

CAPÍTULO 4

Personas



Gestión de Personas	88
Dotación efectiva del Poder Judicial.....	90
Dotación efectiva de la CAPJ	94

Gestión DE PERSONAS

Durante el año 2021, el Departamento de Recursos Humanos desarrolló un importante programa de iniciativas orientadas a mejorar la gestión de diversas solicitudes para las personas y contribuir al proceso de modernización del Poder Judicial.

NUEVO PORTAL DE PERSONAS

Los Departamentos de Recursos Humanos e Informática y Computación implementaron el nuevo portal de Personas del Poder Judicial, que permite la tramitación de solicitudes electrónicas de feriados y permisos, con sus respectivas reglas de fraccionamiento. Además, se implementó la suspensión de feriados por motivos de licencia médica, comisión de servicio o permiso por fallecimiento.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Debido a la situación sanitaria del país, los procesos de concurso se realizaron por vía telemática. Al igual que las distintas instancias de evaluación. Se desarrollaron 1.717 concursos publicados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Se recibieron en total 178.549 postulaciones en el año y se realizaron 24.771 evaluaciones de conocimiento, 11.739 de habilidades y destrezas, además de 5.754 evaluaciones psicolaborales y de potencial.

Adicionalmente, se realizaron 158 publicaciones de cargos destinados a cubrir vacantes generadas en el marco del proyecto de apoyo a la tramitación de causas pendientes por pandemia, lo que implicó tramitar 3.954 postulaciones.

En el marco de las Metas de Eficiencia Institucional, el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección continuó con el Programa de Inducción y Acompañamiento en la incorporación de nuevos funcionarios, con un 100% de cumplimiento de la meta.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CAPACITACIÓN

De un universo de más 13.000 funcionarios hubo un total de 14.852 participaciones en distintas actividades de capacitación.

Se realizó un total de 186 acciones formativas en modalidad a distancia, dirigidas a 14.852 participantes de todas las jurisdicciones del país, con una inversión de 345.074 horas destinadas a capacitación.

Se efectuaron 99 eventos de capacitación, dirigidas a 13.432 participantes, con una inversión de 324.856 horas y para la Corporación Administrativa, se realizaron 87 eventos de capacitación, dirigidas a 1.420 participantes, con una inversión de 20.218 horas.

Asimismo, de los 186 eventos de capacitación realizados, 180 fueron impartidos a través de la plataforma e-Learning de Estudios Virtuales y 6 con proveedores externos a través de Zoom.

Se fortaleció la plataforma de Estudios Virtuales, que cuenta con más de 100 actividades online, de auto matrícula y de acceso liberado a todas las funcionarias y funcionarios del Poder Judicial. Además se ha ampliado el uso del sitio entregando apoyo en los procesos de reclutamiento y selección y otorgando acceso a usuarios habilitados.

Se otorgaron 156 Becas de Perfeccionamiento por un monto de \$237 millones, beneficiando con becas de Postgrados a 91 funcionarios por un monto cercano a \$153 millones (beneficio de un 85% del costo del programa)

y con becas de Diplomados a 65 funcionarios por un monto cercano a los \$85 millones (correspondiente a 83,23% del costo del programa).

Las acciones de perfeccionamiento conjunto estuvieron orientadas a 20 cursos a los cuales accedieron 1.412 participantes en diferentes temáticas.

Se firmaron dos convenios de colaboración interinstitucional con la subsecretaria de las Culturas y las Artes y el Tribunal Calificador de Elecciones.

SEMANA JUDICIAL

Debido a la contingencia sanitaria y al encontrarse la mayor parte de los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial en modalidad de Teletrabajo, es que se resolvió solo realizar aquellas actividades telemáticas y que no requieren participación presencial, como :

- La entrega del reconocimiento institucional: "Premio a la trayectoria" correspondiente a 40 años al servicio de la justicia.
- Se efectuaron los concursos Culturales: "Relato breve", "Poesía", "Fotografía" y "Dibujo infantil". Con un llamado abierto a todo el poder judicial a través de medios electrónicos tanto institucionales como de las asociaciones.

Estrategias del Comité Nacional de Riesgos Psicosociales:

- Se ha dado continuidad al Programa de apoyo psicológico individual con una cobertura de casi 250 personas a través de Psicólogos con formación clínica, con alrededor de 450 sesiones.
- Se implementaron talleres aplicado en liderazgo, con metodología coaching, con el objetivo de practicar habilidades de liderazgo en equipos específicos de tribunales, alcanzando una cobertura de 160 tribunales.
- Se desarrolló y diseñó el Libro "Liderazgo práctico".

APOYO DURANTE LA PANDEMIA

Se ha incorporado en el contexto del Riesgo Psicosocial la necesidad de ayudar y orientar a los funcionarios y funcionarias a afrontar de una manera saludable el teletrabajo así como el regreso paulatino a las labores presenciales, para lo cual se han implementado acciones en tres áreas:

- Acciones realizadas asociadas a la implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.
- Acciones asociadas apoyo psicológico en tiempos de pandemia y teletrabajo
- Estrategias globales para el cuidado del clima laboral

CLIMA LABORAL

Entre las principales estrategias implementadas se encuentran:

- Se desarrollaron 18 diagnósticos y 14 seguimientos localizados, efectuados a través de cuestionarios y entrevistas en modalidad virtual.
- Se ejecutaron 124 módulos en 45 talleres para mejorar la dinámica organizacional.
- Se efectuaron 13 asesorías a unidades laborales para mejorar su dinámica de clima laboral.
- Se realizaron 29 horas de asesorías y capacitaciones en formato coaching grupal, asociados a procesos personalizados para trabajo en equipos al interior de la institución. Respecto de los procesos de Coaching directivos, correspondientes a procesos de asesoría individuales, se completaron un total de 310 horas.

GESTIÓN DE AUSENTISMO

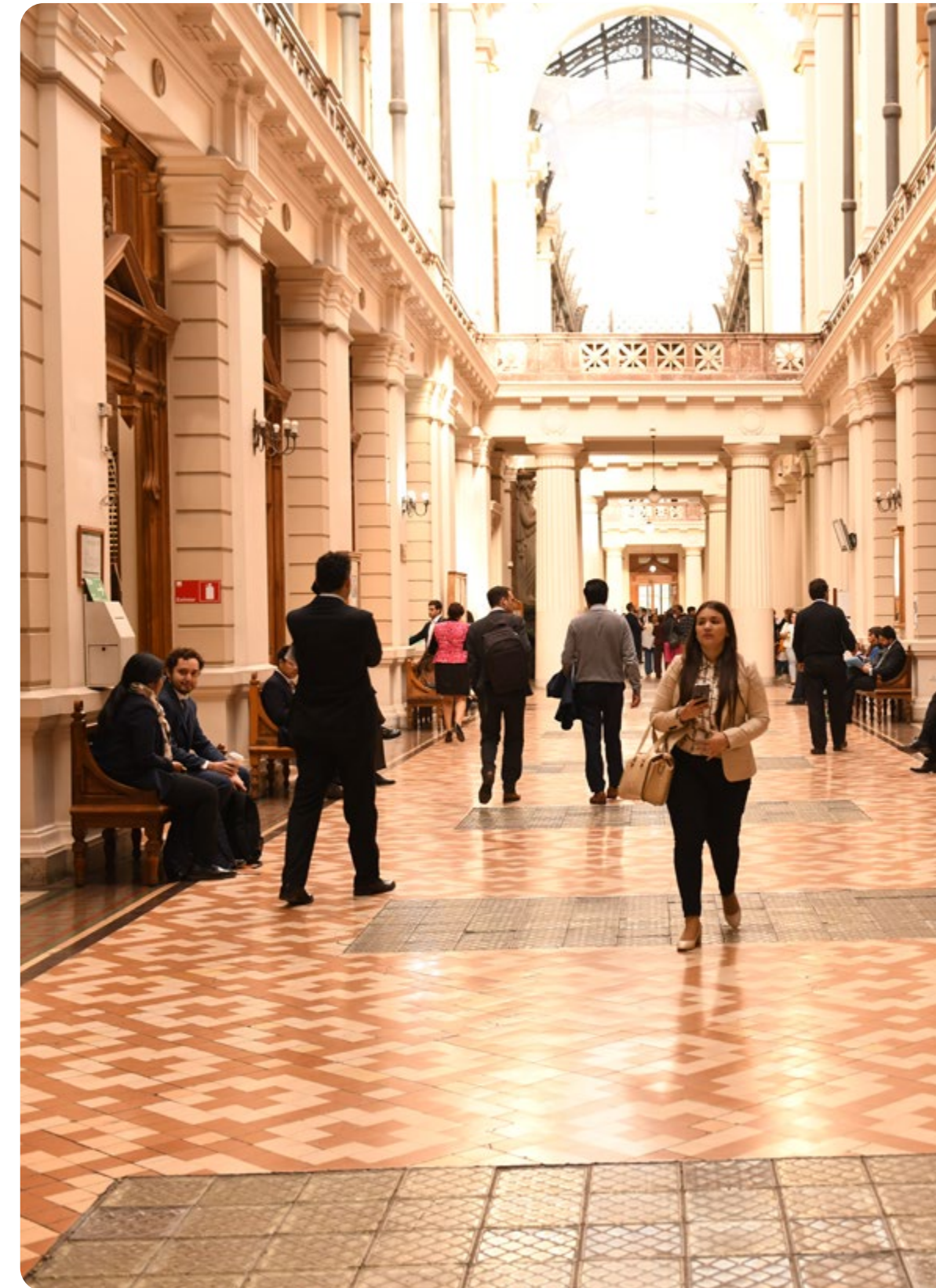
- Debido a la pandemia y por razones de riesgo sanitario, no se realizaron visitas domiciliarias para apoyar a personal que se encuentre con

licencia médica, no obstante, se modificó la modalidad de contacto a llamados telefónicos.

- Se realizaron 1.214 intentos de asesorías, de los cuales 807 respondieron y fueron orientados en las medidas a seguir en caso de presentar algún problema no solo con su licencia médica, sino también en otros ámbitos propios de Recursos Humanos.
- Se desarrolló un sistema de seguimiento y gestión de casos a través de reuniones semanales, en la que se revisaron los casos contactados y evaluaron propuestas integrales con las áreas de recursos humanos.
- En relación a los estudios estadísticos, se realizó de manera mensual la actualización de las licencias médicas y los días de licencias, considerando factores institucionales como la orgánica, grado o cargo, mientras que también se consideraron factores como el Covid-19 y la extensión del postnatal de emergencia. En esta línea, también se realizaron 25 informes de ausentismo por unidad laboral.

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Se desarrollaron talleres donde participaron un total de 39 asistentes, que permitieron elaborar planes de acción y líneas de trabajo con un enfoque desde las Ciencias del Comportamiento.
- Se identificaron 3 conceptos claves a trabajar: seguridad psicológica, valores organizacionales y conductas agresivas por parte de usuarios y usuarias.
- Se estableció una estructura de trabajo, incorporando a las asociaciones con quienes se realizan 3 focus group, con la finalidad de poder profundizar sobre las 3 concepciones y co-construir líneas de trabajo efectivas y eficientes para la realidad organizacional.

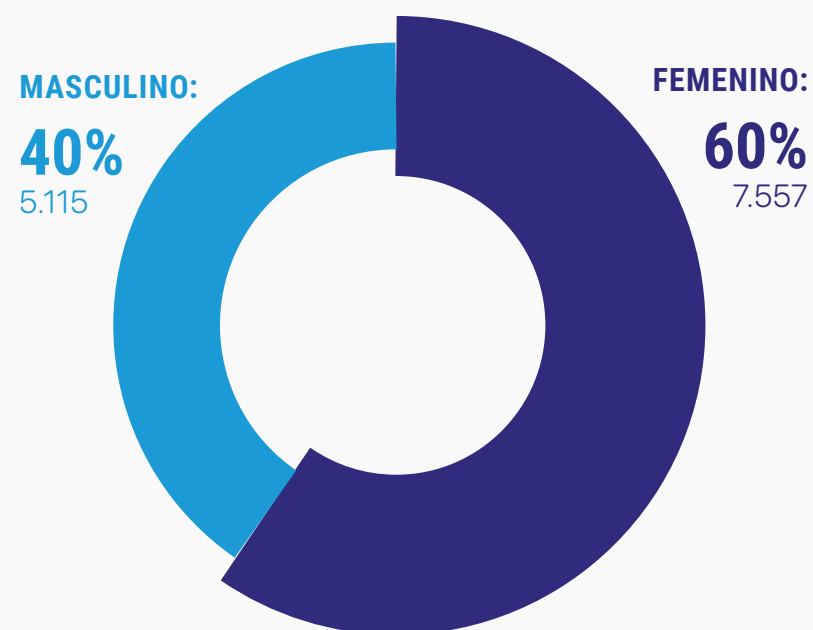


Dotación

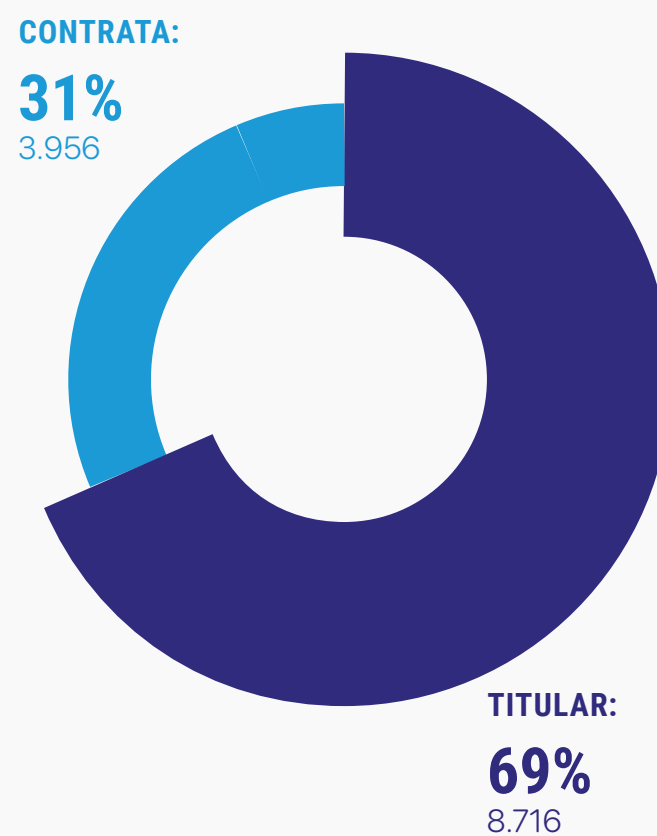
EFFECTIVA DEL PODER JUDICIAL

12.762
TOTAL DE PERSONAS

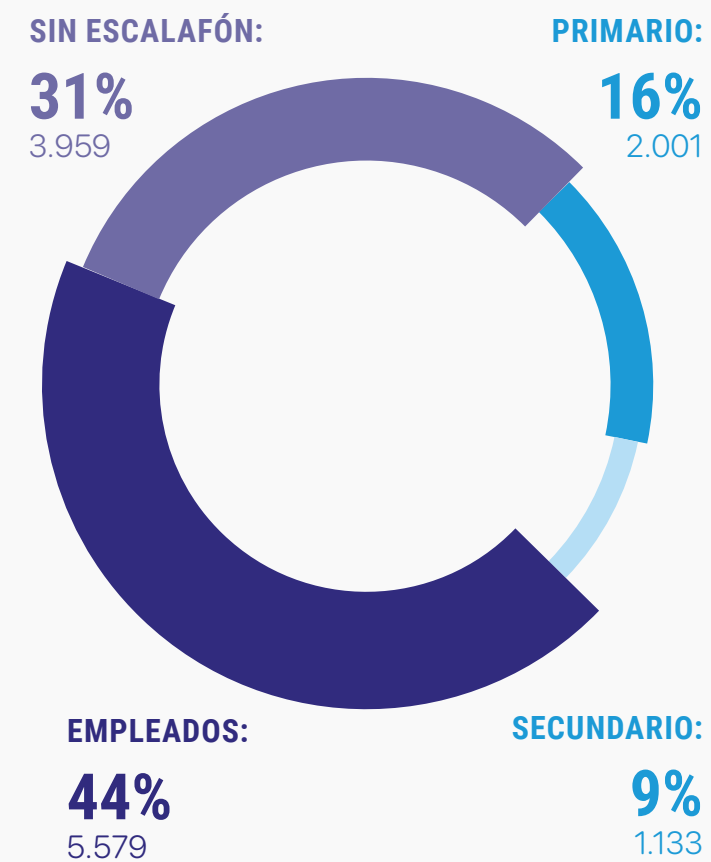
POR SEXO



POR CALIDAD JURÍDICA



POR ESCALAFÓN

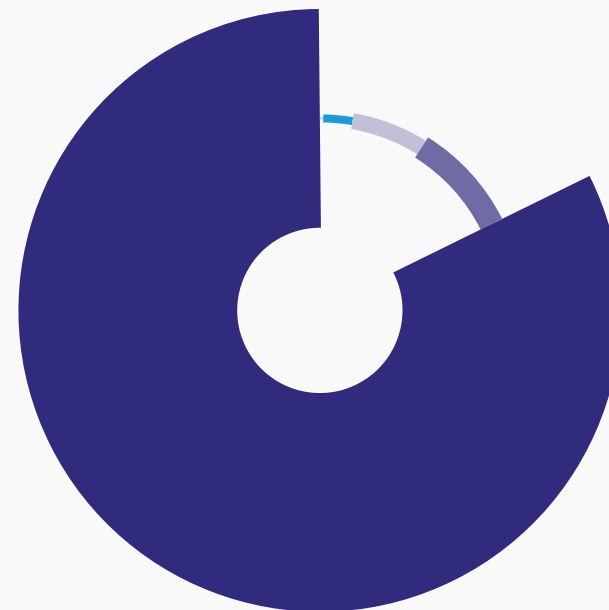


POR ESCALAFÓN PRIMARIO POR CARGO



JUECES Y JUEZAS: 74% (1.485)
RELATOR Y RELATORAS: 8% (159)
MINISTROS Y MINISTRAS: 8% (152)
SECRETARIO Y SECRETARIA: 7% (151)
FISCAL Y FISCALA JUDICIAL: 2% (34)
PRESIDENTE Y PRESIDENTA: 1% (17)
OTROS CARGOS: 0% (3)

POR TIPO DE UNIDAD



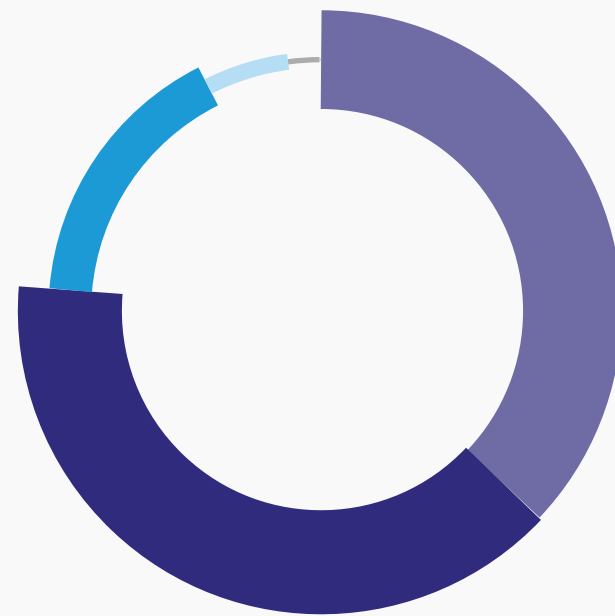
PRIMERA INSTANCIA: 82% (10.443)
APELACIONES: 9% (1.103)
APOYO: 6% (781)
SUPREMA: 3% (309)
BIENESTAR: 0% (36)

POR RANGO DE EDAD (AÑOS)



MENOS DE 20: 0% (2)
20 A 29: 5% (675)
30 A 39: 28% (3.567)
40 A 49: 37% (4.723)
50 A 59: 19% (2.461)
60 A 69: 9% (1.099)
70 A 79: 1% (143)
80 Y MÁS: 0% (2)

POR ANTIGÜEDAD

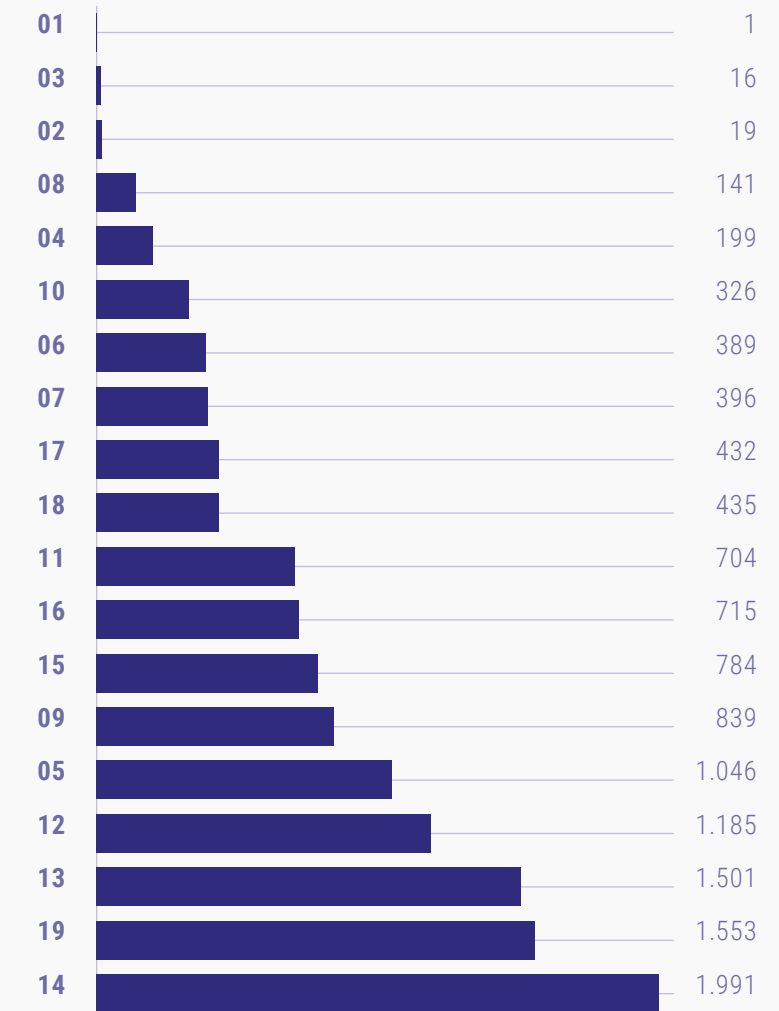


DE 0 A 9:	37%	(4.698)
DE 10 A 19:	39%	(4.973)
DE 20 A 29:	16%	(2.061)
DE 30 A 39:	5%	(674)
DE 40 A 49:	2%	(253)
DE 50 A 59:	0%	(12)
60 Y MAS:	0%	(1)

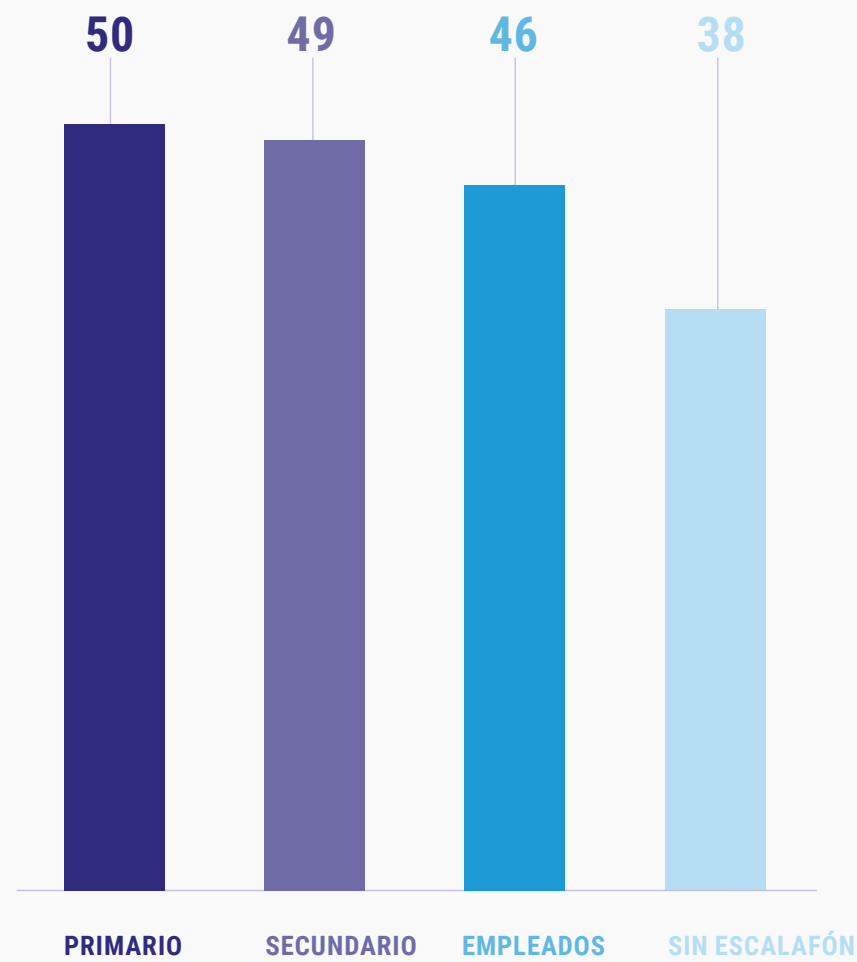
POR JURISDICCIÓN



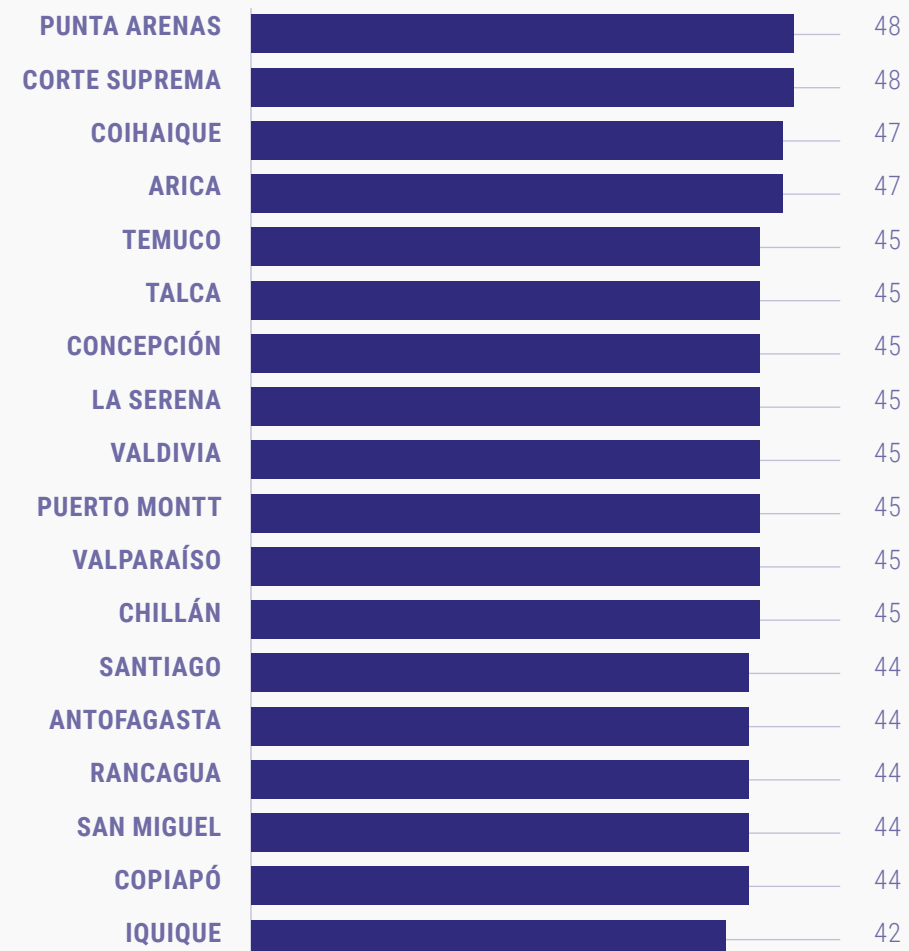
POR GRADO



PROMEDIO DE EDAD POR ESCALAFÓN



PROMEDIO DE EDAD POR JURISDICCIÓN



Dotación

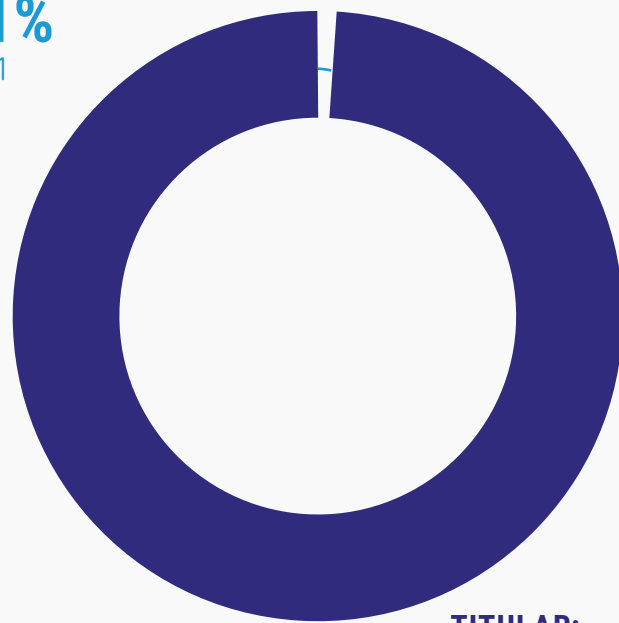
EFFECTIVA DE LA CAPJ

1.140
TOTAL DE PERSONAS

POR CALIDAD JURÍDICA

CONTRATA:

1%
11

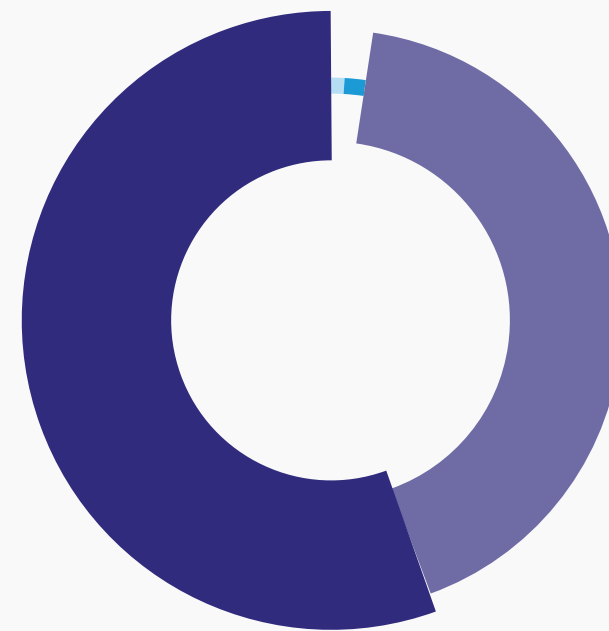


TITULAR:

99%
1.129

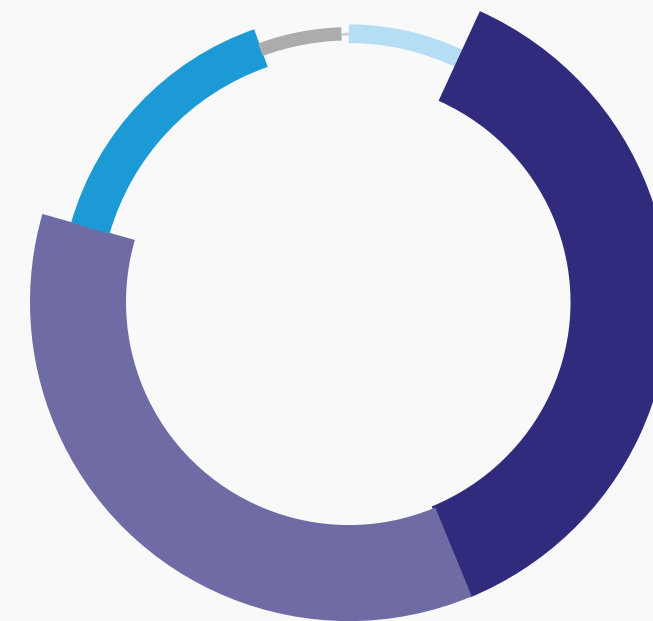
POR TIPO DE UNIDAD

CORPORACION ADMINISTRATIVA	56%	(633)
UNIDAD DE APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	42%	(481)
OFICINA DE PERSONAL	1%	(16)
ADM. EXTERNA CENTRO DE JUSTICIA DE STGO.	1%	(10)

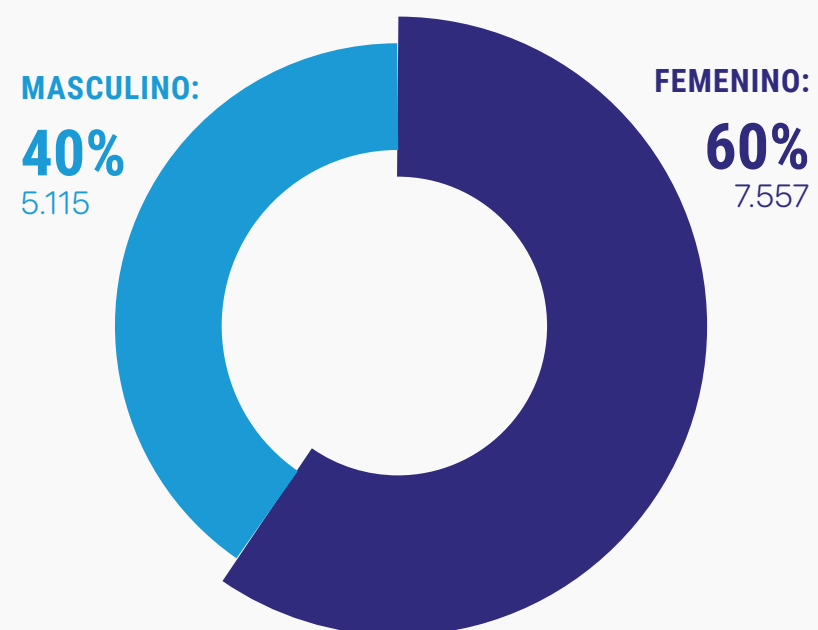


POR RANGO DE EDAD (AÑOS)

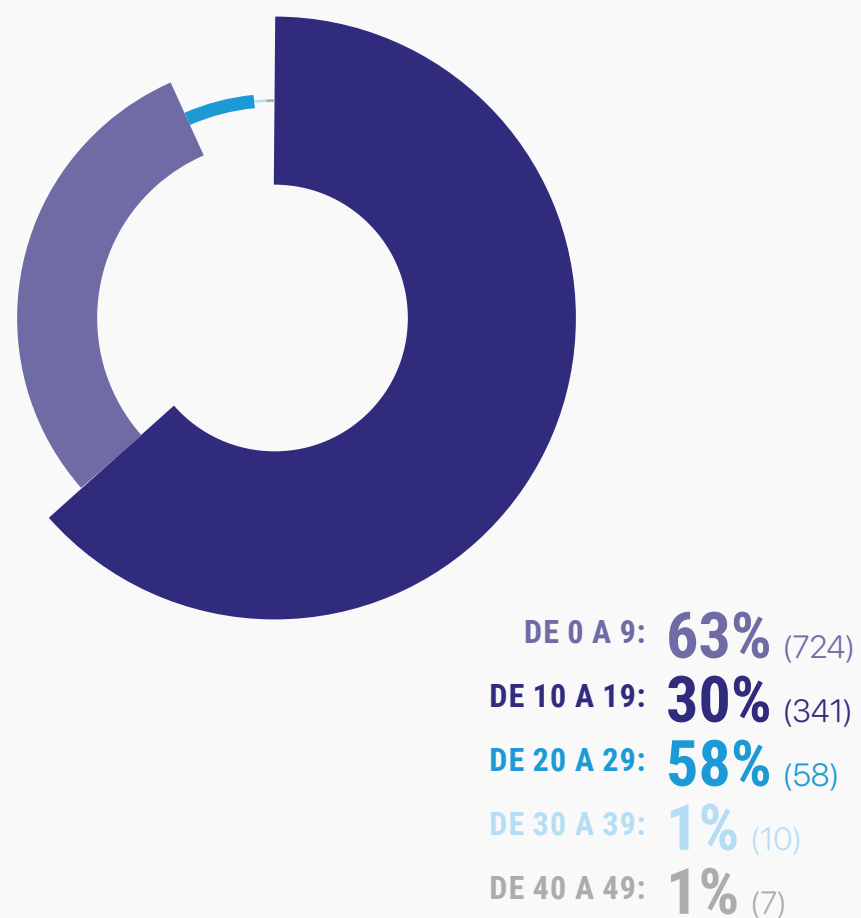
20 A 29:	7%	(78)
30 A 39:	37%	(420)
40 A 49:	36%	(408)
50 A 59:	15%	(173)
60 A 69:	5%	(56)
70 A 79:	0%	(5)



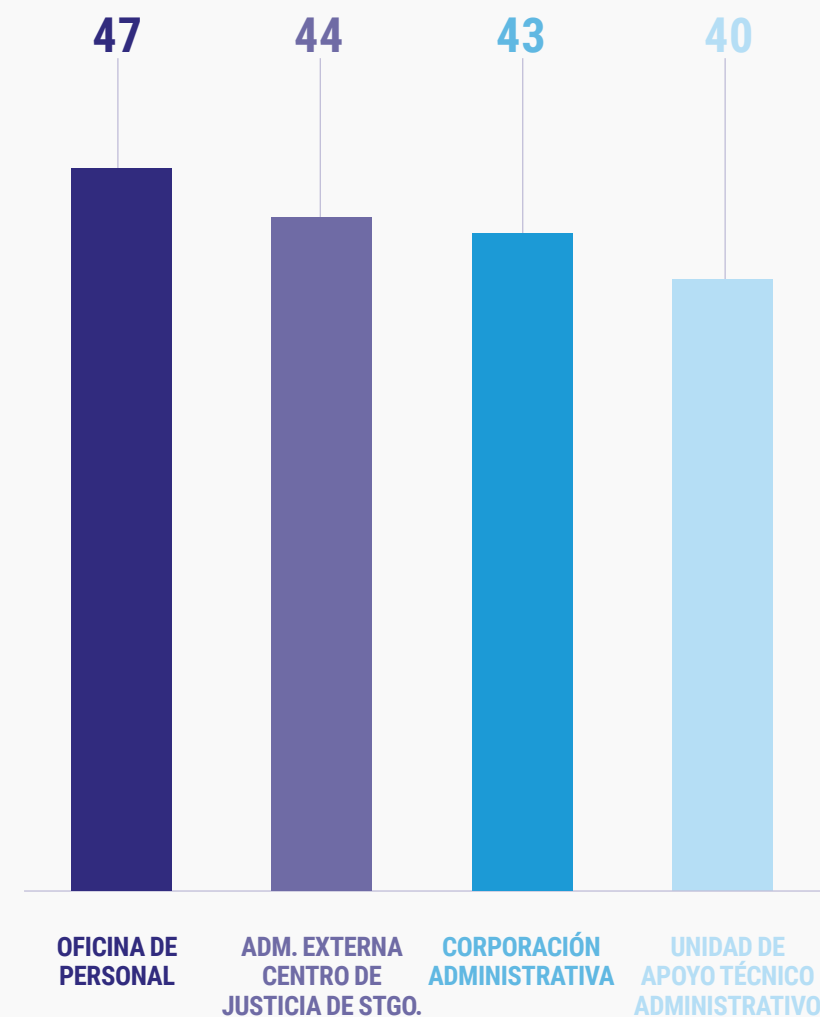
POR SEXO



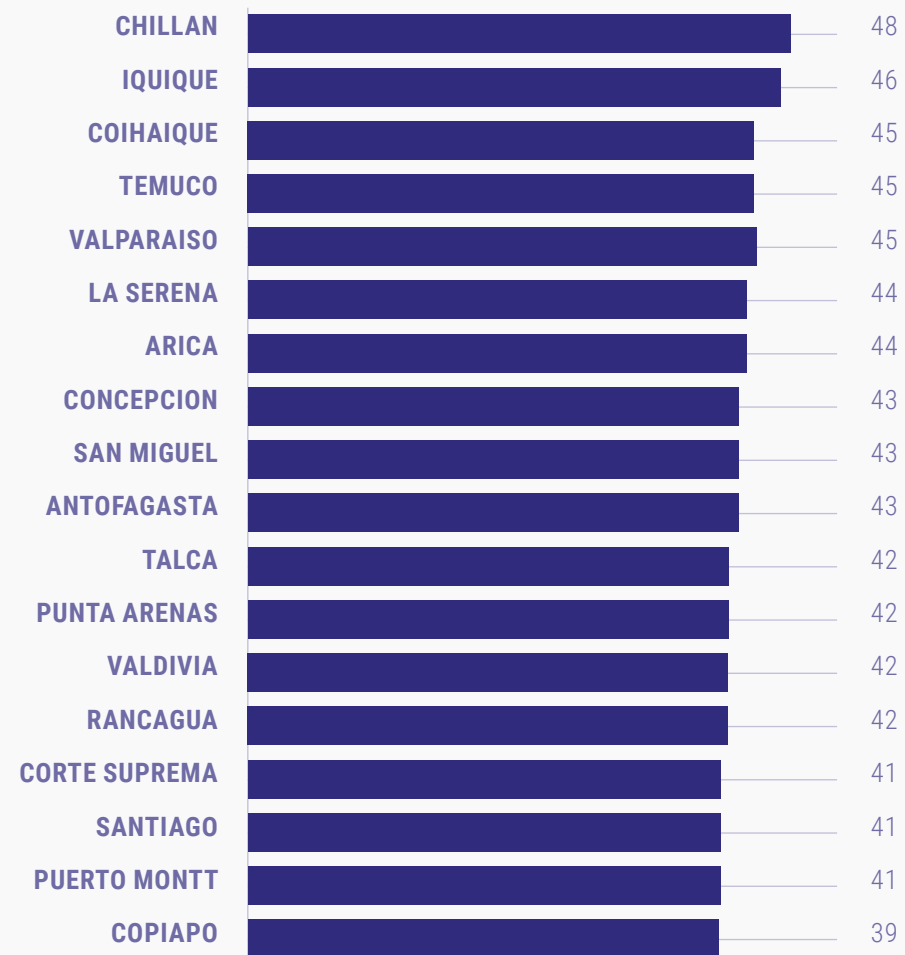
POR ANTIGÜEDAD



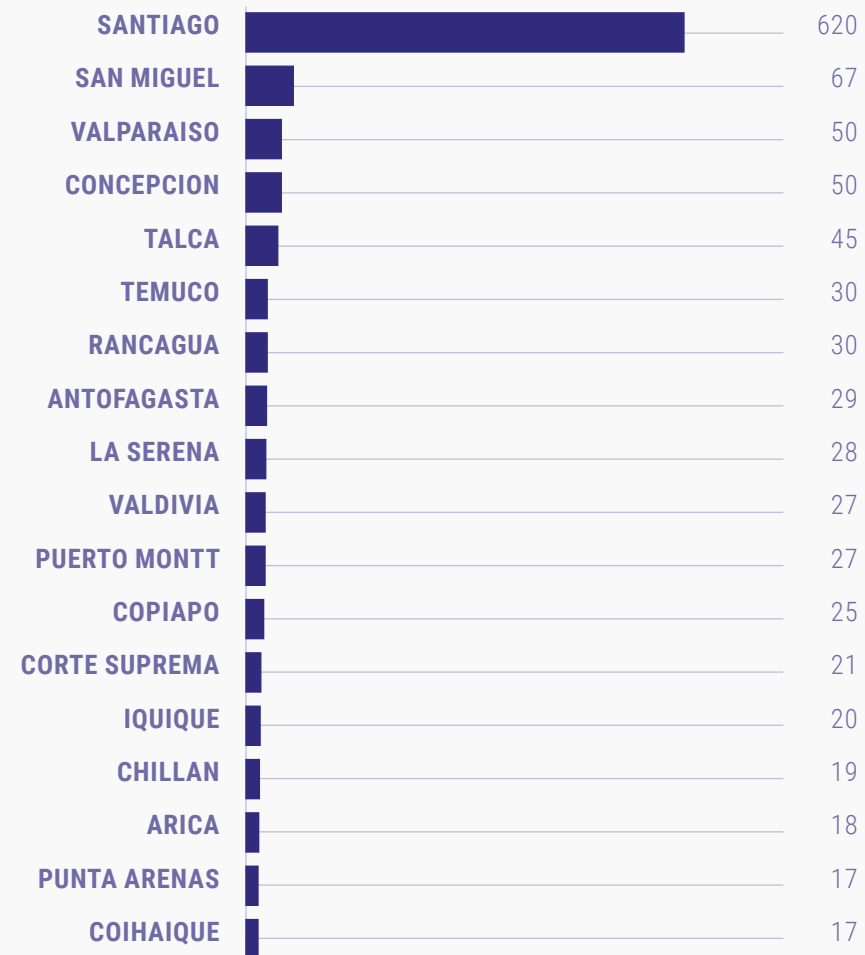
PROMEDIO DE EDAD POR TIPO DE UNIDAD



PROMEDIO DE EDAD POR JURISDICCIÓN



POR JURISDICCIÓN



POR GRADO

