



A C T A N° 183-2014

En la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Chillán, a veinticinco de octubre de dos mil catorce, en el marco de las Jornadas de Reflexión de la Corte Suprema, se reunió el Tribunal Pleno bajo la presidencia de su titular señor Sergio Muñoz Gajardo e integrado por los Ministros señores Segura, Ballesteros, Dolmestch, Carreño, Pierry, Künsemüller, Brito y Silva, señoras Maggi, Egnem y Sandoval, señores Fuentes, Cisternas, Blanco, señora Chevesich, señor Aránguiz, señora Muñoz y señor Cerda.

CORTE SUPREMA XVII JORNADAS DE REFLEXIÓN

Reunido con esta fecha, el Pleno de la Corte Suprema abordó la temática concerniente al régimen de capacitación de los miembros del Poder Judicial, conforme a lo acordado en sesión del pasado viernes 26 de septiembre y, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 96, numeral 4º, del Código Orgánico de Tribunales dicta el siguiente:

AUTO ACORDADO SOBRE SISTEMA INTEGRADO DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO JUDICIAL

Teniendo presente:

1. Que esta Corte observa la necesidad de contar con un sistema coordinado de acciones de Capacitación y Perfeccionamiento de los miembros del Poder Judicial que integre a los actores institucionales correspondientes, a saber, la Corte Suprema, la Academia Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

2. Que la Academia Judicial, en el contexto de su autonomía, dispone de un mecanismo de levantamiento de información, por la vía de los requerimientos directos de los destinatarios del sistema, denominado proceso de Detección de Requerimientos de Capacitación y Perfeccionamiento (DRC&P), y



de un procedimiento para elaborar la correspondiente oferta de capacitación y perfeccionamiento regular a través de sus programas existentes en la materia, en modalidad extraordinaria y en la forma de la acreditación de oferta académica vía artículo 16 de la Ley N° 19.346.

3. Que, por su parte, la Corporación Administrativa del Poder Judicial posee un Plan de Capacitación de los funcionarios que a ella pertenecen, además de mecanismos de levantamiento de información que contemplan mallas de capacitación, observación, programas de formación por niveles de cargo y evaluación de desempeño.

4. Que, todo enfrentamiento del problema de la Capacitación, requiere de un pronunciamiento sobre ciertas preguntas esenciales como: ¿Para qué enseñar?, ¿Qué enseñar?, ¿Cómo enseñar?, ¿Por quién enseñar?, ¿A quiénes enseñar?, y ¿Evaluar o no evaluar?. Dentro del Poder Judicial, estas inquietudes han sido abordadas por la Academia Judicial de la manera que a continuación se expone.

5. Que una respuesta a la primera pregunta -¿qué enseñar?-, requiere de una orientación estratégica. En efecto, el sistema que se propone, metodológicamente, opera sobre la opción de enseñanza judicial dirigida a la profesionalización de todos los estamentos del Poder Judicial, lo que no implica apuntar al estatuto de formación universitaria de sus integrantes, sino que a la noción de que cada individuo es el agente responsable del mejoramiento de su propio desempeño. En este sentido, los procesos de enseñanza judicial son, en todas sus dimensiones, procesos de enseñanza de adultos.

6. Que, abordar la pregunta sobre ¿qué enseñar?, requiere definir cuáles son los conocimientos, habilidades y destrezas que se busca transmitir en el proceso de enseñanza judicial. En esta etapa resulta fundamental contar con procesos sistemáticos de levantamiento de información que permitan tomar en cuenta la heterogeneidad de las realidades de distintos tribunales a lo largo del país, incorporando a variables geográficas, sociales, culturales y de la propia configuración interna de las organizaciones, los que no se agotan en la definición estándar de modelos de distribución de tareas o familias de cargos.

7. Que las definiciones a la pregunta de ¿para qué y qué enseñar?, inciden directamente sobre la respuesta de ¿cómo enseñar? En este sentido, sentándose el modelo propuesto sobre las bases de una educación para adultos,



la forma de enseñar debe plantearse de la misma manera. En general, los adultos sólo aprenden cuando se incorporan voluntariamente a procesos de aprendizaje y aprecian en estos una posibilidad clara de mejorar el desempeño de su trabajo. Así, la forma más efectiva de aprendizaje de adultos, es aquella en que éste es impartido por pares en una parte significativa, en la medida que, además, el aprendiz adulto valora particularmente el apelativo a la propia experiencia, así como la de sus pares en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este paradigma demanda la conversión metodológica hacia cursos de aprendizaje con técnicas activas, que incorporen como requisitos de desarrollo, elementos de experiencia, reflexión, conocimiento, aplicación y retroalimentación en todos ellos.

8. Por su parte, la pregunta de ¿por quiénes enseñar? arrastra las definiciones previamente dispuestas. En efecto, sin perjuicio de conservar los recursos expertos en determinadas áreas, y el aporte de sistematización y elaboración de conocimientos teóricos, la opción por la enseñanza basada en la experiencia implica involucrar a los propios destinatarios de la capacitación, como agentes capacitadores, preparándolos previamente en técnicas de instrucción que les permitan desenvolverse como tales, función que, por regla general, les resulta ajena a sus funciones propias.

9. Que la pregunta de ¿a quién enseñar?, implica definir el universo de destinatarios que serán sujetos de la capacitación, debiendo adoptarse decisiones que permitan coordinar adecuadamente a los entes que intervienen en el proceso de capacitación.

10. Finalmente, la pregunta sobre la aplicación de evaluaciones a la capacitación y la forma en cómo estas se aplican, resulta ser el punto focal de la discusión actual de la enseñanza judicial. Sin embargo, en un modelo de educación de adultos como el propuesto, los sistemas de evaluación tradicional, con carácter calificadorio de conocimientos aprendidos en un curso, es completamente disfuncional a los objetivos de una estrategia eficiente de capacitación, pues la introducción de mecanismos evaluativos de este tipo, sólo promueve la elección de acciones de capacitación en las áreas en que los involucrados se sienten particularmente seguros, y no en aquellas en que realmente se requiere un refuerzo a través de la capacitación. De esta manera, la interrogante por la evaluación, es una temática que debe ser estudiada con más largo aliento.



Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 82 de la Constitución Política de la República, en uso de sus facultades directivas y económicas, esta Corte ha adoptado el siguiente acuerdo:

PRIMERO. Generar un sistema coordinado de acciones de capacitación y perfeccionamiento de los miembros del Poder Judicial, que integre a los actores institucionales, a saber, la Corte Suprema, la Academia Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial, de acuerdo a definiciones y acciones que se detallan en los párrafos siguientes.

SEGUNDO. Incorporar al sistema prácticas que recojan la información que surge de los procedimientos de levantamiento existentes en la Academia Judicial, la Corporación Administrativa del Poder Judicial y los criterios que pueda definir la Corte Suprema.

TERCERO. En este sistema, la Academia Judicial es el agente técnico de la fijación de los objetivos de capacitación, teniendo en cuenta los antecedentes que recabe en uso de las herramientas contempladas en el artículo anterior. Asimismo, es la institución encargada del Programa de Perfeccionamiento de los miembros del Poder Judicial y de la coordinación de las acciones de capacitación y perfeccionamiento dentro y fuera de dicho programa.

CUARTO. La Corporación Administrativa del Poder Judicial desarrollará un doble rol: por una parte, es la encargada exclusiva de la capacitación de sus propios funcionarios y, por otra, funcionará como órgano coadyuvante del programa de perfeccionamiento de la Academia Judicial, en cuanto oferente de acciones de capacitación y perfeccionamiento, dentro o fuera de convenio.

QUINTO. La Corte Suprema participará del sistema, estableciendo directrices y prioridades para efectos de la capacitación -a partir de los objetivos establecidos por la Academia Judicial en su procedimiento periódico de detección de requerimientos de capacitación y perfeccionamiento de los integrantes del Poder Judicial- con cierta regularidad. Para estos efectos, la Academia Judicial funcionará como Secretaría Técnica de la Corte Suprema.

SEXTO. Para el logro de una adecuada coordinación de las acciones de capacitación y perfeccionamiento, se ejecutará la instauración gradual de un conjunto de criterios para la asignación de comisiones de servicio, viáticos, asignación por costo de traslados y permisos sin goce de sueldo basados, entre otros, en la definición de objetivos de capacitación, disponibilidad de oferta de perfeccionamiento y compromiso del funcionario con su capacitación personal y



su contribución a la de otros integrantes del Poder Judicial, de acuerdo a las tablas que se acompañan como anexo.

SÉPTIMO. La Academia Judicial definirá los pasos para la aplicación gradual de estos criterios hasta su plena aplicación en julio del año 2016.

OCTAVO. Asimismo, se modificará el Acta N° 24-2012 -que fija el texto refundido sobre Reglamento relativo a Becas de Perfeccionamiento en el Poder Judicial- para adecuarlo al sistema de capacitaciones adoptado mediante el presente auto acordado.

Para constancia se extiende la presente acta.

Publíquese en la página web del Poder Judicial

Sr. Muñoz



Sr. Segura

Sr. Balasteros

Sr. Dolmestch

Sr. Carreño

Sr. Pierry

Sr. Künsemüller



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
CORTE SUPREMA
TRIBUNAL PLENO

Acta N° 183-2014

Sr. Brito

Sr. Silva

Sra. Maggi

Sra. Egnem

Sra. Sandoval

Sr. Fuentes

Sr. Cisternas

Sr. Blanco

Sra. Chevesich

Sr. Aránguiz



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
CORTE SUPREMA
TRIBUNAL PLENO

Acta N° 183-2014

Sra. Muñoz

Sra. Muñoz

Sr. Cerda

Sr. Cerda

[Signature]

