de informática, por la necesidad de elevar el perfil del encargado, contratándose al efecto a un ingeniero en sistemas.

Se incorporó en la ley de presupuestos 2020 la creación de una unidad destinada al desarrollo de nuevos proyectos, como los asociados a nombramientos y suplencias, notarios y reforma procesal civil. Esta misma unidad, integrada inicialmente por un/a coordinador/a, un/a instructor/a y un/a administrativo/a, se hará cargo de todo lo relacionado con la Ley de Entrevistas Videogradas. También se incorporó un cargo de profesional de dirección.

Adicionalmente, se formalizó la contratación de un/a periodista, a cargo de las comunicaciones institucionales, la cual en el período ha generado un boletín interno mensual, un informativo externo trimestral y un activo posicionamiento de la Academia en redes sociales (Twitter, LinkedIn e Instagram), así como la actualización de las noticias en nuestra página web.

Los procedimientos que se aplican en las distintas actividades que desarrolla la Academia se formalizaron en manuales que facilitan la estandarización, el control y que nuevos funcionarios puedan asumirlos en el futuro.

Igualmente la gestión presupuestaria tuvo modificaciones importantes, fijándose criterios estrictos respecto al gasto (definiendo estándares para licitaciones y los diversos tipos de gastos) e incorporando a los coordinadores en el control del mismo. Este mayor control no fue obstáculo para aumentar el nivel de ejecución presupuestaria, pasando del 88% de ejecución del año 2018 a un 95% el 2019.

En materia de infraestructura, las novedades más importantes fueron, por una parte, la remodelación del edificio que actualmente ocupamos en calle Hnos. Amunátegui, con el fin de generar espacios de estudio de calidad y proveer de oficinas para el personal conforme a la nueva estructura. Pero la más relevante fue la adjudicación del contrato para la remodelación de nuestro edificio definitivo de Av. España, el que comenzará a habilitarse en el mes de enero de 2020, con un plazo estimado de obras de 600 días.

3. Otros temas relevantes.

En una serie de otros ámbitos también se produjeron avances importantes. Uno de ellos fue la aprobación de una política expresa en materia de género e igualdad que impone metas a la institución en esta materia tanto desde el punto de vista institucional, como en su labor de capacitación.

Por otra parte, la Academia tuvo una activa participación durante el año en las redes internacionales a las que pertenece, interviniendo en el encuentro de la IOJT en Sudáfrica y en el de la RIAEJ en Brasil. Acrecentó también significativamente los convenios de colaboración con instituciones del sector justicia, celebrándolos con la Corporación Administrativa del Poder Judicial, el Consejo para la Transparencia, el Instituto Nacional de Jueces de Policía Local, el Primer y el Tercer Tribunal Ambiental, la Contraloría General de la República, la Defensoría Penal Pública, el Ministerio Público, el Consejo de Defensa del Estado y el Tribunal Constitucional. Los últimos cinco convenios favorecen, además, la implementación del PF especial, tal como se señaló más arriba. Por su parte, el Convenio con el Consejo para la Transparencia ha permitido dar inicio a un intenso proceso de revisión de los criterios y estándares que aplica la Academia en materia de transparencia y manejo de datos personales, que redundará en cambios importantes en ambas áreas.

El Consejo Directivo de la Academia definió una política en materia de propiedad intelectual con el fin de (i) resguardar la propiedad de los productos que genera y (ii) respetar estrictamente la propiedad de productos de terceros que utiliza en sus actividades de capacitación. Al mismo tiempo fijó estándares para la carga de trabajo no presencial que corresponde asignar a sus alumnos en sus diversos tipos de cursos.

La Academia se involucró activamente en nuevos proyectos en los que se requirió su participación, ya sea a petición de la Corte Suprema, como sucedió en las materias de nombramientos y suplencias; como del Ministerio de Justicia, respecto a la reforma procesal civil.

Debe destacarse que el trabajo realizado permitió que la institución cumpliera a cabalidad con todas las metas que se había fijado para el presente período, tanto de eficiencia institucional, como de desempeño colectivo.

Finalmente, quedó pendiente la realización del seminario con que se pretendía celebrar los 25 años desde la dictación de la ley que creó a la Academia, el que tuvo que suspenderse atendiendo los acontecimientos que experimentó el país en los últimos meses del año. El seminario fue reagendado para marzo de 2020.