



04. PERSONAS

- 83 Personas
- 91 Dotación Efectiva Poder Judicial
- 93 Dotación Efectiva CAPJ



PERSONAS



Durante el año 2019, el Departamento de Recursos Humanos desarrolló un importante programa de iniciativas orientadas a mejorar la gestión y contribuir al proceso de modernización del Poder Judicial, las que se presentan en resumen por Subdepartamento.

SUBDEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En esta área se concretaron los siguientes logros y avances:

- Durante el año 2019 se dio cumplimiento a la implementación de la tercera etapa de la Ley N° 21.017, que implicó tramitar 332 concursos.
- Durante el primer semestre del año 2019, se dio cumplimiento a la implementación de cargos en calidad de contrata de Administrador y Jefe de Unidad de las Itmas. Corte de Apelaciones del país, Circular N°96-2016, que implicó concursar los 43 cargos autorizados.
- Se ejecutó durante el año 2019 la implementación de la Ley 21.061 por incentivo al retiro al retiro, en donde se tramitan 61 vacantes.
- Se realizó la implementación por creación de vacantes -23 cargos- del Centro Integrado de Notificaciones correspondientes a las localidades de Colina y Rancagua en oficios 17 DDI N°1818 y Oficio 17 DDI N°1714, de fecha 25 de marzo de 2019.
- Durante el año 2019 se han realizado un total de 2.663 concursos publicados hasta el 27 de diciembre, lo cual corresponde a un 46% más de concursos que el año anterior

(1.816 concursos), lo cual implicó tramitar 204.445 postulaciones, 22.113 Evaluaciones de conocimiento y habilidades y destrezas, 7.433 evaluaciones psicolaborales/potencial.

- Por instrucción del pleno de la Excma. Corte Suprema, se elaboró propuesta de regulación y protocolo para perfeccionar sistema de concursos en el Poder Judicial y la CAPJ. El documento se encuentra actualmente en etapa de revisión conjunta con las asociaciones gremiales y representantes de estamentos del Poder Judicial.
- Como Meta de Eficiencia Institucional, al Subdepartamento le correspondió implementar el Programa de Inducción y Acompañamiento para ingreso nuevos funcionarios, cursándose a la fecha 65 inducciones, lo cual corresponde al 100% de cumplimiento (Circular N°7 – 08 de Enero 2019).
- Se dio cumplimiento al Acta 81-2019 (actualización del Acta 32-2015 y 212-2017), en relación a la modificación del procedimiento para suplencias de Jueces, Relatores de las Cortes de Apelaciones y Secretarios de Tribunales, especialmente en lo relativo a las nuevas exigencias que deberán cumplir quienes integren las nóminas de habilitados para la tercera prelación, aplicando evaluaciones psicolaborales a un total de 347 postulantes.
- Respecto de la Ley N° 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, se mantiene en funcionamiento la Unidad de Enlace, dedicada a apoyar la incorporación



de funcionarios que presenten alguna discapacidad, al fin de integrarlos adecuadamente.

- El Subdepartamento de Reclutamiento y Selección participó en 4 Ferias Laborales en Santiago durante el año 2019, asistiendo a reconocidas universidades e institutos profesionales, con el objetivo de establecer presencia institucional en el segmento académico y potenciar redes de reclutamiento.

- Se trabajó en cooperación entre la CAPJ y la Academia Judicial, en la entrega de reportes de trayectoria y seguimiento de personas que ocupan cargos de suplentes y titulares, procedentes de la Academia judicial, a fin de analizar el movimiento de estos durante el año.



SUBDEPARTAMENTO DE PERSONAL

En esta área se concretaron los siguientes logros y avances:

- En el sistema de administración presupuestaria de Suplencias, se incorporó la solicitud electrónica de fondos, que permite registrar el requerimiento directamente desde el Tribunal, e ingresar a un sistema de workflow que permite la visación y autorización de fondos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, conforme a lo establecido en la Política de Suplencias y Reemplazos, disminuyendo de esta forma el tiempo de tramitación y el uso del papel.
- Implementación gradual del uso de la Firma Digital Avanzada para la tramitación de resoluciones de Nombramientos y/o Contratos, a nivel nacional; este proceso tiene como característica sistematizar la tramitación de los Nombramientos y Contratos, generando una mayor seguridad en el contenido de la resolución, en el que se incorpora, entre otros elementos, el uso de plantillas estandarizadas, con información obtenida directamente desde la base de datos que se carga automáticamente en el documento de la resolución, con la sola referencia del cédula de identidad del funcionario que es nombrado, así también respecto que el cargo que va a ocupar que está definido en la estructura de la organización; finalmente el proceso de visación y firma de la resolución, con sus respectivos respaldos, que no requiere la impresión del papel y se realiza totalmente en línea.



- Licencia médica electrónica. Por acuerdo del Consejo Superior se suscribió un convenio con la segunda empresa que brinda servicios respecto de la tramitación de licencias médicas electrónicas, MEDIPASS, que en conjunto con IMED cubre el 100% de los médicos adscritos al uso y emisión de licencias médicas electrónicas, mejorando la eficiencia en la tramitación lo que ha generado múltiples beneficios, nulo rechazo de licencias presentadas fuera de plazo y mayor celeridad a los tiempos de tramitación, la obtención de los dictámenes de seguimiento de la licencia, y la facilidad para el funcionario que no debe concurrir a entregar el formulario de su licencia médica en forma personal, agilizando además la información para realizar el cobro de los subsidios por incapacidad laboral, por parte del Poder Judicial a las instituciones de salud.
- En proceso de implementación la tramitación de las solicitudes de feriados y permisos electrónicos, para el personal de la CAPJ Central, que viene en completar el uso del sistema electrónico de solicitudes para todo el personal del Poder Judicial, mejorando la eficiencia, rapidez y confiabilidad de este proceso, determinada por la incorporación de la normativa en las reglas definidas en el sistema al registrar la solicitud, el manejo de saldo de los días pendientes, y la utilización de las fracciones de días que corresponda de acuerdo al saldo de días cada funcionario, según sea el caso, adicionalmente una disminución importante del uso del papel.



- Acuerdo con Carabineros de Chile para la creación e implementación de dirección WEB que permite a los funcionarios tramitar digitalmente las constancias por extravío de las credenciales de identificación, evitando de esta forma la concurrencia directa de los funcionarios a las dependencias de carabineros, lo que lo implica tiempo y molestias innecesarias para la realización de dicho trámite.
- Capacitación e Implementación de la plataforma digital de Recursos Humanos (SIGPER) en la Fiscalía de la Corte Suprema, otorgando de esta forma el soporte tecnológico y la información de la base de datos del personal, que permite a la Fiscalía agilizar sus procesos y disponer de la información en forma oportuna y eficaz.



SUBDEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES

- El Subdepartamento de Remuneraciones durante el año 2019 ejecutó 209.462 pagos de remuneraciones que contemplan las diferentes calidades jurídicas que existen el Poder Judicial y CAPJ, de los cuales 144.907 corresponde a las remuneraciones de funcionarios titulares y contratados. Esto significó un 2.97% más de pagos que el año anterior.
- Con relación al procedimiento de pagos de viáticos por comisiones de servicios, durante el año 2019 se gestionaron 14.487, correspondiente a viáticos nacionales.

Notificación de pago de remuneraciones

- Con el fin de contribuir al proceso de modernización del Poder Judicial, durante el año 2019 se incorporó en el sistema de remuneraciones la notificación de pago, simultáneamente al envío de liquidaciones de sueldo a través de correo electrónico institucional de cada funcionario, contribuyendo a una ventaja significativa en el tiempo de ejecución de tareas y a una importante economía de recursos en el consumo de papel.

Asesoría Previsional

- El Subdepartamento de Remuneraciones, a través de su unidad de Asesoría Previsional cumple una función esencial al entregar asesoría y orientación de servicio a los funcionarios del Poder Judicial y CAPJ, de manera

integral y considerando todos los aspectos que tengan relación con su situación particular y de acuerdo a sus necesidades e intereses, con relación al proceso de pensiones.

- Durante el año 2019 se realizaron 248 asesorías previsionales individuales a funcionarios del Poder Judicial, principalmente dirigidas a funcionarios que se acogieron al beneficio de Incentivo al Retiro.
- El 90% de estas asesorías previsionales individuales se concentraron en las Jurisdicciones de Santiago, Concepción, Valparaíso, Temuco y Valdivia, donde se agrupa el mayor número de funcionarios que se acogieron a Ley 21.061.





SUBDEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estrategias de contención emocional por contingencia social

- Producto de la contingencia social durante el año 2019, se efectuaron 27 talleres de carácter grupal con una cobertura de 417 personas, además de 39 atenciones a nivel individual a personas de unidades judiciales afectadas, con el objeto de entregar primeros auxilios psicológicos a las personas más afectadas, orientar la necesidad de tratamiento a través de su sistema de salud o mutuaría y recomponer condiciones para la adecuada operación del tribunal bajo situaciones de crisis.

Clima organizacional y riesgos psicosociales

- El Comité Nacional de Riesgos Psicosociales elaboró una propuesta para la tercera versión de la Política de Clima Laboral, la cual incorpora el concepto de maltrato laboral además del de acoso laboral y comprende un Protocolo de denuncia de este tipo de situaciones. Dicho documento se encuentra en proceso de homologación con las nuevas directrices que surgen de la actualización del Acta 15.
- Durante el año 2019 se realizó el Primer Encuentro de Comités Jurisdiccionales de Riesgos Psicosociales. Dicho encuentro, en el cual participaron representantes de todos los Comités, se dio cuenta de los avances en materia de implementación tanto a nivel del Protocolo y Programa de Riesgos Psicosociales, de las temáticas de clima y de ausentismo asociadas. El

principal producto de este evento es la actualización del catálogo de estrategias para disminuir los riesgos psicosociales al interior del Poder Judicial, de manera de facilitar la propuesta de planes de acción para la disminución de riesgos psicosociales por parte de los comités locales.

- A partir de la Encuesta de Clima Laboral realizada el año 2018 en el PJUD y la CAPJ, cada unidad judicial diseñó, implementó y consignó las evidencias de realización de las acciones asociadas a planes de acción orientadas a mejorar aquellas dimensiones con mayores oportunidades de mejora.
- En el año 2019 se informó el resultado y sugerencias de 25 diagnósticos organizacionales en tribunales y se efectuaron 9 seguimientos a este tipo de diagnósticos. Durante el año 2019 se informó el resultado de 25 estudios organizacionales. Este seguimiento ha permitido establecer que aproximadamente el 96% de los tribunales con estrategias implementadas mejoró su resultado con un promedio de aumento corresponde a 0.35 puntos en una escala de medición de 1 a 4. A su vez, en la medición inicial, el 0% de los tribunales obtuvo una evaluación caracterizada como "Buena" y sólo el 4% obtuvo resultados considerados "Adecuados". Después de éstas el 13,04% obtuvo resultados caracterizados como "Adecuado" y el 21,74% como "Bueno".
- Un 61% de los tribunales se encontraban en rangos bajo Regular antes de la implementación de las estrategias. Después de éstas, solo el 13% quedó en estos rangos.



- Con el objeto de recomponer la dinámica organizacional positiva en los tribunales y unidades diagnosticadas, se ejecutaron 46 talleres en diversas temáticas, a un total de 914 personas.
- En el contexto de la implementación del Protocolo y del Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social, durante el año 2019 se efectuaron reevaluaciones del nivel de riesgo psicosocial en 134 unidades judiciales, distribuidas en unidades de Corte Suprema, CAPJ central y algunos tribunales del país en programa de vigilancia.
- Como estrategias de disminución de riesgos psicosociales se coordinaron durante 2019 104 talleres de debriefing y de disminución del estrés, con una cobertura de 1.559 participantes.



Gestión de ausentismo

- En el contexto de la aplicación de la Política de Gestión del Ausentismo por licencias médicas de enfermedad común del Poder Judicial y el Reglamento complementario, se completó el Plan de Difusión de la Política y del Programa de Gestión del Ausentismo, y se realizaron 613 visitas domiciliarias así como 411 asesorías legales para efectos de apoyar en el proceso de apelación al rechazo del permiso médico. De la misma forma, se efectuaron 81 informes de incumplimiento de reposo a los organismos previsionales respectivos, en cumplimiento a la obligación del empleador de comunicar estas situaciones.

- Se efectuaron análisis específicos del comportamiento del ausentismo en 32 unidades con el objeto de apoyar diagnósticos organizacionales, estudios de carga de trabajo y por solicitudes asociadas a eventual uso irregular de licencias médicas.
- En la misma línea, se dispuso un Software que permite a los administradores de las unidades judiciales conocer indicadores de ausentismo y analizar la evolución de éste, para la respectiva gestión por parte de la unidad judicial, así como para solicitar algún tipo de apoyo de parte del Programa.
- Es importante recalcar que a diferencia de lo esperado, durante el año 2019 no se replicó el alza de 10% anual experimentado a nivel nacional, manteniéndose la

tasa de ausentismo del año anterior. De la misma forma, producto de la contingencia nacional iniciada en octubre 2019, a nivel país las licencias médicas por salud mental aumentaron un 22%, situación que no se replicó en el Poder Judicial.

Apoyo a la gestión de la Secretaría de Género y No Discriminación de la Excma. Corte Suprema

- Como soporte a la labor de la Secretaría de Género de la Corte Suprema, se ha efectuado apoyo a los instructores de los casos de denuncia de acoso sexual y en algunos de ellos se ha incorporado una labor de contención emocional a las personas denunciadas.

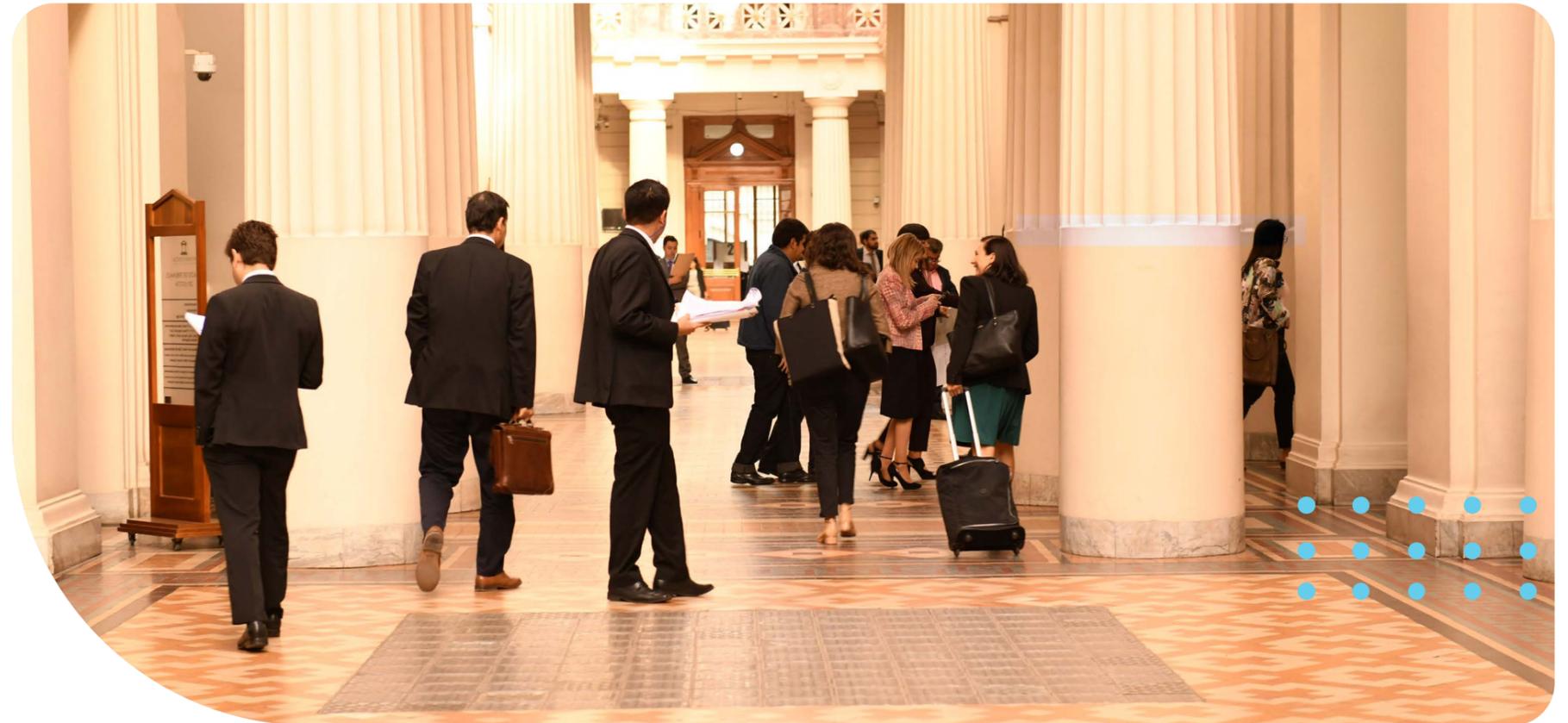


Estudio de Cultura Organizacional

- Por primera vez en el Poder Judicial se realiza un estudio de cultura organizacional, de modo de enriquecer la planificación estratégica, al identificar brechas cuya disminución permitirá el alineamiento de valores y factores culturales, aportando al adecuado cumplimiento de su misión y visión. Se visitaron 10 jurisdicciones, realizando 50 entrevistas en profundidad y 22 grupos focales de seis personas cada uno, a agentes claves, para finalizar con una etapa cuantitativa, que permitió contrapesar las percepciones que se obtuvieron en la etapa cualitativa del estudio.

Programa piloto de liderazgo práctico basado en evidencia

- En base a una serie de estudios desarrollados por el Subdepartamento de Desarrollo Organizacional, perteneciente al Departamento de Recursos Humanos, se desarrolló un proyecto piloto para trabajar de forma práctica las habilidades directivas de las jefaturas y autoridades de la institución. En específico, la primera parte del programa piloto contempló 37 talleres dirigidos a diversos equipos en tribunales, con una cobertura de 720 participantes, además de la implementación de 18 talleres con el doble de duración, dirigidos exclusivamente a administradores de tribunal, con un total de 350 participantes. Además de la transversalización del programa, se espera pilotear la segunda parte del programa durante el año siguiente.



CAPACITACIÓN DESDE LA CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA

- Durante el año 2019 se realizaron un total de 148 acciones formativas, dirigidas a 5.209 participantes de todas las jurisdicciones del país, con una inversión de 105.510 horas destinadas a capacitación.
- De estas, el 38,5% de las actividades (57) se efectuaron en modalidad e-Learning, no obstante, equivalen al 92% de los asistentes (4.808) y al 94% (99.035) de las horas destinadas a capacitación.
- La plataforma e-learning fue ampliada contando con 77 cursos en dicha modalidad disponibles a todas las personas del Poder Judicial y la CAPJ.

- Durante el periodo 2019, se otorgaron 140 Becas de Perfeccionamiento por un monto de \$231 millones, beneficiando con Becas de Postgrados a 86 funcionarios por un monto cercano a los \$146 millones y con Becas de Diplomados a 54 funcionarios por un monto que bordeó los \$85 millones.
- Durante el año 2019, se amplía el Convenio con la Academia Judicial, expandiendo los niveles y ámbitos de colaboración entre ambas entidades y conformando una Mesa Técnica para la operacionalización del convenio. De esta forma, este nuevo convenio fomenta el diseño conjunto de capacitación estratégica para el personal del Poder Judicial ejecutada por la CAPJ, con una lógica metodológica institucional común, priorizando la programación de actividades y la

oferta de capacitación en función de necesidades y alineándose con los objetivos estratégicos de la Institución. Adicionalmente, permite la mejor utilización de los recursos en cuanto la Academia incorpora tanto en su oferta de Perfeccionamiento cursos de la plataforma de Estudios virtuales de la CAPJ, así como Programas de Formación, utilizará cursos en línea de la Plataforma e-learning de la CAPJ, asociados a sistemas computacionales del PJUD, tales como: SITFA, SIAG, SITLA y otros.

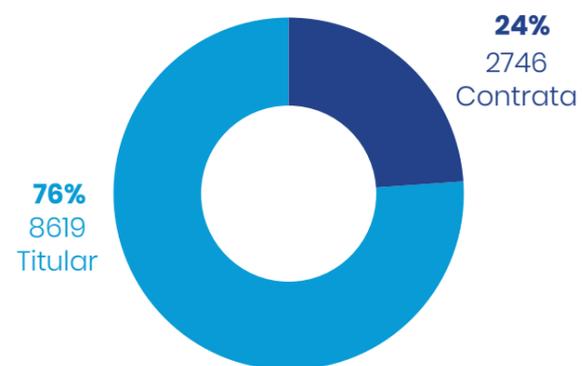
- Adicionalmente, como parte del convenio esta Corporación Administrativa financió capacitación orientada a temas como: “Autocuidado y Prevención del Estrés”, “Liderazgo, Relaciones Interpersonales y Promoción del Buen Trato”, “Trabajo Colaborativo y Compromiso Organizacional” y “Manejo y Resolución de Conflictos”, competencias detectadas como oportunidad de desarrollo por parte de la CAPJ a través de estudios de clima, riesgos psicosociales, diagnósticos organizacionales locales, ausentismo y otros.



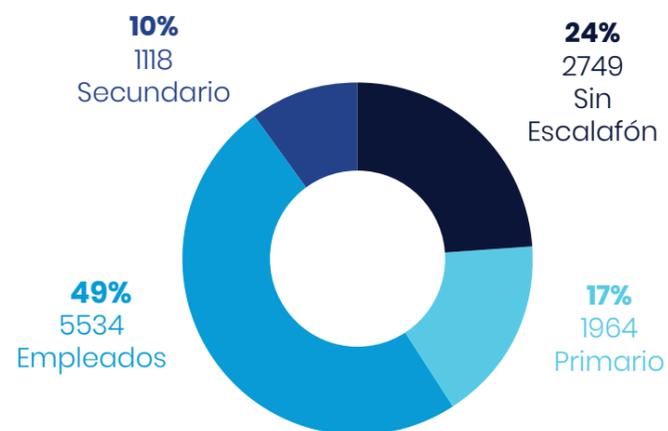
DOTACIÓN EFECTIVA PODER JUDICIAL



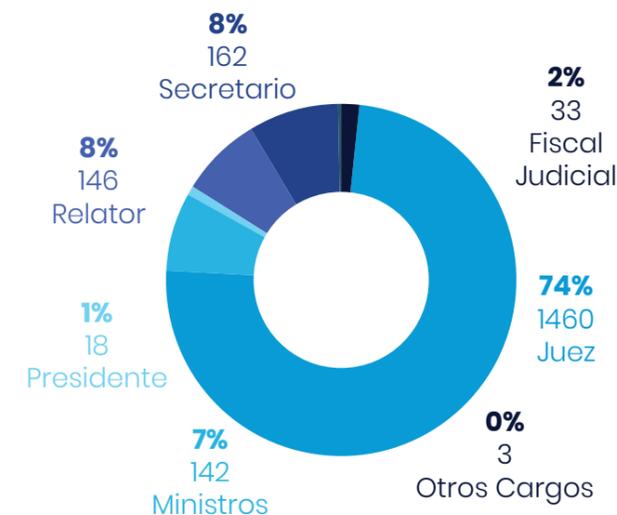
Por calidad jurídica



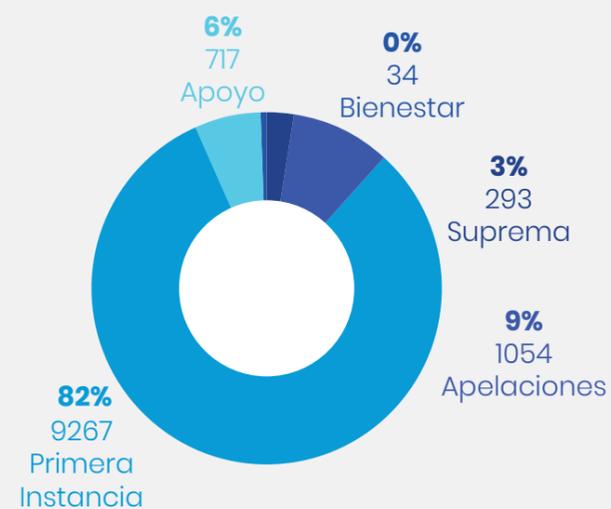
Por escalafón



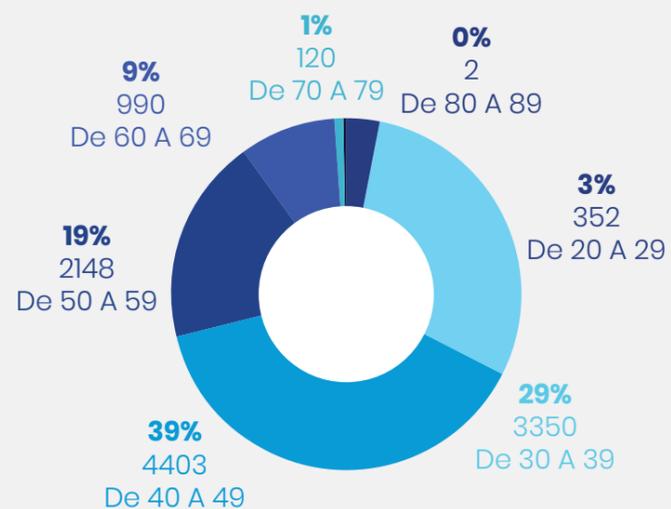
Por escalafón primario por cargo



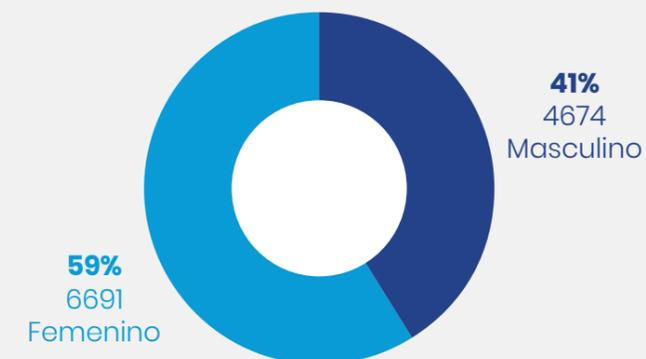
Por tipo de unidad



Por rango de edad



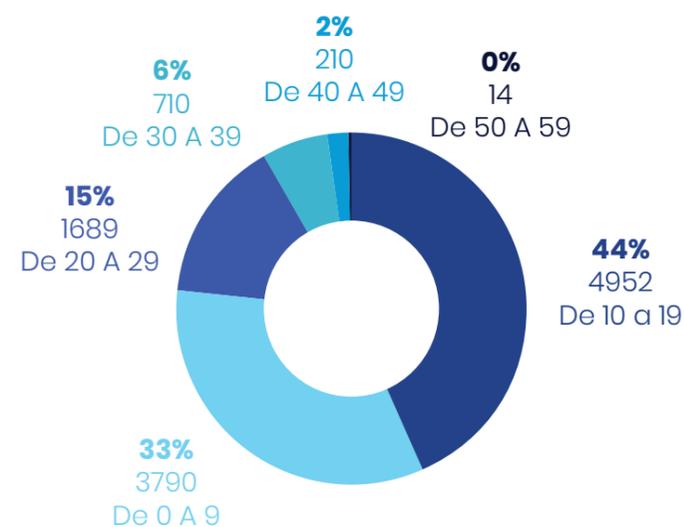
Por sexo



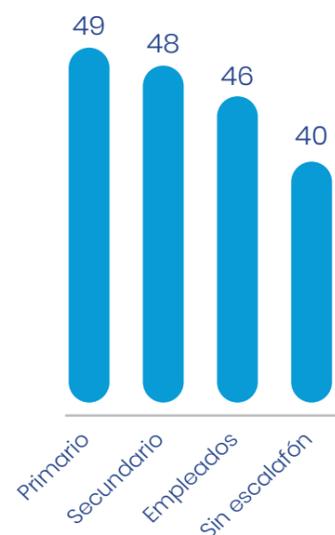
DOTACIÓN EFECTIVA PODER JUDICIAL



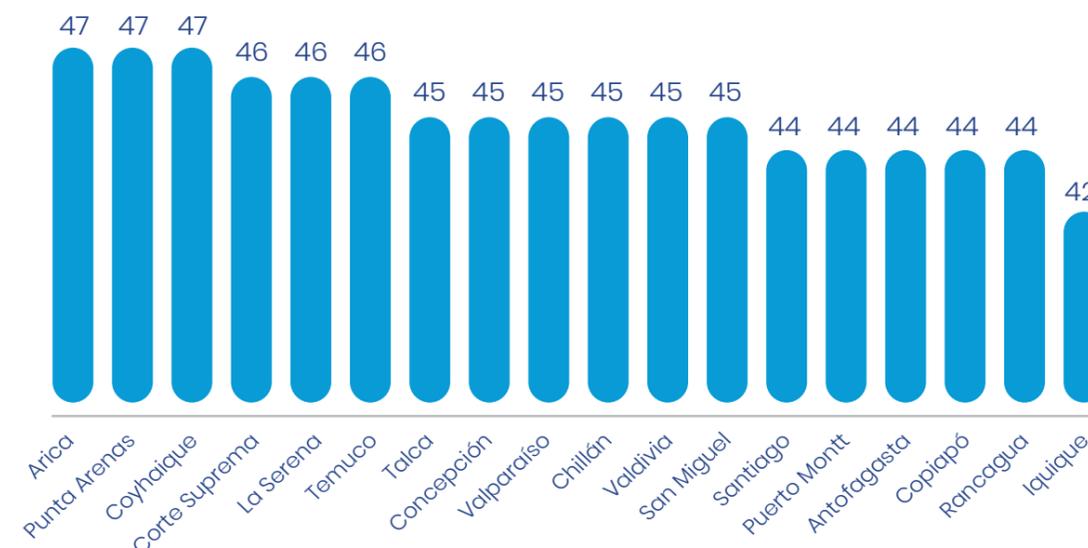
Por antigüedad



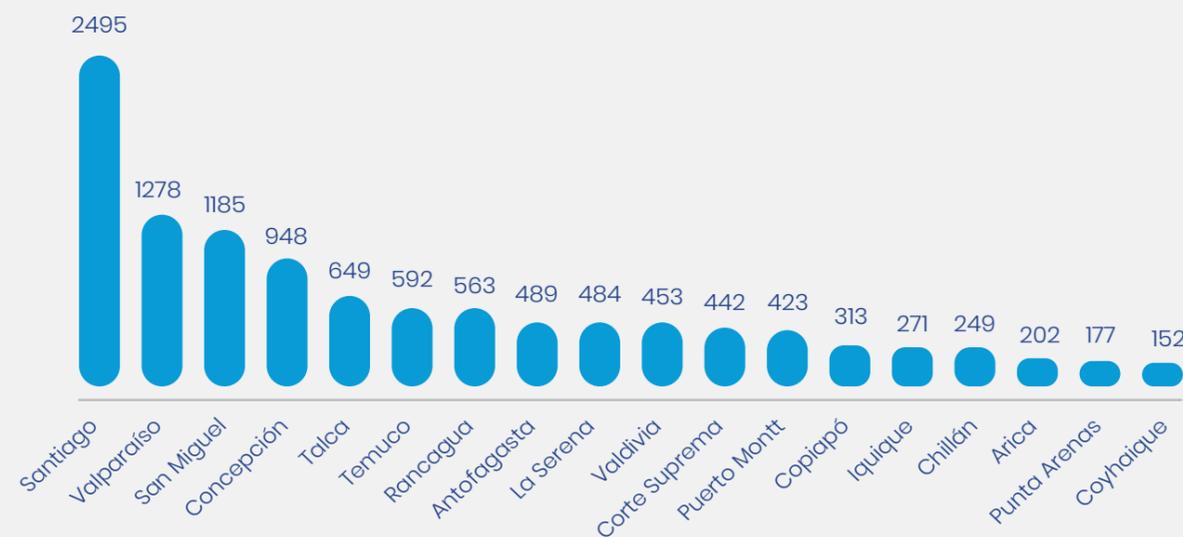
Promedio de edad por escalafón



Promedio de edad por jurisdicción



Por jurisdicción



Por grado



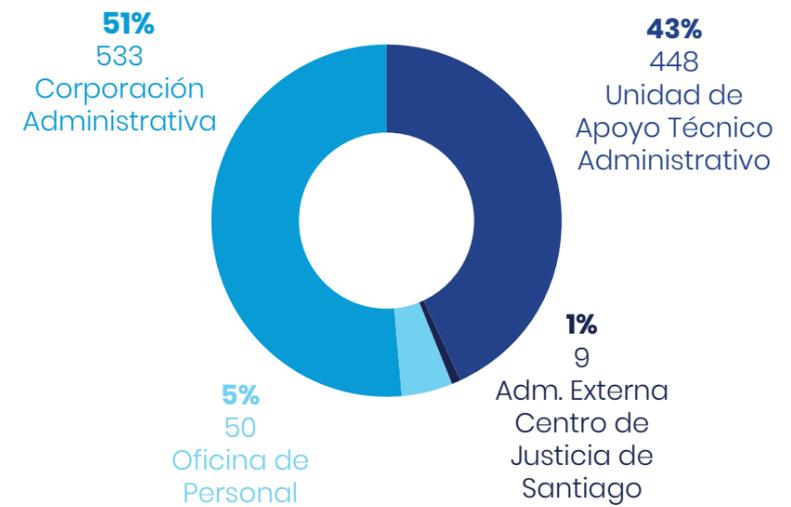
DOTACIÓN EFECTIVA CAPJ



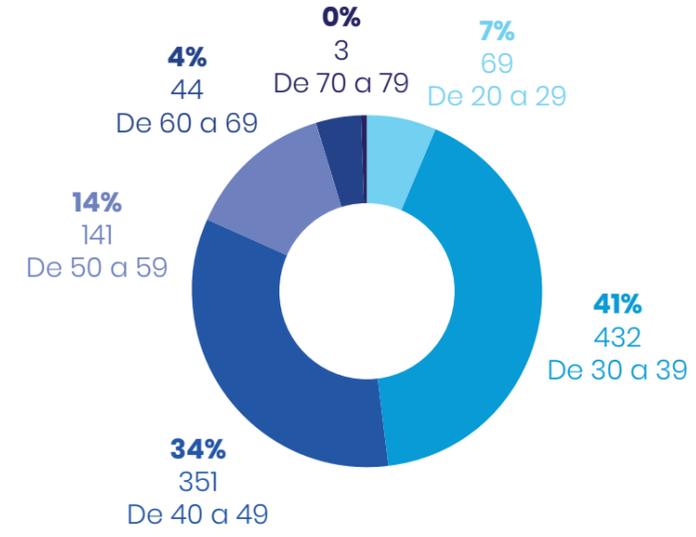
Por calidad jurídica



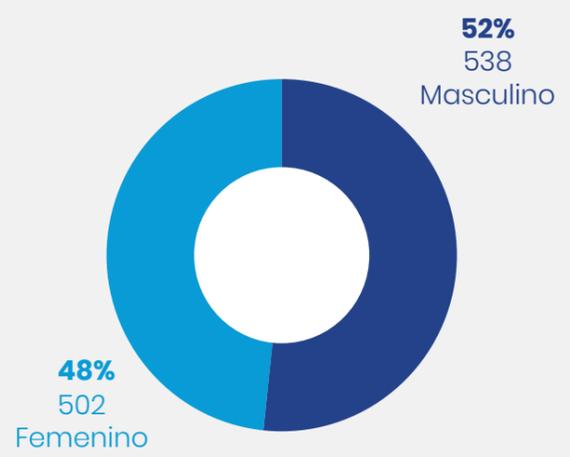
Por tipo de unidad



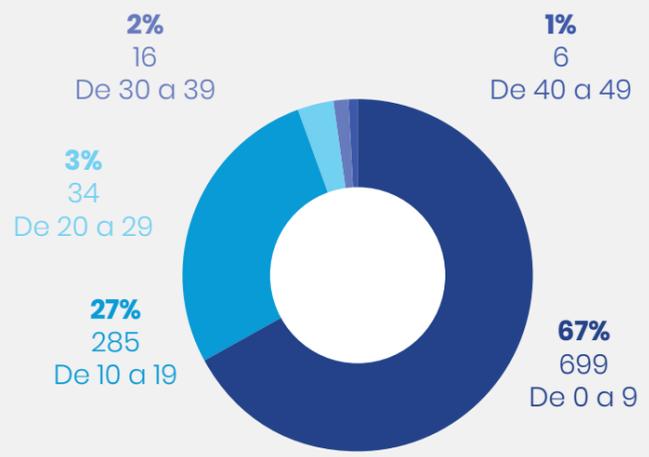
Por rango de edad



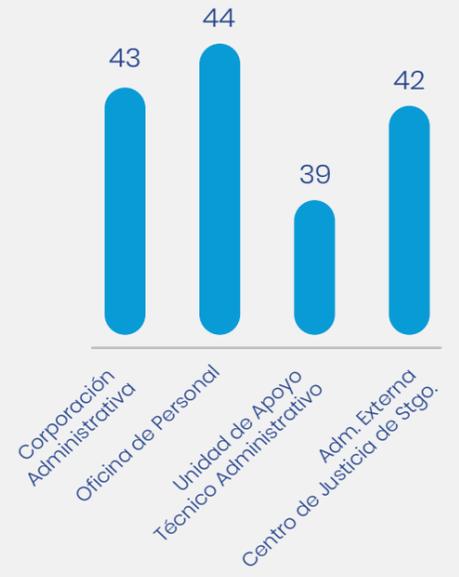
Por sexo



Por antigüedad



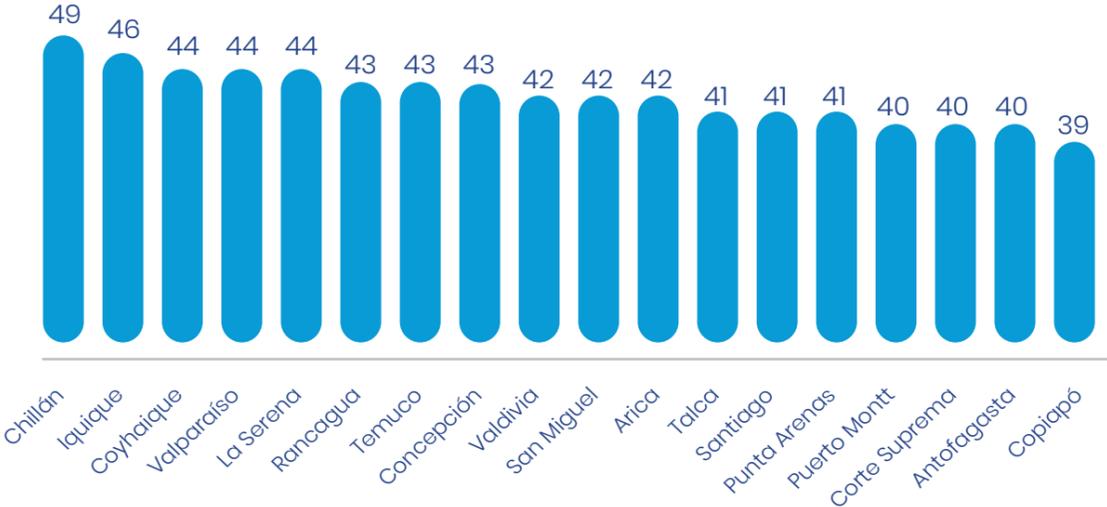
Promedio de edad por tipo de unidad



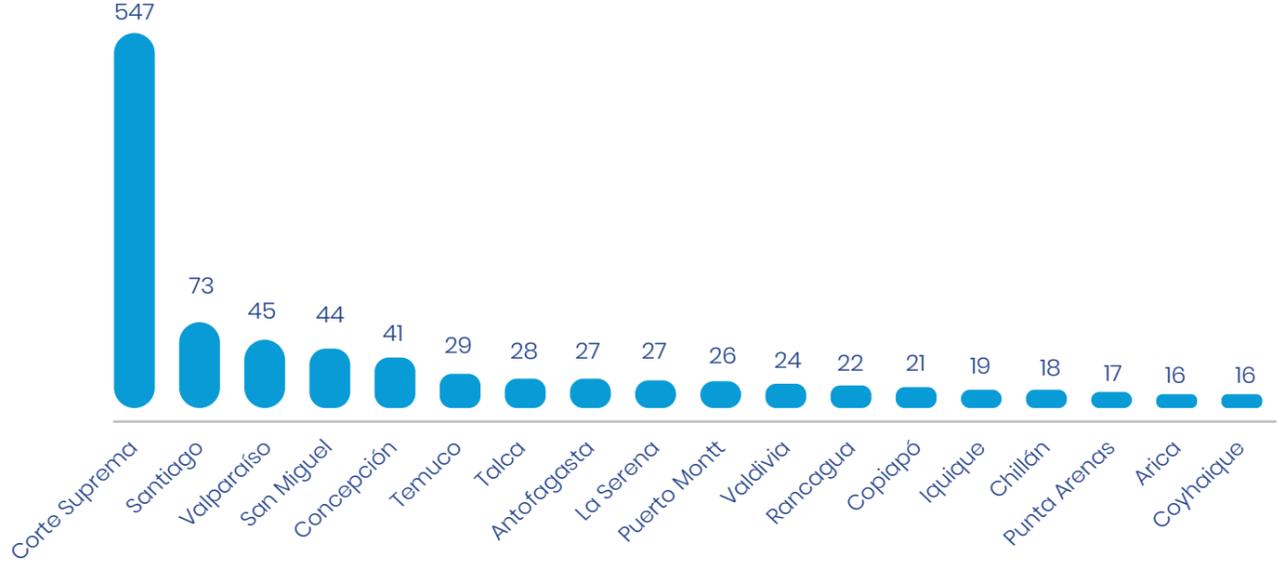
DOTACIÓN EFECTIVA CAPJ



Promedio de edad por jurisdicción



Por jurisdicción



Por grado

