



PERSONAS

107	Personas
115	Dotación efectiva del Poder Judicial
119	Dotación efectiva de la CAPJ



PERSONAS

Durante el año 2020, 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 y ordenadas por subdepartamento.

Subdepartamento de Remuneraciones

En esta área se concretó el siguiente logro y avance durante el año recién pasado:

- ▶ Durante el año 2020 se dio cumplimiento a la implementación de la nueva funcionalidad de certificaciones electrónicas para el pago de remuneraciones, donde la principal función y gestión es el uso electrónico a través del sistema RHRed, que permite a los administradores y secretarios de tribunales de cada jurisdicción, la tramitación de las certificaciones de desempeño del personal que realiza suplencias y reemplazos, como también asunción de funciones de los funcionarios que asumen cargos de calidad titular o contrata de forma electrónica. En consecuencia, esta nueva herramienta logró agilizar la comunicación entre tribunales y las respectivas administraciones zonales aportando, además, el seguimiento del correspondiente flujo de pago, disminuyendo sustancialmente los tiempos de ejecución de dichos procesos. Igualmente, colaborando con la eliminación de papel y así alineándose al programa de sustentabilidad de la Dirección de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Subdepartamento de Personal

En esta área se concretaron los siguientes logros y avances durante el presente año:

- ▶ Implementación de solicitudes electrónicas de feriados y permisos para los sres. ministros(as) de la Corte Suprema, de las cortes de apelaciones y del personal de la Corte Suprema de Justicia.
- ▶ Implementación de solicitudes electrónicas de feriados y permisos para los fiscales(as) y para el personal de las respectivas fiscalías.
- ▶ Con este hito, se completa el uso del sistema electrónico de feriados y permisos para todo el personal del Poder Judicial y de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, disminuyendo los tiempos de tramitación, eliminando el uso del papel y utilizando la firma digital avanzada para la autorización de las resoluciones por parte de las autoridades competentes.
- ▶ Avance en la implementación gradual del uso de la firma digital para la tramitación de resoluciones de nombramientos a nivel nacional, incorporando nuevos tipos de resoluciones, asociadas



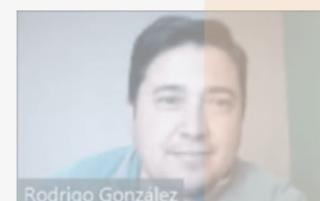


al personal suplente e interino, manteniendo el uso de plantillas estandarizadas, e incorporando la asociación de la autorización presupuestaria de las suplencias en el registro de la resolución, aspecto que otorga una mayor seguridad respecto del control que se ejerce sobre el gasto del personal suplente y la identificación de los motivos que ocasionan los reemplazos del personal.

- ▶ Durante el periodo se ha dado fiel cumplimiento a las tareas, asociadas al área de personal, que se han visto enfrentadas a la dificultad de cambios normativos producto del periodo de excepción y de la limitación del desplazamiento de las personas, específicamente en lo que dice relación con la tramitación de las licencias médicas, prestando el apoyo y la asesoría a los funcionarios(as) afectados(as), que deben tramitar sus licencias en los sistemas de información de las ISAPRES, con los datos aportados por las áreas de personal, con el cumplimiento de las normativas y el apego a los plazos establecidos; la administración de los permisos por extensión del permiso postnatal parental, cuya forma de autorización se determinó a través de la generación de una licencia médica por parte de la Superintendencia de Seguridad Social, con ciertas características que difieren de las licencias comunes, respecto de su tramitación y seguimiento, situación que requirió de un cambio en la forma de procesarlas y de entregar la información de ausentismo del personal; la extensión de la vigencia de las cargas familiares por instrucción de la Superintendencia de Seguridad Social, respecto de los hijos mayores de 18 años, que debían presentar certifica-

dos de estudios, y no podían hacerlo, lo que implicó una tarea de análisis e identificación de los casos del personal beneficiado con esta medida, el seguimiento de los mismos para identificar las eventuales beneficios percibidos en dicho periodo y la regularización de la vigencia una vez que los funcionarios(as) reúnen los requisitos y presentan los antecedentes, todo ello en coordinación con el Departamento de Bienestar.

- ▶ La participación activa de Personal, a través de su jefatura, en la implementación de la funcionalidad de Mi Tribunal en las materias que son propias del área y que permiten la entrega de una herramienta de información y de alimentación de datos por parte de los tribunales, ha permitido crear un círculo virtuoso en el uso y la entrega de información de las diferentes materias con los tribunales.
- ▶ Durante el periodo, y atendidas las necesidades especiales que se han presentado, ha habido un aumento en la entrega de credenciales al personal que se debe desplazar y requiere de su identificación institucional, para cumplir con sus cometidos laborales en lugares de desplazamiento restringido, ello ha implicado un esfuerzo del personal asignado a esta tarea para dar cumplimiento en forma oportuna y efectiva con entrega de las credenciales, y mantener el control del proceso en todos sus aspectos.





Subdepartamento de Reclutamiento y Selección

En esta área se concretaron los siguientes logros y avances durante el presente año:

- ▶ Como meta de eficiencia institucional, este subdepartamento continúa con el Programa de Inducción y Acompañamiento para ingreso nuevos funcionarios, cursándose 36 inducciones durante el año 2020, lo cual corresponde al 100% de cumplimiento (circular N° 7 del 8 de enero de 2019).
- ▶ Durante el año 2020, la meta N° 5, denominada **“Transparencia en la Información de Concursos”**, administrada por el Subdepartamento, atendido que su propósito es mantener actualizada la información relativa a los concursos de personal en la plataforma de administración de concursos, se estableció como primer hito el capacitar a administradores, coordinadores y secretarios de tribunal en el manejo de la herramienta, formándose un total de 776 funcionarios a nivel nacional, lo que nos permitió alcanzar un 95% de cumplimiento. Durante el segundo semestre en curso, se implementó el segundo hito relacionado con la incorporación efectiva de la información al sistema, específicamente de todos aquellos concursos que se encuentren en proceso entre el 1 de julio de 2020 y 31 de octubre de 2020, alcanzando un cumplimiento de 94%.
- ▶ Considerando 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(as) que presenten alguna discapacidad, al fin de integrarlos adecuadamente.
- ▶ En el contexto de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID-19, que ha derivado en el estado de catástrofe anunciado con fecha 19 de marzo de 2020, el Consejo Superior determinó el 30 de abril del 2020 que, con la finalidad de mantener en curso el desarrollo de las evaluaciones requeridas para los procesos de selección vacantes en el Poder Judicial, se instaurara a un período transitorio de seis meses en el cual las evaluaciones comúnmente realizadas de manera presencial fueran realizadas a distancia. Esta modalidad, fue confirmada en reciente sesión del Consejo Superior de fecha 8 de octubre de 2020, por un nuevo periodo de un año. Durante el año 2020, los concursos que se procesaron bajo la modalidad online fueron 1.292 concursos, que considera 4 convocatorias a concursos transitorios.
- ▶ Durante el año 2020 se realizó un total de 1.529 concursos, los cuales fueron publicados hasta el 25 de diciembre de ese año. Esto implicó tramitar 127.574 postulaciones a la última publicación del año 2020, las cuales consideran 4 procesos transitorios, con 22.914 evaluaciones de conocimiento, aproximadamente, mientras que de habilidades y destrezas rendidas en modalidad online corresponde a 4.382 evaluaciones psicolaborales/potencial.
- ▶ Por instrucción del Pleno de la Corte Suprema, se elaboró una propuesta de regulación y protocolo para perfeccionar el sistema de concursos en el Poder Judicial y en la CAPJ. El documento fue revisado de manera conjunta con las asociaciones gremiales y los representantes de distintos estamentos del Poder Judicial. Actualmente se encuentra en etapa de revisión en el Tribunal Pleno.



Subdepartamento de Desarrollo Organizacional

En esta área se concretaron los siguientes logros y avances durante el presente año:

Capacitación

Con respecto a la Capacitación Institucional, durante el año 2020, se realizaron un total de 162 acciones formativas, dirigidas a 12.861 participantes de todas las jurisdicciones del país, con una inversión de 427.321 horas destinadas a capacitación.

En lo específico, para el Poder Judicial se efectuaron 119 actividades de capacitación, dirigidas a 11.780 participantes, con una inversión de 398.254 horas y para la Corporación Administrativa se realizaron 137 cursos de capacitación, dirigidas a 1.081 participantes, con una inversión de 29.067 horas.

Asimismo, de las 162 actividades realizadas el 2020, 145 fueron internas y 17 con proveedores externos.

Durante el período 2020, se otorgaron 189 becas de perfeccionamiento por un monto de \$234.000.000, beneficiando con becas de postgrados a 106 funcionarios(as) por un monto cercano a \$150.000.000 (beneficio de un 78% del costo del programa) y con becas de diplomados a funcionarios(as) por un monto cercano a los \$85.000.000 (correspondiente a un 67,97% del costo del Programa).

Se continúa fortaleciendo la Plataforma de Estudios Virtuales, que cuenta con más de 80 cursos online, de auto matrícula y de acceso liberado a todas las funcionarias y funcionarios del Poder Judicial.

Convenio CAPJ y Academia Judicial

En virtud del Convenio de Colaboración de la Corporación Administrativa y la Academia Judicial, cuyo objetivo es fomentar el diseño conjunto de capacitación estratégica priorizando la programación de actividades y la oferta de capacitación en función de lineamientos estratégicos que permite la mejor utilización de los recursos en cuanto la Academia incorpora en su oferta de perfeccionamiento las capacitaciones de la Plataforma de Estudios Virtuales.

Durante el año 2020, las acciones de perfeccionamiento conjunto estuvieron orientados a 21 cursos con 1.651 participantes: CGU+PLUS (88); Compras Públicas (90); Curso Introductorio sobre Violencia de Género y Acoso Sexual (84); Curso Sensibilización de Género (Secretaría Técnica) (60); Dactilografía (86); Excel Avanzado (89); Excel Intermedio (77); Excel Básico (89); Gestión del Clima Laboral y Riesgos Psicosociales (90); Herramientas de Autocuidado y Fortalecimiento Emocional (89); Herramientas para la Gestión del Cambio Estratégico (90); Innovación y Mejora Continua (90); Negociación para Soluciones Colaborativas en el Trabajo (89); Outlook (55); PowerPoint (30); Sistema Informático de Tramitación de Causas de la Corte de Apelaciones (SITCORTE) (71); Sistema Informático de Tramitación de los Juzgados Civiles (SITCI) (90); Sistema Informático de Tramitación Penal (SIAGJ) (86); Tópicos de Psicología para la Gestión del Comportamiento Organizacional (90); Word Básico (42) y Word Intermedio Avanzado (76).

Desarrollo organizacional

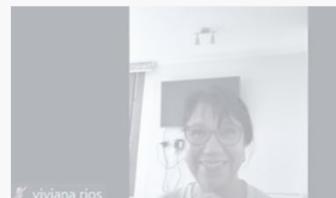
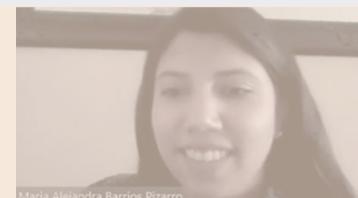
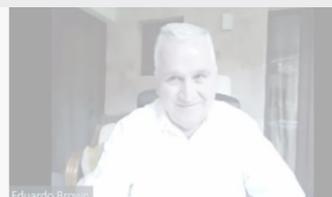
Estrategias del Comité Nacional de Riesgos Psicosociales

El Comité de Riesgos Psicosociales ha dado continuidad a la implementación del Programa y Protocolo de Riesgos Psicosociales, con una serie de estrategias, logrando la disminución de las unidades judiciales con riesgo alto, desde 52 (2016) a 9 (2020) y con riesgo medio, de 290 (2016) a 59 (2020).

Por otra parte, con el propósito de ayudar, orientar y afrontar de una manera saludable el teletrabajo y la vuelta paulatina a las labores presenciales en los próximos meses, el Comité Nacional de Riesgos Psicosociales ha desarrollado las siguientes estrategias:

- 464 casos atendidos a través del Programa de Apoyo Psicológico Individual online, realizado por psicólogos del Subdepartamento de Desarrollo Organizacional, además de psicólogos externos.
- 65 talleres online de contención emocional y resiliencia para tribunales y comités jurisdiccionales, con la participación de 1.235 personas.
- 19 asesorías de gestión emocional y teletrabajo, coordinados con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), a los Comités Jurisdiccionales del Poder Judicial.
- Diseño de alternativas de estrategias para la intervención de riesgos psicosociales en tiempos de pandemia, por su dimensión del cuestionario SUSESO ISTAS 21, para centros en programa de riesgos psicosociales.
- Material psicoeducativo referente a la pandemia y teletrabajo subido en Intranet.
- Implementación de 318 talleres de liderazgo online en tiempos de pandemia, para todas las jefaturas.

- Prórroga de evaluaciones con cuestionario SUSESO ISTAS 21 para todos los tribunales con competencia en familia, dadas las condiciones excepcionales y transitorias que atraviesan debido al retiro y retención del 10% AFP.
- Cápsula grabada sobre impacto en salud mental en la vuelta al trabajo presencial de las jefaturas.
- Cápsula sobre impacto en salud mental en la vuelta al trabajo presencial de los funcionarios.
- 11 seminarios WEB para todos los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial sobre el impacto en salud mental en la vuelta al trabajo presencial. Diseño en conjunto con la ACHS.
- Aplicación del Modelo de Liderazgo y Programa Formativo en Habilidades Directivas, PJUD.
- Dando continuidad a la implementación del Modelo de Liderazgo, se implementaron “Talleres Aplicados en Liderazgo con Metodología Coaching”, con el objetivo de practicar habilidades de liderazgo en equipos específicos de tribunales, a fin de afianzar conocimientos adquiridos en “Taller Práctico de Liderazgo Efectivo Basado en Evidencias”, alcanzando una cobertura de 550 participantes durante el 2020.
- Se diseñó y elaboró el Primer Boletín de Difusión de Riesgos Psicosociales, el cual se difundió de forma virtual a toda la institución.



Semana Judicial

Derivado de la contingencia sanitaria mundial, se cancelaron todas aquellas actividades masivas y que implicasen algún tipo de reunión presencial. De igual manera y debido a las nuevas circunstancias laborales y teletrabajo, se suspendieron las elecciones de reconocimientos por unidad laboral, tribunal y jurisdiccionales.

Considerando el estado de excepción decretado por el Gobierno, la nueva modalidad de trabajo y el uso de las redes sociales, se realizaron las siguientes actividades:

- Entrega del reconocimiento institucional: “Premio a la Trayectoria”, el cual reciben todos(as) aquellos(as) funcionarios(as) que cumplen 40 años al servicio de la justicia, para mantener y respetar esta tradición que implica el reconocer la labor de aquellos(as) que con su experiencia y trabajo aportan durante años a la institución.
- Concursos culturales: “Relato Breve”, “Poesía”, “Fotografía” y “Dibujo Infantil” (3 categorías), en las cuales se invitó a participar a todos(as) los(as) funcionarios(as) del país y sus hijos(as), nietos(as), sobrinos(as), etc., a través del envío de sus obras por correo electrónico, cuyo premio se envió directamente a la dirección de los(as) ganadores(as).
- En reemplazo de la tradicional actividad del “Día del(a) Pequeño(a) Ayudante” se invitó a toda la familia judicial a conectarse para compartir la transmisión de una obra infantil, dirigida especialmente a los(as) pequeños(as) ayudantes, la cual estuvo disponible por 24 hrs.
- Finalmente, se presentó una obra de “Teatro online”. Se invitó a todos(as) los funcionarios(as) y sus familias, mayores de edad, a asistir de manera virtual al teatro.

Encuesta de percepción de teletrabajo

A través de un trabajo colaborativo entre los departamentos de Recursos Humanos y de Desarrollo Institucional de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, junto a la Secretaría de Género y la Dirección de Estudios y Análisis de la Corte Suprema, se realizó una encuesta con la finalidad de conocer la percepción sobre la implementación del teletrabajo en modalidad extraordinaria y las condiciones generales en que desempeñan sus funciones los funcionarios(as) judiciales en tiempos de pandemia.

El estudio, con un 62% de respuesta y una participación que superó al 51% en todos los escalafones del Poder Judicial, arrojó las siguientes conclusiones:

- Más de la mitad de los funcionarios(as) manifiestan ser los únicos encargados del cuidado de personas dependientes y de realizar las labores en sus hogares. No obstante lo anterior, logran conciliar ambas funciones, lo que les ha permitido la continuidad de sus trabajo a través de la modalidad remota.
- En relación a la experiencia emocional, se detectó un aumento en la frecuencia de aquellas emociones de un espectro negativo asociadas principalmente a la pandemia. La única emoción de espectro positivo que se evaluó fue la felicidad la cual, a pesar de presentarse con menor frecuencia en la mayoría de los casos, en aquellos que fue más constante el motivo asignado principalmente fue el sistema de teletrabajo.
- Asimismo, ocho de cada diez funcionarios(as) del Poder Judicial manifestó una disposición altamente positiva ante la posibilidad de mantener la modalidad de teletrabajo en la fase posterior a la emergencia sanitaria. De hecho, un 89% califica positivamente el sistema si funcionara en un contexto diferente al producido por la pandemia, pese a que más de un 20% de los funcionarios indica haber presentado alguna dificultad en su implementación.



Clima laboral

Entre las principales estrategias implementadas durante el año 2020, se encuentran:

- Con el objeto de evaluar la dinámica organizacional en las unidades judiciales, se efectuaron 22 diagnósticos y seguimientos localizados, efectuados a través de cuestionarios y entrevistas en modalidad virtual.
- Respecto a las unidades diagnosticadas, se ejecutaron 22 módulos de taller para mejorar la dinámica organizacional, vía videoconferencia, con un total de 294 participantes.
- Tanto en el contexto de mejoramiento del clima como de disminución de riesgos psicosociales, se realizaron 1.398 horas de asesorías y capacitaciones en formato coaching, asociados tanto a procesos individuales como a procesos en formato grupal.



Gestión de ausentismo

Dada la situación de pandemia, no fue posible efectuar visitas domiciliarias de apoyo a personas con licencias médicas, las cuales fueron reemplazadas por llamados telefónicos. Se realizaron 511 llamados a personas de todas las jurisdicciones, así como 134 asesorías a personas con licencia médica para efectos de apoyarles en el proceso de apelación al rechazo del permiso médico en diversas instancias legales u otro tipo de situaciones.

Se efectuaron análisis específicos del comportamiento del ausentismo de 38 unidades, con el objeto de apoyar diagnósticos organizacionales, estudios de carga de trabajo del Departamento de Desarrollo Institucional y por solicitudes asociadas a eventual uso irregular de licencias médicas.

Cultura organizacional

En base a los resultados obtenidos en el 2019, en el año 2020 se han diseñado estrategias para el fortalecimiento de la cultura institucional a ser implementadas el 2021.

Actualización de descriptores de cargo

A pesar de la situación de pandemia se ha avanzado en el proceso de actualización de descriptores de cargo de primera instancia y se ha avanzado en el diseño de un módulo que permitirá disponibilizar los descriptores a nivel global e individual.

En relación a las cortes de apelaciones, no solo se han actualizado los descriptores, sino que se han desarrollado herramientas para evaluar brechas de competencias en base a las cuales proponer un plan de desarrollo de competencias por cargo funcionales para estas unidades judiciales.

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, el área de Desarrollo Organizacional ha efectuado apoyo a los instructores de cinco casos de denuncia de acoso sexual y se ha incorporado una labor de contención emocional a las personas denunciantes, con una cobertura durante el año 2020 de 16 personas.

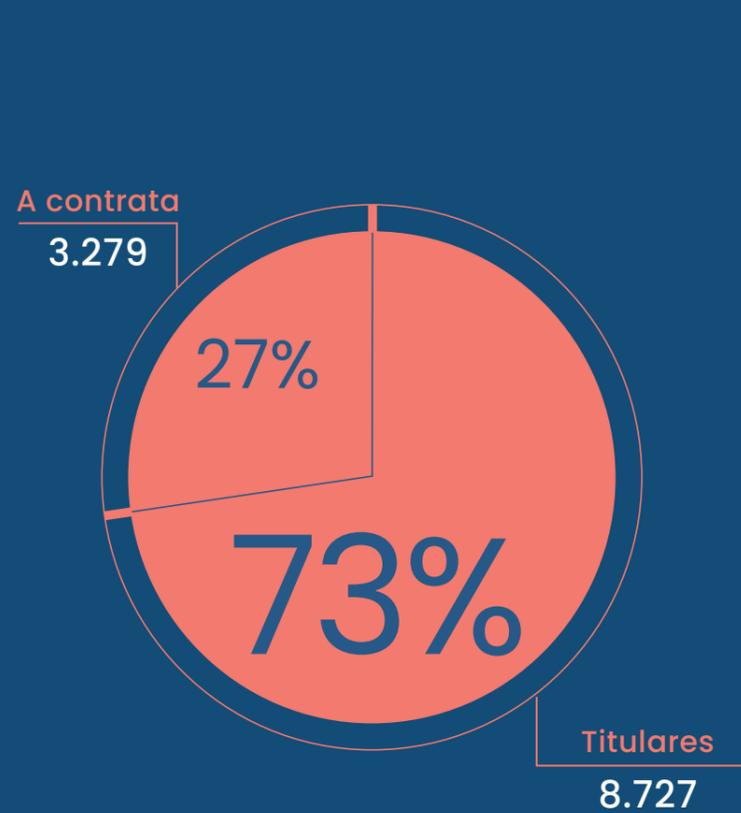
Apoyo a la gestión del Subcomité de Atención a Usuarios del Comité de Comunicaciones de la Excma. Corte Suprema

Como soporte a la labor del subcomité, el área de Desarrollo Organizacional participó de una serie de proyectos y coordinó otros tales como el desarrollo de un curso e-learning con la Política de Atención de Usuarios alojada en la Plataforma de Estudios Virtuales y la realización de la encuesta de percepción de teletrabajo que permitió detectar líneas futuras de trabajo para el Comité, tales como la relevancia de potenciar la conexión con el sentido y/o propósito del trabajo.

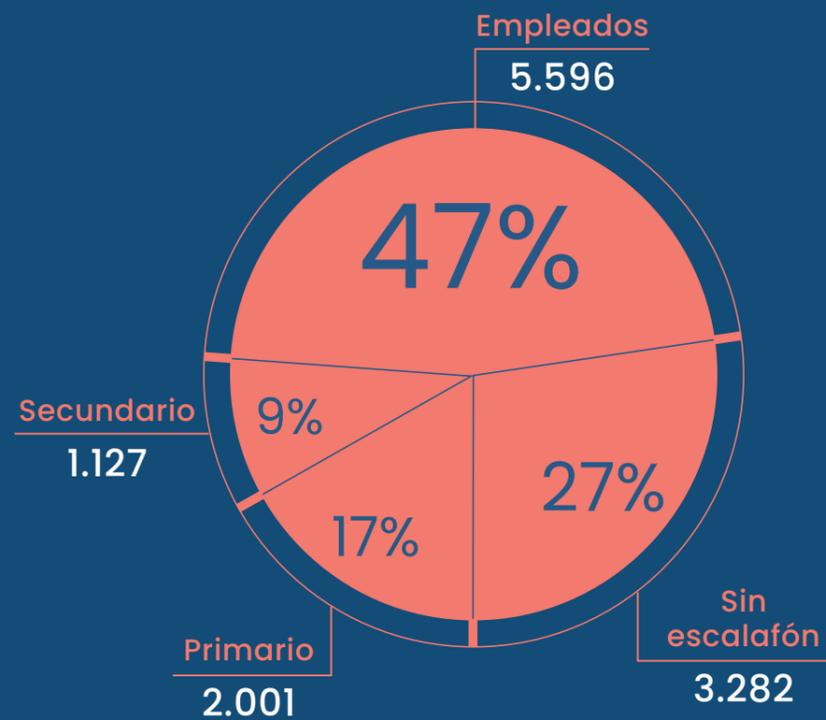
De la misma forma, ha coordinado la continuidad del proyecto de gestión de la Cultura Organizacional para el Poder Judicial, en búsqueda de líneas de trabajo desde las ciencias del comportamiento humano.



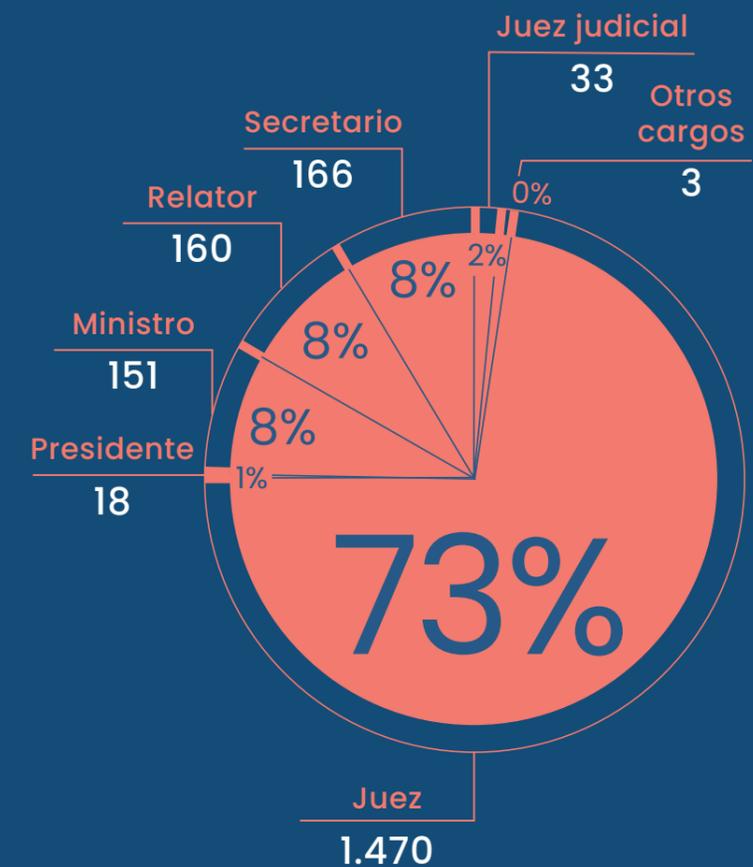
DOTACIÓN EFECTIVA DEL PODER JUDICIAL



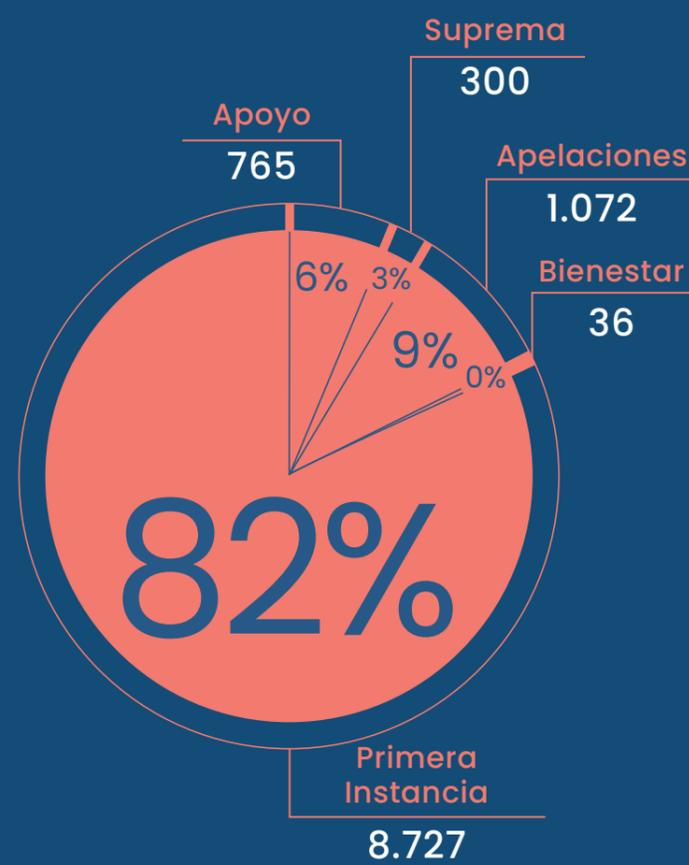
POR CALIDAD JURÍDICA



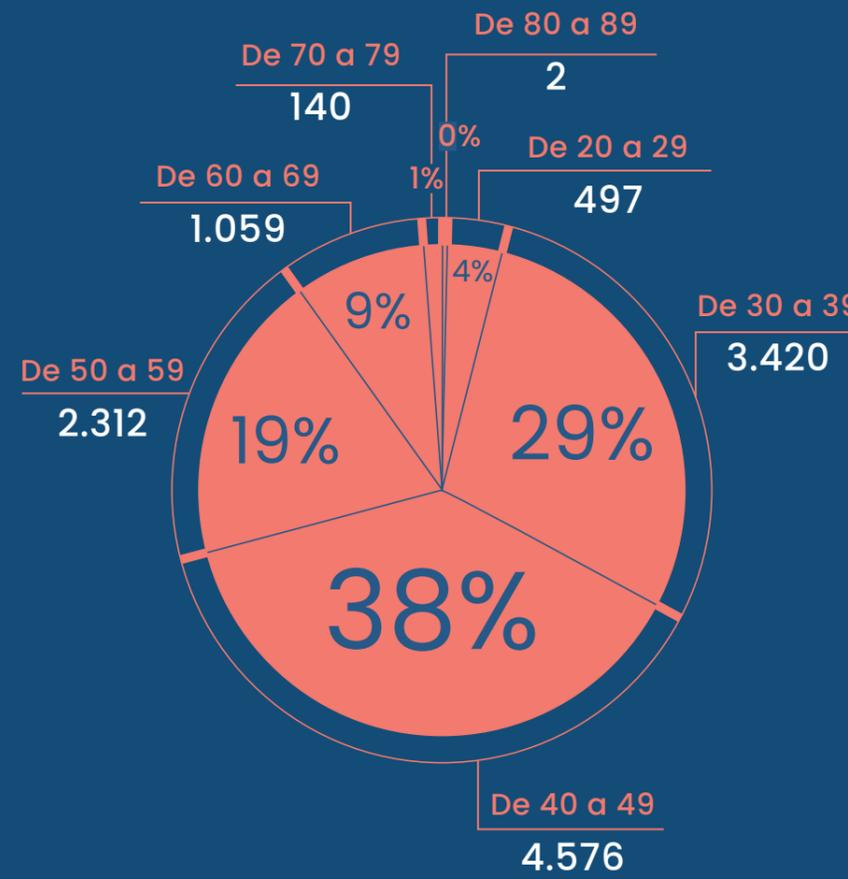
POR ESCALAFÓN



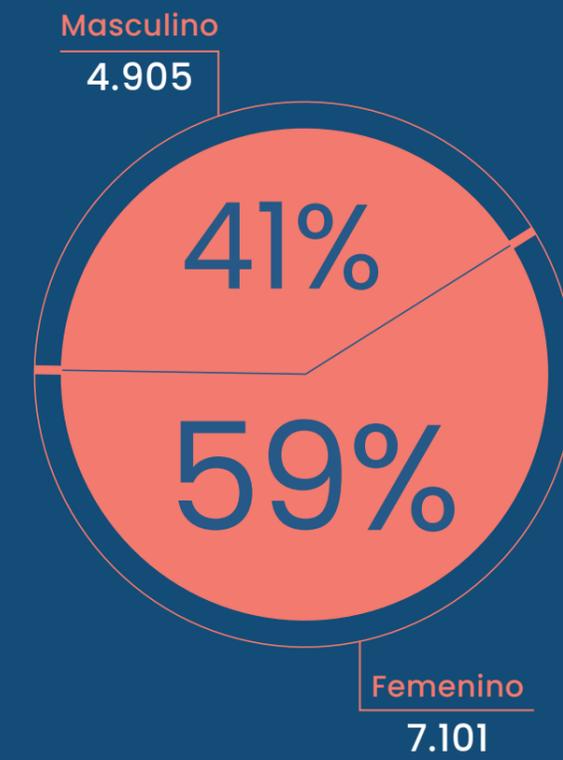
POR ESCALAFÓN PRIMARIO POR CARGO



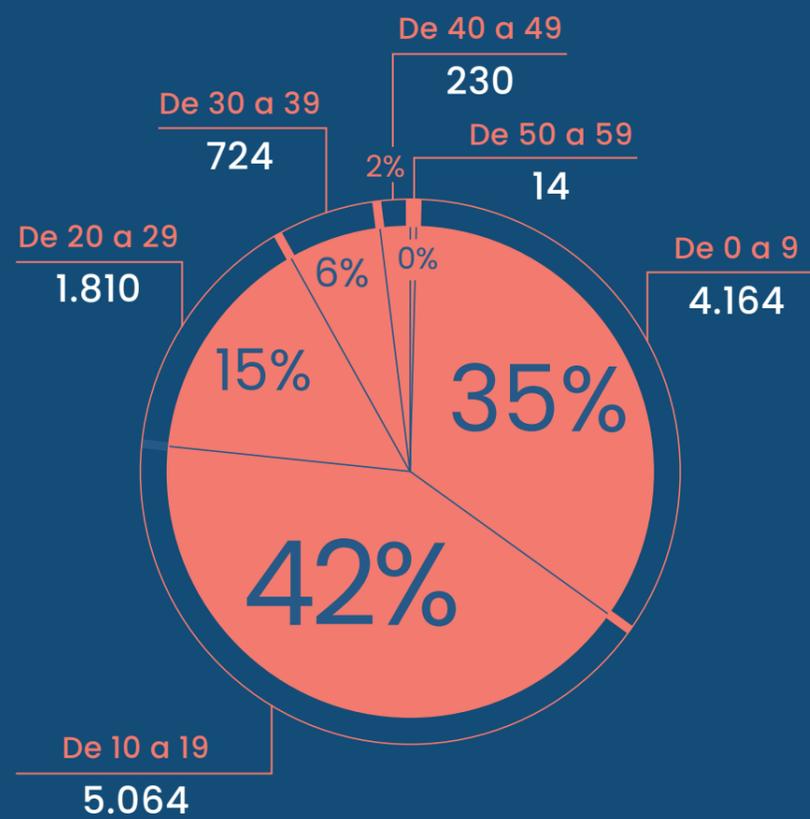
POR TIPO DE UNIDAD



POR RANGO DE EDAD (AÑOS)



POR SEXO



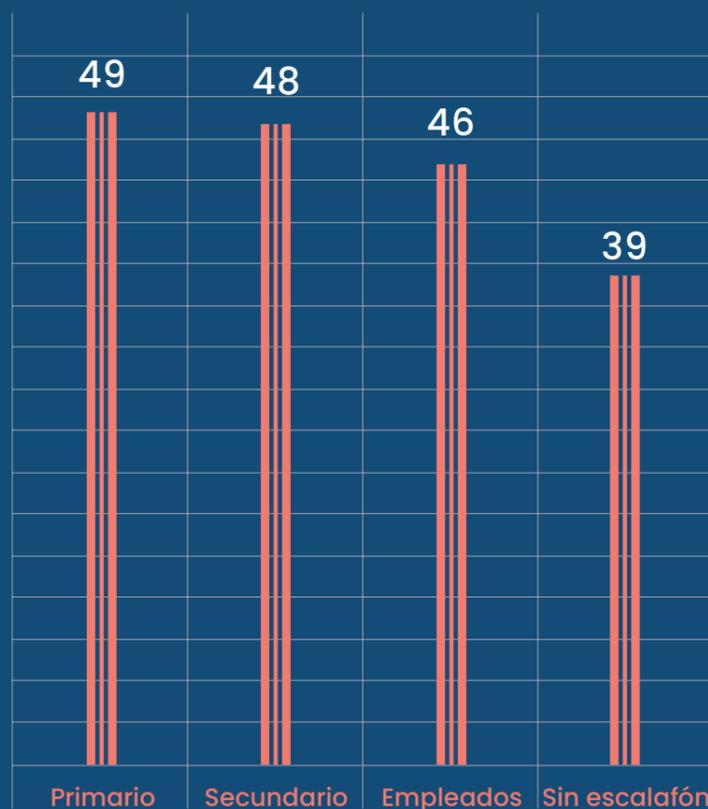
POR ANTIGÜEDAD (AÑOS)

Jurisdicción	Cantidad
Santiago	2.726
San Miguel	1.337
Valparaíso	1.326
Concepción	1.019
Talca	677
Temuco	622
Rancagua	586
Antofagasta	523
La Serena	511
Valdivia	468
Puerto Montt	437
Copiapó	349
Corte Suprema	328
Iquique	274
Chillán	270
Arica	217
Punta Arenas	181
Coyhaique	155

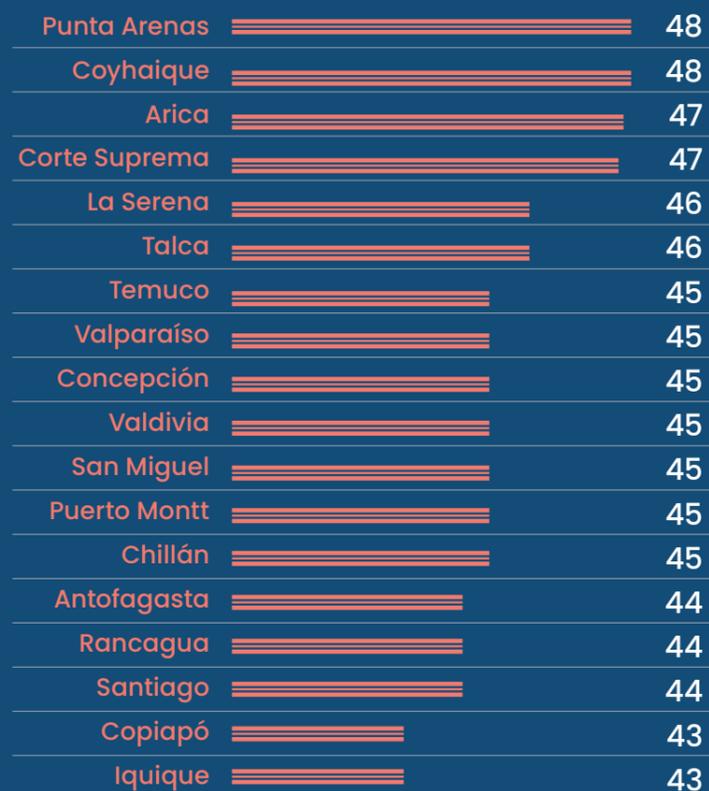
POR JURISDICCIÓN

Grado	Cantidad
01	1
03	17
02	20
08	152
04	195
10	312
06	378
07	387
18	431
17	439
11	687
19	783
15	788
16	799
09	836
05	1053
12	1199
13	1511
14	2018

POR GRADO



PROMEDIO DE EDAD POR ESCALAFÓN



PROMEDIO DE EDAD POR JURISDICCIÓN

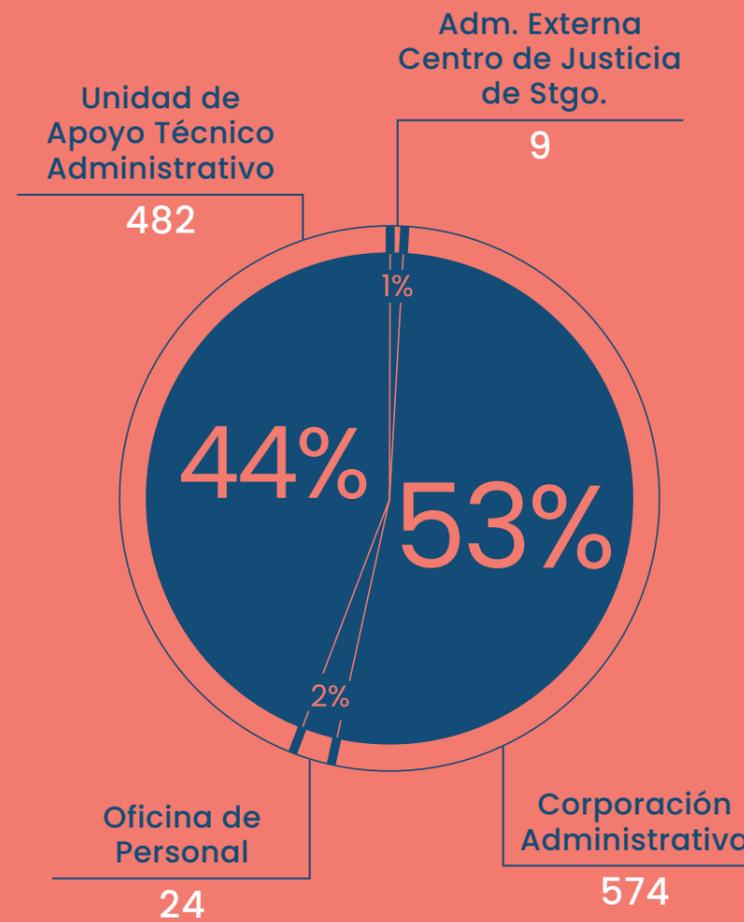




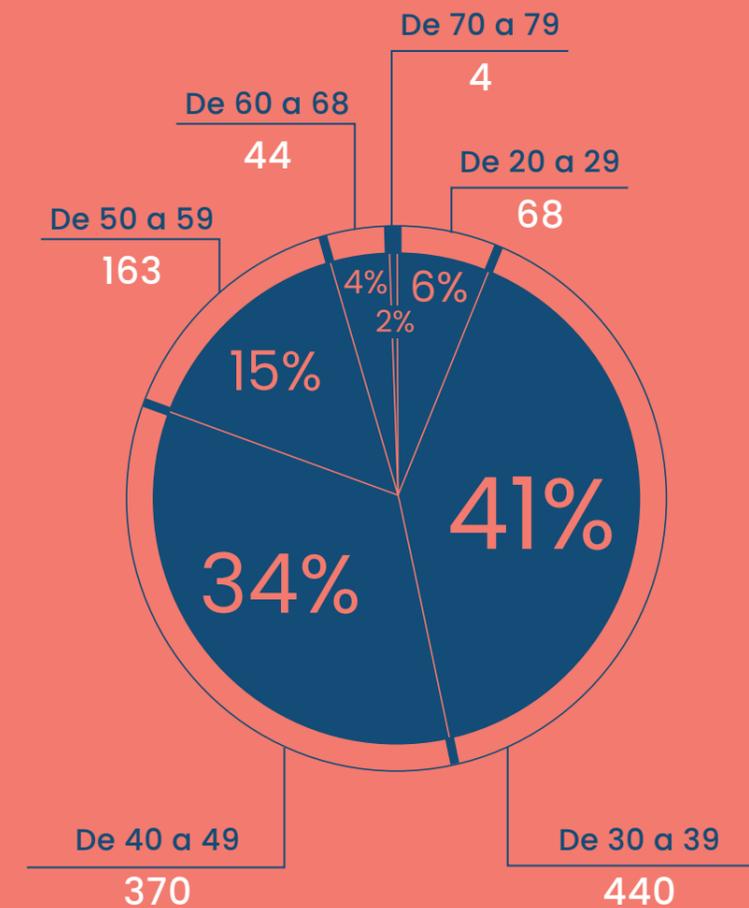
DOTACIÓN EFECTIVA DE LA CAPJ



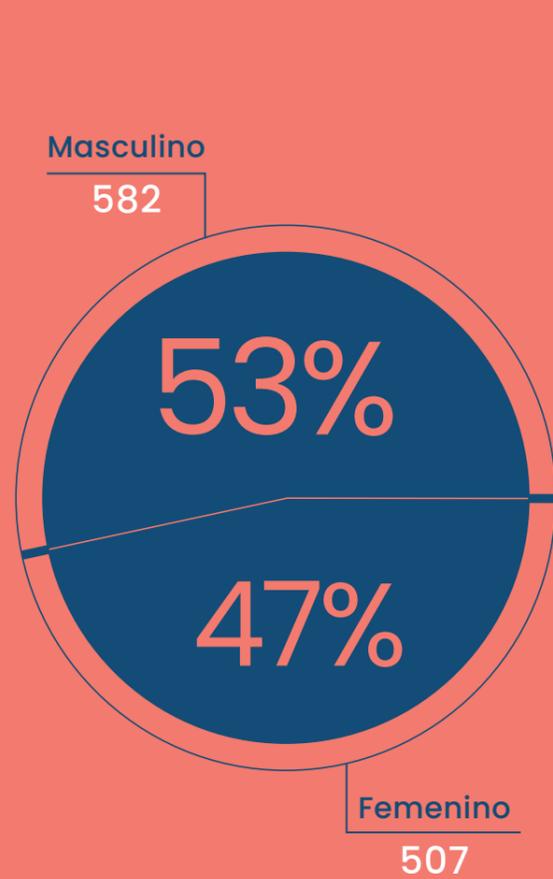
POR CALIDAD JURÍDICA



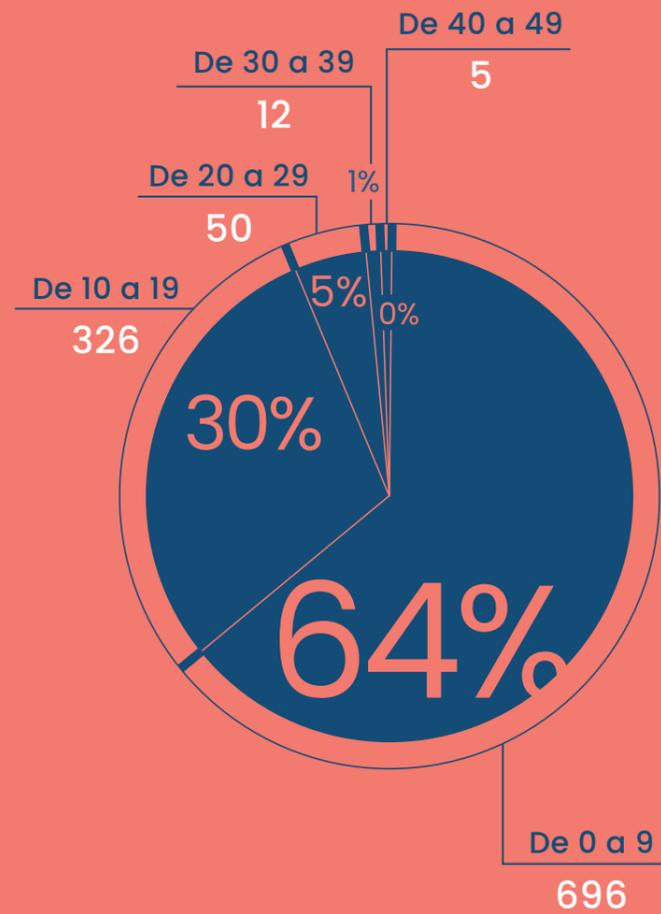
POR ESCALAFÓN



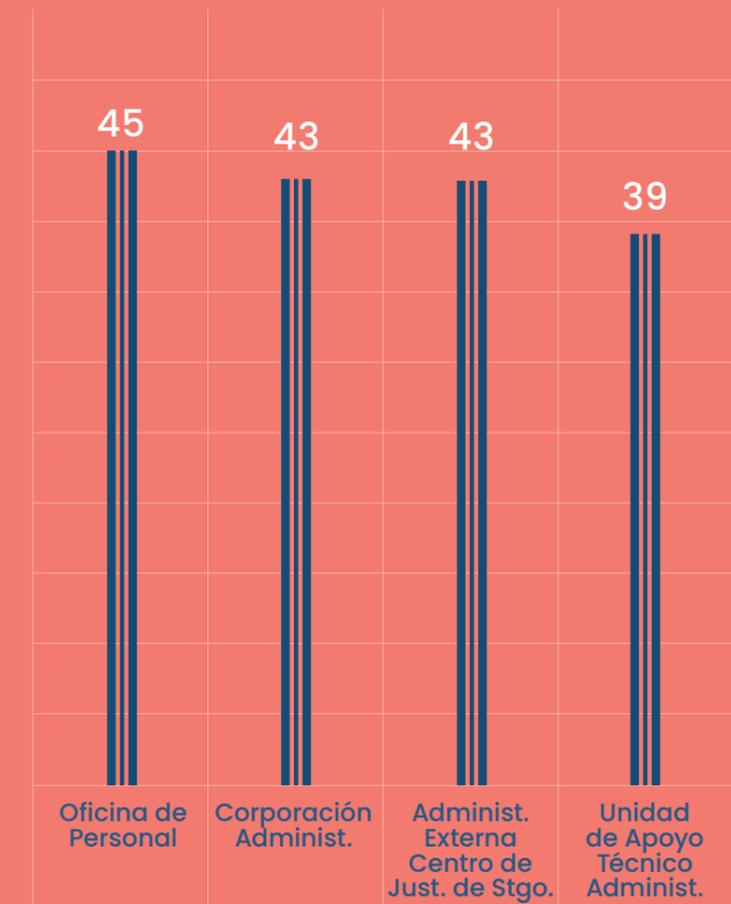
POR RANGO DE EDAD (AÑOS)



POR SEXO



POR ANTIGÜEDAD (AÑOS)



PROMEDIO DE EDAD POR TIPO DE UNIDAD





Chillán	48
Coyhaique	45
Valparaíso	44
Iquique	44
La Serena	44
Concepción	43
Temuco	43
Arica	43
San Miguel	43
Valdivia	43
Rancagua	43
Punta Arenas	43
Talca	42
Santiago	42
Antofagasta	41
Corte Suprema	41
Puerto Montt	40
Copiapó	38

PROMEDIO DE EDAD
POR JURISDICCIÓN

Corte Suprema	593
Santiago	62
Valparaíso	48
San Miguel	46
Concepción	42
Talca	30
Temuco	29
La Serena	28
Antofagasta	27
Rancagua	27
Puerto Montt	26
Valdivia	23
Copiapó	22
Chillán	19
Iquique	18
Arica	17
Punta Arenas	16
Coyhaique	16

POR
JURISDICCIÓN

10	158
14	155
11	150
15	109
19	103
09	91
12	71
17	65
13	58
16	34
08	29
07	25
18	20
06	10
05	8
03 :	1
04 :	1

POR
GRADO