



IV Personas

Gestión de Personas.....	84
Dotación efectiva del Poder Judicial	88
Dotación efectiva de la CAPJ	89

Gestión

DE PERSONAS

Durante el año 2022, el Departamento de Recursos Humanos desarrolló un importante programa de iniciativas orientadas a mejorar la gestión de diversas solicitudes en beneficio de las personas, y con ello contribuir al proceso de modernización del Poder Judicial.

A continuación, se destacan actividades desarrolladas e implementadas por distintas unidades del Departamento.

ESTRUCTURA CORTE SUPREMA

El Departamento de Recursos Humanos en conjunto con el Departamento de Desarrollo Institucional en distintas instancias participaron en el levantamiento de información que se materializó en la entrega del estudio por etapas de las unidades de apoyo de la Corte Suprema, que, por parte de Desarrollo Institucional contempló análisis de la carga de trabajo de cada una de las unidades de apoyo del máximo tribunal.

Una vez aprobadas las etapas previas, al Departamento de Recursos Humanos le correspondió la elaboración del encasillamiento y el levantamiento de información con los ocupantes de los cargos, que contó con validación de las respectivas jefaturas de los descriptores de cargo.

Lo anterior fue presentado al ministro Presidente del Comité de Modernización, posteriormente se realizaron las correcciones indicadas por esta instancia, entregándose el Informe final con la propuesta de estructura y encasillamiento de la Corte Suprema.

El Comité de Modernización lo presentó ante el Tribunal Pleno para su aprobación, y en sesión de 9 de diciembre de 2022, según antecedentes administrativos AD 2050-2022, el Pleno del Excmo. Tribunal aprobó la "Propuesta de estructura Excmo. Corte suprema" que aprobó el encasillamiento y como también el traspaso de la dependencia de la Oficina de títulos desde la Presidencia a la Secretaría de la Corte Suprema.

1. PERSONAL

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

- Bajo un concepto de mejora continua, se incrementa y se propicia a los funcionarios y las funcionarias en forma permanente el uso del Portal Personas <https://personas.pjud.cl>, estableciéndolo como el medio formal de relacionarse con la Institución a través del registro de las diferentes solicitudes que se van incorporando e incrementando en diversas materias. Por ello, se han ido incorporando en este Portal las solicitudes electrónicas que comprende la actualización de acuerdo a los cambios normativos, tal es el caso del permiso por fallecimiento, que es una materia que estaba vigente en el sistema, y en la que, por un cambio en la legislación que lo regula, se modifica el número de días de permiso de acuerdo al parentesco que se trate además se incorpora el permiso por fallecimiento al parentesco de hermano, que no estaba contemplado en la legislación.
- El mismo sentido, en el marco de la implementación de la Ley N°21.389 que crea el registro nacional de deudores de pensiones de alimentos y en especial en lo indicado en los artículos 22 y 36, que instala a la Corporación Administrativa como institución con interés legítimo en la consulta de estos registro, se realiza la implementación en los sistemas para, en primer término identificar a los funcionarios que se integran a la institución, o que estando en ella, se movilizan a otras funciones, como deudores para efectos de generar los descuentos que corresponda, luego

para realizar la solicitud de descuento de aquellos funcionarios que no siendo deudores, pueden entrar en dicha condición.

- Al respecto la herramienta informática permite registrar la condición de deudor al momento de realizar el nombramiento e impide continuar con el registro, si no se ha ingresado dicha información, cubriendo de esta forma lo mandatado por el precepto legal.
- Durante el periodo pandemia, se ha debido realizar diferentes procesos de implementación generados a partir de las disposiciones gubernamentales orientadas a las restricciones de desplazamiento y a sus consecuencias, tal es el caso de la extensión del Permiso Postnatal Parental en dos oportunidades, la incorporación de un permiso sin goce de sueldos, la extensión de las cargas familiares instruidas por decreto de la Superintendencia de Seguridad social y los cambios normativos para otorgar el beneficio de sala cuna en forma excepcional, entre otras materias, que han afectado a un importante número de funcionarios, debiendo reaccionar en tiempo record, para dar cumplimiento en tiempo y oportunidad con las disposiciones establecidas, cuya modificación se hecho frecuente y en muchos caso en forma reactiva de acuerdo a situaciones contingentes, que deben ser resueltas con celeridad y apego al marco normativo.

2. REMUNERACIONES

En esta área se concretó los siguientes logros y avances durante el año 2022:

- Se incorpora en Portal Personas, una nueva modalidad de solicitud electrónica, denominada "Solicitud depósito bancario" (sección Mis Solicitudes), que permite actualizar la información bancaria de los funcionarios y funcionarias directamente en el portal, lo que implica realizar una atención más directa y eficiente en el sentido de enterar sus remuneraciones en la cuenta bancaria que el funcionario registre.

- En el marco de la implementación de la Ley N° 21.389 que crea el registro nacional de deudores de pensiones de alimentos ya mencionada en numeral anterior, se realizó la implementación en el sistema informático de recursos humanos, para revisión de la deuda y posterior ingreso del descuento en las remuneraciones, según corresponda, para los casos identificados al momento del ingresar a la institución.
- En el marco de los fallos judiciales relacionados con el alza de los planes de la Isapres, como también el incremento de GES “Garantías explícitas de salud”, se ha debido reaccionar con todos los medios disponibles para actualizar dichos planes en tiempo y oportunidad, con la finalidad de generar el menor impacto posible en las remuneraciones de los funcionarios y funcionarias, evitando de esta forma eventuales cobranzas por parte de las instituciones de salud y deuda presunta.

3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En esta área se concretaron los siguientes logros y avances durante el año 2022:

- Las etapas evaluativas de concurso ejecutados por en materia de Reclutamiento y Selección se mantienen vía telemática, lo cual favorece la participación de los y las postulantes aportando a la igualdad, disminuyendo las distancias y agilizando los tiempos de proceso, lo que permite una mayor eficiencia de los mismos.
- A nivel de sistema, se continuó desarrollando la plataforma RHRed, que hoy permite a los tribunales visualizar y solicitar los llamados a concurso a través de este medio, aportando al ahorro de recursos y agilidad del proceso.
- Durante el año 2022 se realizó un total de 1.608 concursos publicados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Estas publicaciones incluyen, además de los concursos para proveer plazas titulares y a contrata, 4 procesos de habilitación de personal transitorio. Se recibieron en total 188.943 postulaciones

en el año y se realizaron 27.950 evaluaciones de conocimiento, 12.745 de habilidades y destrezas, además de 8.697 evaluaciones psicolaborales y de potencial.

- Adicionalmente, se realizaron 203 publicaciones de cargos destinados a cubrir vacantes generadas en el marco del proyecto de apoyo a la tramitación de causas pendientes por pandemia.
- 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 que presenten alguna discapacidad, al fin facilitar su integración a la institución.

4. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En esta área se concretaron los siguientes logros y avances durante el año 2022:

Capacitación:

- Durante el año 2022, de un universo de más 13.000 funcionarios hubo un total de 21.276 inscripciones en distintas actividades de capacitación.
- De estas, se realizaron un total de 735 actividades formativas en modalidad e-Learning y contaron con 21.164 inscripciones de las distintas jurisdicciones del país, con una inversión de 508.547 horas destinadas a capacitación. Así mismo, se realizaron un total de 7 actividades formativas en modalidad presencial, con 112 inscripciones de diferentes áreas de la institución, con una inversión de 471 horas destinadas a capacitación.
- De las 735 actividades de capacitación e-Learning, 710 fueron impartidos a través de la plataforma de Estudios Virtuales y 25 acciones formativas con proveedores externos.
- Junto con aquello, se continúa fortaleciendo la plataforma de Estudios Virtuales, que cuenta con más de 110 actividades online,

de auto matrícula y de acceso liberado a todas las funcionarias y funcionarios del Poder Judicial.

- Así mismo, durante el año 2022, a través de la plataforma de Estudios Virtuales se impartieron algunas de las metas de Desempeño Colectivo y de Eficiencia Institucional, favoreciendo la participación de los funcionarios de la Institución en las diferentes actividades formativas relacionadas con dichas metas. Cabe señalar además que la Sección de Capacitación dispone de un sistema informático de capacitación, denominado SISCAP, el cual genera reportes cuantitativos de las actividades de capacitación realizadas, permitiendo obtener tanto el avance como el resultado final del logro de las metas institucionales.
- Para el período 2022, se otorgaron 174 Becas de Perfeccionamiento por un monto de \$244,8 millones, beneficiando con becas de Postgrados a 95 funcionarios por un monto cercano a \$160 millones (beneficio de un 83% del costo del programa) y con becas de Diplomados a 79 funcionarios por un monto cercano a los \$85 millones (correspondiente a 70% del costo del programa).

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 aquellas capacitaciones de la Plataforma de Estudios Virtuales de la Corporación Administrativa.
- Durante el año 2022, las acciones de perfeccionamiento conjunto estuvieron orientadas a 8 cursos, poniendo a disposición un total de 1.140 cupos, los cuales contaron con actividades tutorizadas, tales como: Gestión del Clima Laboral y Riesgos Psicosociales; Herramientas de Autocuidado y Fortalecimiento Emocional; Herramientas para la Gestión del Cambio Estratégico; Innovación

y Mejora Continua; Tópicos de Psicología para la Gestión del Comportamiento Organizacional; Negociación para soluciones colaborativas en el trabajo; Nociones relevantes de contabilidad y CGU aplicada a tribunales; y Herramientas conceptuales, psicosociales y normativas para comprender y abordar el fenómeno del acoso sexual.

Desarrollo Organizacional y Clima Laboral:

Semana Judicial

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

- La entrega del reconocimiento institucional: "Premio a la trayectoria" correspondiente a 40 años al servicio de la justicia. Este año fueron premiados 54 funcionarios y funcionarias pertenecientes a las diversas jurisdicciones del país.
- Se efectuaron concursos Culturales: Concurso de Relato Breve, Concurso de Dibujo infantil (3 categorías), Concurso "mi equipo en Video" cuya temática principal es el "Reencuentro", debido principalmente al actual regreso paulatino a la presencialidad. Por otra parte se invitó a participar a los pequeños ayudantes para que nos contaran en sus palabras respecto al trabajo de su familiar en el Poder Judicial.
- En conjunto con la Administración Zonal Santiago, se coordinó el envío de tazones institucionales, adquiridos como reconocimiento a los funcionarios y para conmemorar los 10 años de la Semana Judicial. Se les envió por tanto, a todas las administraciones zonales para que estas distribuyesen en sus jurisdicciones.
- Junto con lo anterior, se añadió en 2022 a la intranet del Depto. de Recursos Humanos, un banner llamado "Semana Judicial", en

el cual se compartirá material histórico, así como links de acceso a los videos de los eventos: "Festival de la Cultura y las Artes del Poder Judicial" y "Encuentro de Coros del Poder Judicial", para que así los funcionarios y funcionarias puedan revivir estos momentos.

Evaluación de Clima Laboral del Poder Judicial 2022

- En 2022 se realizó por cuarta vez, desde 2010, la aplicación de Encuesta de Clima Laboral PJUD 2022, de manera Censal y online a toda la institución, considerando la dotación al 31 de enero de 2021, la cual estuvo disponible entre el 21 de marzo al 30 de junio de 2022. De un universo de 10.666 participantes, se obtuvo una tasa de respuesta de un 87% (9.249 encuestas completadas). La Encuesta de Clima Laboral PJUD está compuesta por 95 reactivos (ítems/afirmaciones), los cuales están agrupados en 18 dimensiones, que miden aspectos organizacionales distintos, en donde el promedio global de éstas arroja el nivel percibido de Clima Laboral de cada unidad laboral.
- Para la medición, se utilizó una escala Likert de respuesta, de 1 a 5, desde "Totalmente en Desacuerdo" a "Totalmente de Acuerdo", para cada uno de los ítem evaluados. En base a dicha escala, el promedio general obtenido por la institución fue de 3,80 lo cual indica que el Poder Judicial por primera vez alcanza en promedio un nivel de Clima Laboral considerado como "Adecuado", ya que en 2018, su mejor calificación anterior, se obtuvo un promedio de 3,61 que se interpreta como "Con tendencia a Adecuado". En esta oportunidad 10 de las 18 dimensiones lograron niveles adecuados y solo una, Carga de Trabajo, un nivel regular.

Diagnósticos Organizacionales para la Mejora del Clima Laboral

Entre las principales estrategias implementadas durante el año 2022, se encuentran:

- Con el objeto de evaluar la dinámica organizacional en las unidades judiciales, se efectuaron 10 diagnósticos y 10 seguimientos

localizados, efectuados a través de cuestionarios y entrevistas en modalidad virtual.

- Respecto a las unidades diagnosticadas, se efectuaron 10 asesorías a unidades laborales para mejorar su dinámica de clima laboral.
- Tanto en el contexto de mejoramiento del clima como de disminución de riesgos psicosociales, se realizaron 100 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 240 horas durante 2022.

Estrategias del Comité Nacional de Riesgos Psicosociales

Durante 2022 el Comité Nacional de Riesgos Psicosociales, centró su trabajo principalmente en tres líneas de acción:

Gestión e implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en Poder Judicial.

Apoyo Psicológico laboral a nivel individual y grupal.

Estrategias globales para el cuidado del clima laboral y Salud Mental Laboral.

Gestión de ausentismo

En el proyecto sobre acompañamiento de licencias médicas, debido a que hubo menos restricciones sanitarias en 2022, se retomaron las visitas domiciliarias desde el mes de octubre, realizando un total de 60 visitas, en las que solo 28 personas fueron encontradas en su domicilio, 23 se corroboró no estaban y en 9 oportunidades no se pudo ingresar a la dirección indicada en la licencia médica.

No obstante lo anterior, la modalidad de llamados telefónicos fue lo que prevaleció durante el año 2022, en el que se realizaron 388

contactos telefónicos, de los cuales 286 respondieron y fueron orientados en las medidas a seguir en caso de presentar algún problema no solo con su licencia médica, sino que también en otros ámbitos de RRHH. Para mejorar las gestiones de esto, se mantuvieron reuniones quincenales en un comité con las distintas áreas del Departamento de Recursos Humanos, que permitió evaluar y realizar gestiones integrales en los diferentes casos detectados.

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 coronavirus y la extensión del postnatal de emergencia. En esta línea, también se realizaron 15 informes de ausentismo por unidad laboral, en base a las solicitudes específicas que se recibieron.

Cabe destacar que los resultados del ausentismo a nivel nacional en el país han presentado un alza superior al 15%, según informe entregados por la Superintendencia de Seguridad Social, mientras que la Institución presenta un promedio de ausentismo entre los meses de enero y diciembre de 2022 de un 4,99%, lo que equivale a un alza de un 9,6% en relación al año anterior y aún se encuentre bajo el rango meta institucional de obtener un ausentismo anual menor a un 5%.

Cultura Organizacional

Durante 2022 se comenzó el trabajo respecto de una profundización de los resultados del primer estudio de cultura organizacional para el Poder Judicial. Se contrató una consultora especialista, para ahondar en temáticas de discriminación, género y acoso, de modo de comprender como dichos conceptos han evolucionado al interior de la institución.

Actualización de descriptores de cargo

Para dar cumplimiento a lo instruido en el Inciso 2°, Art. 498 del Código Orgánico de Tribunales, la Corporación Administrativa del Poder Judicial a través del Departamento de Recursos Humanos, se reunió una a una con las Cortes de Apelaciones del País, de modo comenzar el proceso de levantamiento de información para actualizar las descripciones de cargo existentes para tribunales de segunda instancia y luego en conjunto con cuatro asociaciones gremiales del Poder Judicial, ANEJUD, ANCOT, APRAJUD y ANMM, a través de sus representantes, se revisará el material elaborado, para posteriormente ser presentado al Consejo Superior de Ministros en 2023.

Apoyo a la gestión de otras áreas institucionales

Como soporte a la labor de la Secretaría de Género y no discriminación de la Corte Suprema, el área de Desarrollo Organizacional ha efectuado apoyo a los instructores en casos de denuncia de acoso sexual y se ha realizado activamente una labor de contención emocional a las personas denunciantes.



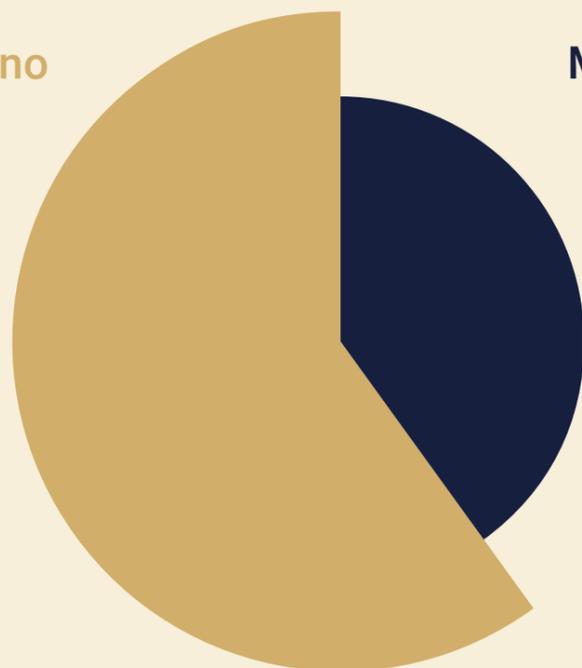
Dotación

EFFECTIVA DEL PODER JUDICIAL

12.654
TOTAL DE PERSONAS

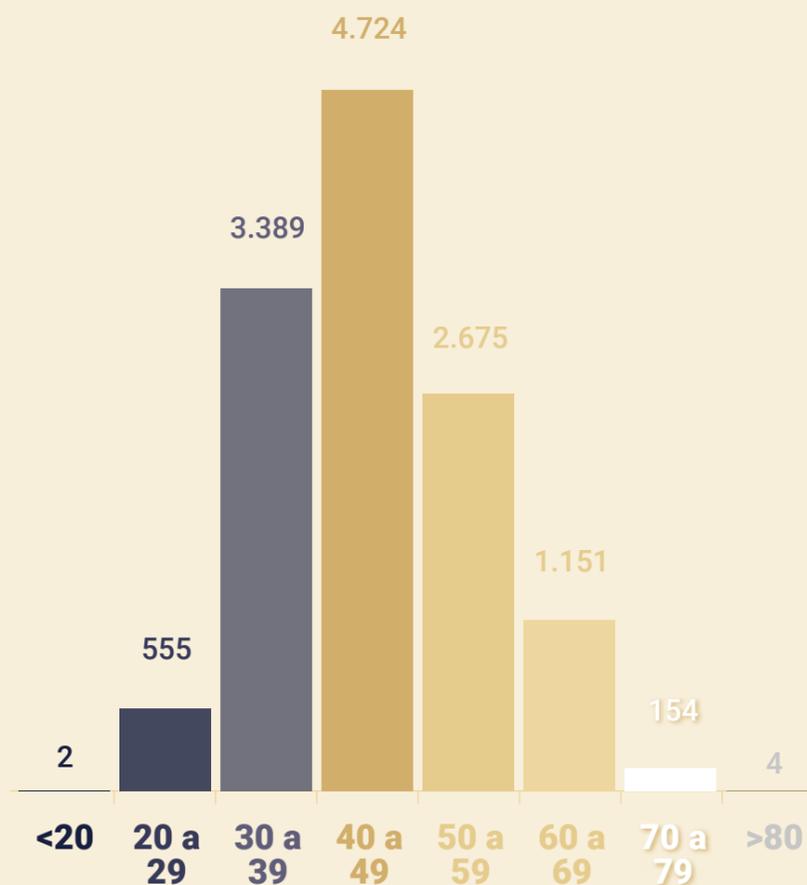
POR SEXO

60%
Femenino

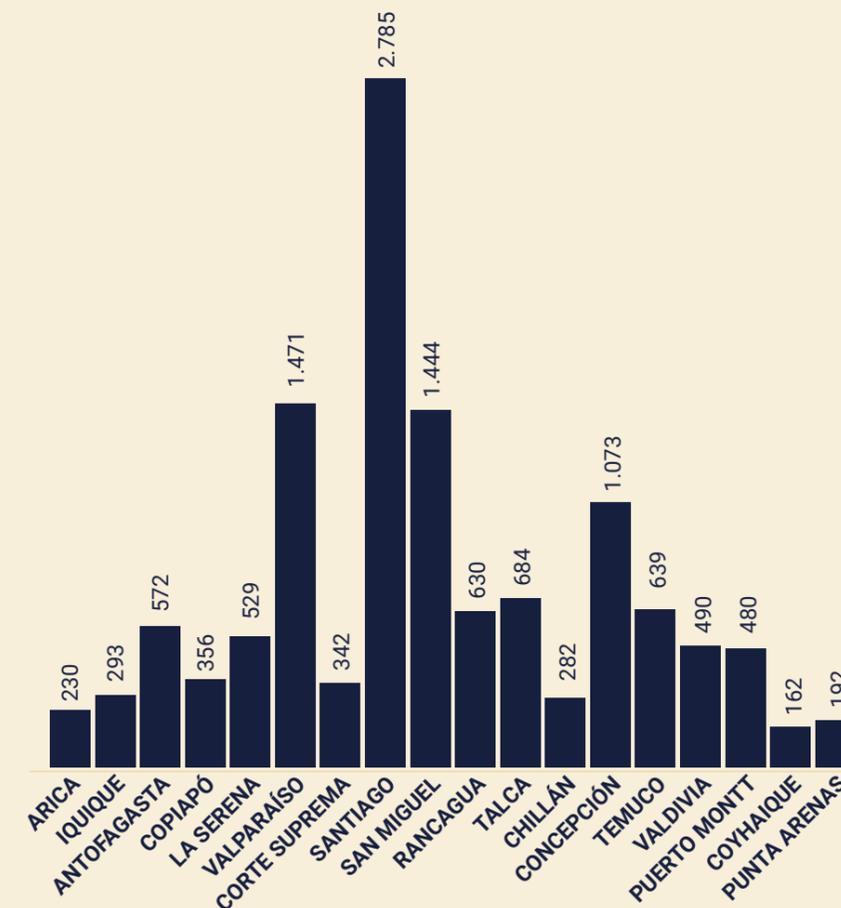


40%
Masculino

POR RANGO DE EDAD (AÑOS)



POR JURISDICCIÓN



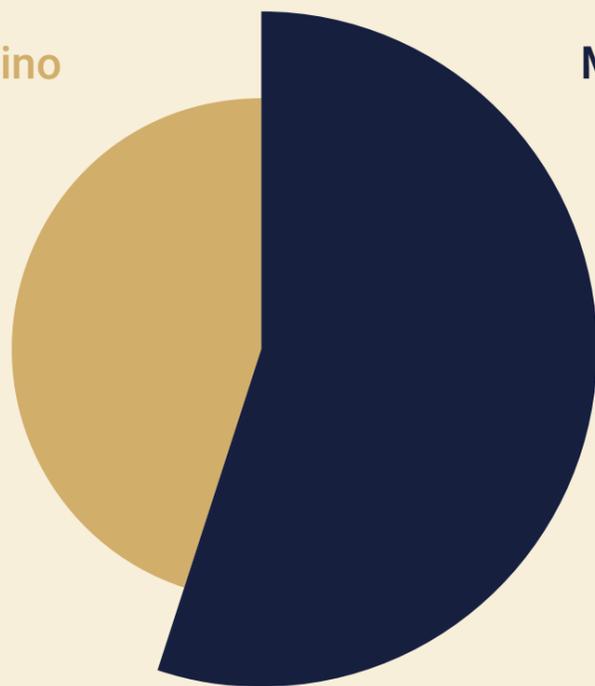
Dotación

EFFECTIVA DE LA CAPJ

1.153
TOTAL DE PERSONAS

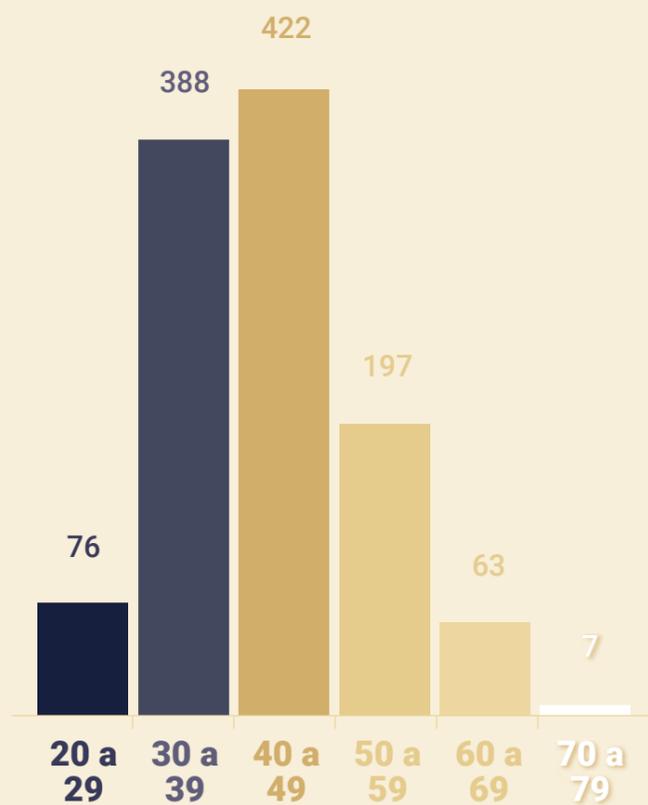
POR SEXO

45%
Femenino



55%
Masculino

POR RANGO DE EDAD (AÑOS)



POR JURISDICCIÓN

