

PERSONAS

- Gestión de personas
- Dotación efectiva del Poder Judicial
- Dotación efectiva de la CAPJ





Gestión de personas

Durante 2023, 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.

PERSONAL

MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE LICENCIAS MÉDICAS

A partir de las constantes solicitudes de información referidas a esta materia para el registro, tramitación, seguimiento y cobro de subsidios por incapacidad laboral generado por el uso de las licencias médicas por parte de los funcionarios, se actualizó de manera integral el sistema de información, de modo de satisfacer las necesidades desde el punto de vista funcional de los departamentos de Recursos Humanos, de Finanzas y Jurídico, y para la preparación de informes tanto para el Consejo Superior de la Corporación Administrativa como las diferentes autoridades que lo requieren.

Este sistema permite mantener un contacto más directo y expedito con los funcionarios a través de la automatización del mecanismo de notificación de los pronunciamientos de los diferentes organismos de salud (isapres y Compin) cargados mediante un sistema electrónico de *webservice*.

Junto con lo anterior, se readecuaron e incorporaron estados que permitan determinar con exactitud el proceso de tramitación y seguimiento en que se encuentra cada licencia médica, pudiendo incorporar además los respectivos respaldos con archivos de las gestiones por parte del personal encargado y de la información proporcionada por los propios funcionarios, según sea el caso.

CREACIÓN DE SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL TELETRABAJO

En cumplimiento con las instrucciones superiores y la implementación del teletrabajo ordinario para todo el personal del Poder Judicial, a partir de la definición de un flujo establecido, se creó el sistema informático de teletrabajo, que permite generar solicitudes electrónicas, revisión, tramitación, autorización y planificación de este para cada funcionario dentro una unidad judicial.

El flujo consiste en una presolicitud ingresada por el funcionario y autorizada o rechazada por la jefatura superior de la unidad laboral a la que pertenece. En caso de ser autorizada, prosigue el flujo con la verificación técnica de las unidades de salud ocupacional e informática de cada jurisdicción. Al ser autorizadas, el funcionario queda en condiciones de ingresar una solicitud con una declaración jurada de fidelidad de los datos proporcionados, para pasar a la autorización definitiva de la jefatura superior de la unidad, incorporando el detalle acerca del período autorizado.

Finalmente, el sistema permite generar informes para la gestión por parte de las autoridades de la institución.

PROCESO DE PRÓRROGA DE CONTRATAS

A partir de la decisión por parte del Consejo Superior referida al reconocimiento de la legítima confianza de los funcionarios que permanecen a contrata en forma continua y sin lagunas durante cinco años o más, independiente de la naturaleza u origen del cargo a contrata, se incorporó, mediante el desarrollo de sistema de recursos humanos, la generación de archivos

que permitan evidenciar la historia laboral de los funcionarios a contrata, tanto en forma resumida —para visualizar el tiempo servido en forma continua— como en forma detallada —para visualizar la historia de todos los contratos del funcionario—. Además, los archivos permiten reconocer los casos de funcionarios que tienen contratos paralelos, ya sea en calidad de titular u otra contrata.

Respecto de los funcionarios contratados en forma transitoria a los que se les reconoce su legítimo derecho, el proceso de prórroga de contrata permite redefinir el tipo de contrata pasando en estos casos a tipo de contrata anual, sin desmedro de mantener el origen transitorio de los cargos.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Durante 2023 se publicaron en total 2.296 concursos, los cuales incluyen, además de los concursos para proveer plazas titulares y a contrata, cuatro procesos de habilitación de personal transitorio. Este total incluye también 223 vacantes que marcaron la entrada en funcionamiento de las Unidades de Liquidaciones Especializadas a mediados de año para la implementación de la Ley 21.389, que Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, al igual que 92 vacantes para el cargo de consejero técnico para Juzgados de Familia especializados y Juzgados de Letras con competencia en familia.

Se recibieron 281.410 postulaciones en el año y se aplicaron 38.152 evaluaciones de conocimiento y 14.788 de habilidades y destrezas, además de 10.464 evaluaciones psicolaborales y de potencial.

En tanto, las etapas evaluativas de concursos ejecutados por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección se mantienen vía telemática, lo cual favorece la participación de las y los postulantes, disminuyendo las distancias y agilizando los tiempos de proceso, lo que permite una mayor eficiencia de

los mismos. En el ámbito operativo se instala una herramienta de supervisión virtual con tecnología de inteligencia artificial para resguardar la integridad de los procesos de evaluación.

PROYECTO REFORZAMIENTO TRAS EL COVID-19

Se realizaron 110 publicaciones de cargos destinados a cubrir vacantes generadas en el marco del proyecto de apoyo a la tramitación de causas pendientes por la pandemia de covid-19.

DESARROLLO DE PLATAFORMA

A nivel de sistema, se continuó con el desarrollo de la plataforma RHRed, que hoy permite a los tribunales visualizar y solicitar los llamados a concurso a través de este medio, además de mantener actualizada la información de sus procesos, aportando a la transparencia en la gestión.

INCLUSIÓN

Considerando la Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, se mantuvo en funcionamiento la Unidad de Enlace, dedicada a apoyar la incorporación de funcionarios o funcionarias que presenten alguna discapacidad, a fin de facilitar su integración a la institución. Así también, se instaló la figura de gestor de inclusión, con el objeto de dar cumplimiento a la normativa y avanzar hacia una institución inclusiva en el ámbito de discapacidad.

REVISIÓN NORMATIVA

Se realizó apoyo técnico al Comité de Ministros de Recursos Humanos del Consejo Superior en la revisión y la propuesta de mejoras a las normativas de concursos del Poder Judicial y la Corporación Administrativa. En la elaboración del diagnóstico se efectuaron encuestas a postulantes y resolutores de procesos de concurso, así como a dirigentes de las asociaciones gremiales del Poder Judicial y la Corporación Administrativa.

En la misma instancia se trabajó en la revisión y mejora de otras normativas relativas a nombramientos.





DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CAPACITACIÓN

De un universo de más 13.000 funcionarios y funcionarias, hubo 16.769 inscripciones en distintas actividades de capacitación en línea y presencial. Este total se divide en 12.666 participantes del Poder Judicial (equivalentes a 243.437 horas); 3.384 participantes de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (equivalentes a 77.258 horas), y 644 participantes del Programa de Habilitados (equivalentes a 19.027 horas).

Se celebraron 153 actividades de capacitación en la plataforma de Estudios Virtuales con 16.566 participantes de todas las jurisdicciones del país, equivalentes a 337.858 horas de capacitación (99% de la capacitación fue gestionada por la unidad). En modalidad presencial se efectuaron 3 cursos de capacitación dirigidos a 128 participantes de la institución, equivalentes a 1.864 horas. Se ha continuado fortaleciendo la plataforma *e-learning* de Estudios Virtuales, la cual dispone de más de 130 actividades en línea, de automatrícula y de acceso liberado.

Asimismo, se mantiene el uso del sitio apoyando los procesos de reclutamiento y selección, otorgando acceso a usuarios del Programa de Habilitados a fin de que estas personas puedan adquirir conocimientos propios de la institución antes de su ingreso o relación contractual.

A través de la plataforma *e-learning* de Estudios Virtuales se desarrollaron algunas de las metas de desempeño colectivo y de eficiencia institucional, favoreciendo la participación de los funcionarios y funcionarias de la institución en las diferentes actividades formativas relacionadas con dichas metas.

Por último, se celebraron dos concursos de Becas de Perfeccionamiento, los que otorgaron en total 186 becas por \$227,66 millones.

CONVENIO CAPJ Y ACADEMIA JUDICIAL DE CAPACITACIÓN

El convenio de colaboración de la Corporación Administrativa y la Academia Judicial busca fomentar el diseño conjunto de capacitación, priorizando la programación de actividades y la oferta de capacitación en función de lineamientos estratégicos, para 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 2023, las acciones de perfeccionamiento conjunto estuvieron orientadas a 7 cursos, con un total de 928 cupos a disposición.

CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN

Dadas las ventajas de la modalidad en línea para cursos de capacitación y la experiencia adquirida durante el tiempo, la plataforma de Estudios Virtuales ha sido conocida y demandada por distintas instituciones públicas, firmándose convenios de colaboración en materias de capacitación con organismos como el Tribunal Constitucional, la Defensoría Penal Pública y la Corte de Justicia de San Juan, Argentina. En total, incluyeron a 75 participantes, equivalentes a 1.636 horas.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

SEMANA JUDICIAL

Debido a la escasa disponibilidad de recursos producto de la actual contingencia económica, durante 2023 no fue posible financiar nuevamente actividades como la cena anual de reconocimiento, «Pequeño Ayudante» o actividades deportivas. Sin embargo, sí fue posible celebrar algunas de las actividades más icónicas, como la entrega del reconocimiento institucional «Premio a la Trayectoria» para los cuarenta años al servicio de la justicia. Este año fueron premiados 65 funcionarios y funcionarias pertenecientes a las diversas jurisdicciones del país. Estas estatuillas fueron enviadas a las oficinas zonales correspondientes para que pudiesen desde ahí hacer la entrega de estos reconocimientos en las Cortes de Apelaciones de cada jurisdicción.

También se entregó el «Reconocimiento a los Valores Institucionales», premio que en 2023 fue dirigido a todo el equipo y su esfuerzo por realizar sus labores, cumpliendo con las premisas institucionales y manteniendo un buen clima laboral. Para seleccionar a los ganadores, se consideraron a todas las unidades laborales que obtuvieron un puntaje en la Encuesta de Clima Laboral 2022 con nivel considerado adecuado y superior, y que tuviesen nivel bajo de riesgos psicosociales según la encuesta ISTAS 2022. De tal manera, fueron entregados galardones de cristal para que, a través de las administraciones zonales, fueran distribuidas a cada jurisdicción.

Por su parte, se efectuaron concursos culturales, como el «Concurso de Relato Breve»; el «Concurso de Dibujo infantil», con tres 3 categorías; y el concurso «Mi Equipo en Video», cuya temática principal fue el «reencuentro», debido principalmente al actual regreso paulatino a la presencialidad.

Se autorizó también la celebración de la actividad «Pequeño Ayudante», pero con autofinanciamiento, es decir, medios propios de los funcionarios y funcionarias.

Por último, en el marco de la celebración de los doscientos años de la Corte Suprema, se le hizo envío de tazones institucionales a cada integrante de la Corte.

ESTRATEGIAS DEL COMITÉ NACIONAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Presidió el Comité la ministra de la Corte Suprema Ángela Vivanco, conformando la secretaría técnica integrantes del Subdepartamento de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos, representantes de todos los gremios de la institución y directivos de la Corporación Central.

Durante 2023, el Comité Nacional de Riesgos Psicosociales centró su trabajo principalmente en tres líneas de acción: acciones gestión del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales; estrategias globales para el cuidado del clima laboral; y oficios en materia de riesgos psicosociales.

GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL

Según la Encuesta de Clima Laboral PJUD 2022, llevada a cabo de manera censal y en línea, el promedio general obtenido por la institución fue de 3,8, lo cual indica que el Poder Judicial por primera vez alcanza en promedio un nivel de clima laboral considerado como «adecuado». Además, en esta oportunidad 10 de las 18 dimensiones lograron niveles adecuados y solo una, «carga de trabajo», un nivel regular.

Para los tribunales y las unidades laborales del país se llevaron a cabo tres actividades de mejora de clima laboral, a partir de resultados específicos, lo que permitió trabajar temas como el ausentismo, el reconocimiento, las relaciones interpersonales, los procesos y flujos de trabajo, los descriptores de cargo, el liderazgo y la retroalimentación, entre otros. Para lo anterior, la Unidad de Desarrollo Organizacional preparó cerca de 500 informes individuales de resultados, con interpretaciones, sugerencias y recomendaciones para cada una de las unidades laborales del país.

Respecto a la temática de acoso laboral, en 2023 hubo 21 denuncias en las cuales participaron psicólogas, realizando 11 contenciones emocionales a personas denunciadas, así como dos talleres orientados a la reparación del clima laboral de la unidad correspondiente, de tres sesiones cada uno. Junto con ello, se organizó un taller de sensibilización y un diagnóstico organizacional como parte del plan de acción de reparación integral del clima laboral en la unidad respectiva. Finalmente, también se preparó un proceso de mentoría a denunciados con resoluciones ejecutoriadas.

En cuanto al proyecto de contenciones emocionales para personal del Poder Judicial, en 2023 se recibieron 73 solicitudes de atención, de las cuales fueron atendidas 61 personas, ya que 12 de ellas finalmente desistieron de participar del proceso, realizándose un total de 131 sesiones de atención psicológica por parte de profesionales externos a la institución.

DIAGNÓSTICOS ORGANIZACIONALES PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL

Con el objeto de evaluar la dinámica organizacional en las unidades judiciales, se efectuaron 11 diagnósticos y 9 seguimientos localizados, efectuados a través de cuestionarios y entrevistas en modalidad virtual. En el caso de los seguimientos, estos además se realizaron mediante un proceso de devolución de resultados de la encuesta en el tribunal.

Respecto a las unidades diagnosticadas, se efectuaron 16 devoluciones diagnósticas y asesorías a sus unidades laborales para mejorar su dinámica de clima laboral, incluyendo procesos como talleres para trabajar distintas competencias laborales.

Tanto en el contexto de mejoramiento del clima como de disminución de riesgos psicosociales, se realizaron 14 procesos equivalentes a 105 horas de asesorías y capacitaciones en formato de *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 en total 24 procesos.

GESTIÓN DE AUSENTISMO

El programa de acompañamiento de licencias médicas realizó 262 visitas domiciliarias durante todo 2023, en las que identificó que 109 personas cumplieron con el reposo en su domicilio, mientras que en 47 casos se corroboró que no estaban, 54 se justificaron por no encontrarse en el domicilio y en 52 oportunidades no se pudo ingresar a la dirección indicada en la licencia médica. La modalidad de llamados telefónicos siguió realizándose durante 2023, en el que se realizaron 40 contactos telefónicos, de los cuales 30 respondieron y fueron orientados.

A partir de estos resultados, de acuerdo a la normativa vigente se realizaron 5 denuncias por incumplimiento de reposo y 2 solicitudes de peritaje médico. Además, se realizaron 19 informes de visitas domiciliarias y 3 de contactos telefónicos para diferentes gestiones internas. Por último, se realizaron 46 asesorías en las medidas a seguir en caso de presentar algún problema o rechazo, tanto en su licencia médica como en otros ámbitos de recursos humanos, junto con 38 acompañamientos en casos de mayor complejidad. Para mejorar las gestiones, se mantuvieron reuniones de ausentismo en un comité con las distintas áreas atingentes del Departamento de Recursos Humanos, que permitió evaluar y llevar a cabo acciones integrales en los diferentes casos detectados. Durante este año, específicamente en el mes de abril, se estableció formalmente una Comisión de Ausentismo, de la cual participa activamente el Subdepartamento de Desarrollo Organizacional, el Subdepartamento de Salud Ocupacional y el Subdepartamento de Personal.

En relación con los estudios estadísticos, se aplicó de manera mensual la actualización de las licencias médicas y los días de licencias, considerando factores institucionales como la orgánica, el grado o el cargo. En esta línea, también se realizaron 7 informes de ausentismo por unidad laboral, sobre la base de las solicitudes específicas que se recibieron, junto con informes solicitados para ministros visitantes para sus jurisdicciones.

Cabe destacar que los resultados del ausentismo en la institución promedio, entre los meses de enero y diciembre de 2023, fue de 5%, lo que equivale a un alza de 0,01% en relación al año anterior, y aún se encuentra en la parte alta del rango metainstitucional de obtener un ausentismo anual menor o igual a 5% respecto de las licencias médicas de tipo común.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Durante 2023 se comenzó el trabajo respecto de una profundización de los resultados del primer estudio de cultura organizacional para el Poder Judicial, con un enfoque en un mayor entendimiento y prevención de la discriminación, acoso laboral, acoso sexual y género. Para ello, se trabajó en conjunto con una consultora especialista, de modo de comprender cómo dichos conceptos han evolucionado al interior de la institución. En una primera etapa cualitativa se llevaron a cabo más de 50 entrevistas en profundidad y cerca de 27 grupos focales en las distintas jurisdicciones del país, en los que participaron más de 300 personas de todos los estamentos y asociaciones gremiales. En una segunda etapa cuantitativa, durante 2024 se realizará una encuesta censal al Poder Judicial, de manera de generalizar los hallazgos identificados en la primera etapa del estudio.





ACTUALIZACIÓN DE DESCRIPTORES DE CARGO

Para dar cumplimiento a lo instruido en el inciso segundo del artículo 498 del Código Orgánico de Tribunales, la Corporación Administrativa del Poder Judicial, a través del Departamento de Recursos Humanos, se reunió con todas las Cortes de Apelaciones del país, con el fin de actualizar el proceso de levantamiento de información de las descripciones de cargo existentes para tribunales de segunda instancia. Más tarde, en conjunto con cuatro asociaciones gremiales del Poder Judicial, ANEJUD, ANCOT, APRAJUD y ANMM, a través de sus representantes, se revisó el material elaborado para ser aprobado por el Consejo Superior de Ministros, durante el primer semestre de 2023.

Actualmente se está actualizando lo correspondiente a la Corte de Apelaciones de Santiago, debido a que, por su tamaño y especificidad, dicha labor debió ser ejecutada en varias etapas.

En particular, durante 2023 se realizaron 7 mesas de validación de descriptores de cargos. El detalle es el siguiente:

- Cortes de Apelaciones: Dos mesas con representantes de cargos (gremios) de las Cortes de Apelaciones. Participaron 14 personas, y en total se trabajaron 60 horas en la mesa de validación por videoconferencia.
- Centros de Observación y Control de Cumplimiento de Medidas de Protección: Una mesa con representantes de los cargos de los centros. Participaron 8 personas, y en total se trabajaron 8 horas en la mesa de validación por videoconferencia.
- Centro de Medidas Cautelares: Una mesa con representantes de los cargos del CMC. Participaron 12 personas, y en total se trabajaron 40 horas en la mesa de validación por videoconferencia.

- Centro de Atención de Asuntos de Familia: Una mesa con representantes de los cargos del CAAF. Participaron 4 personas, y en total se trabajaron 4 horas en la mesa de validación por videoconferencia.
- Centro de Ingreso de Demandas y Escritos: Una mesa con representantes de los cargos del CIDE. Participaron 4 personas, y en total se trabajaron 4 horas en la mesa de validación por videoconferencia.
- Unidad Centralizada de Cumplimiento: Aún en proceso. Una mesa con representantes de los cargos de la UCC. Participaron 6 personas, y en total se trabajaron 8 horas en la mesa de validación por videoconferencia.

ACOSO SEXUAL Y GÉNERO

Como soporte a la labor de la Secretaría de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, se han efectuado diversos apoyos a los instructores en casos de denuncia de acoso sexual y se ha llevado a cabo activamente una labor de contención emocional a las personas denunciadas. Se apoyaron en total 12 denuncias de acoso sexual, con 11 asesorías al fiscal, 39 procesos de toma de declaración, 22 contenciones emocionales a denunciadas y dos talleres orientados a la reparación del ambiente laboral de la unidad. Junto a ello, también se realizaron dos procesos de mentoría a personas denunciadas que fueron sancionadas.

Se contó también con apoyo externo a partir de un convenio con la Fundación Templanza, que permitió trabajar diversos procesos, incluyendo programas de reparación y de orientación. En total, durante 2023 se atendieron 14 personas, realizando un total de 242 sesiones psicológicas y 25 de atención psiquiátrica.

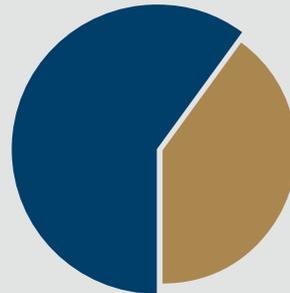


Dotación Efectiva del Poder Judicial

12.296
PERSONAS

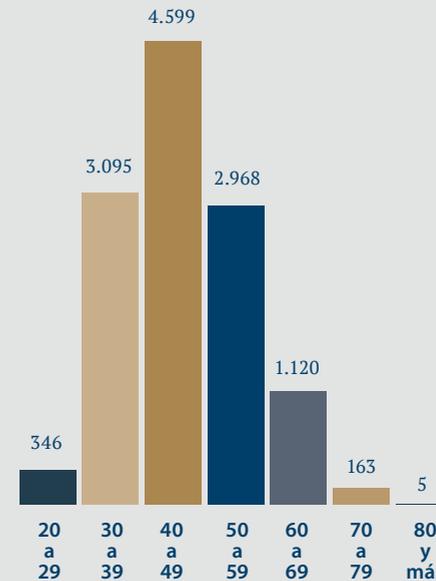
POR SEXO

FEMENINO
7.341

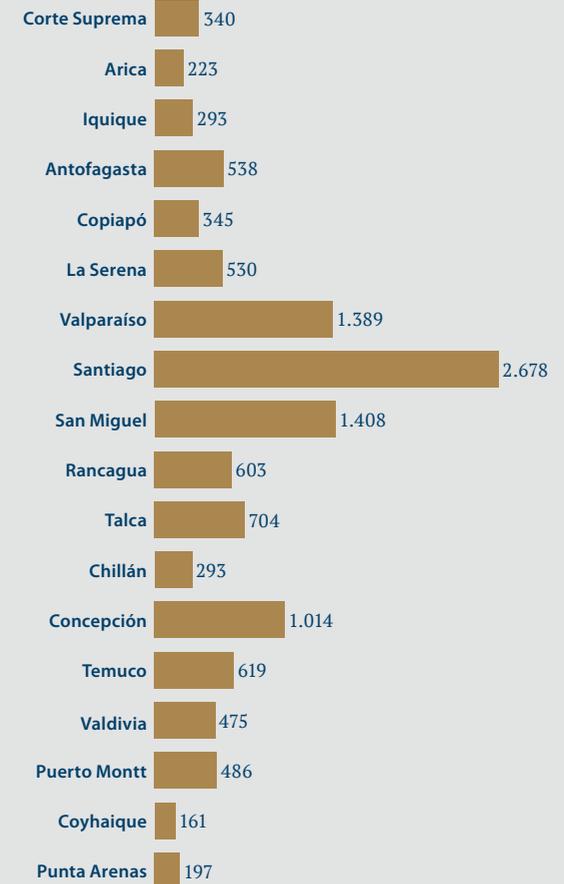


MASCULINO
4.955

POR RANGOS DE EDAD (AÑOS)



POR JURISDICCIÓN



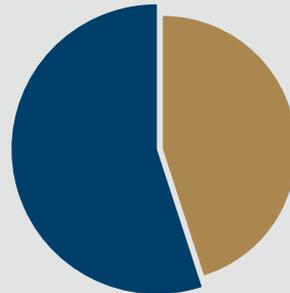


Dotación Efectiva de la CAPJ

1.161
PERSONAS

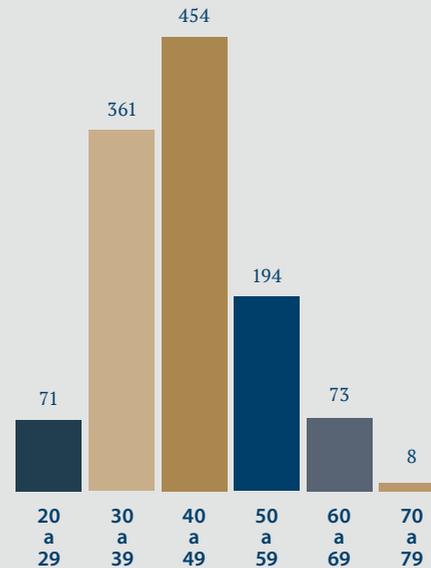
POR SEXO

MASCULINO
636



FEMENINO
525

POR RANGOS DE EDAD (AÑOS)



POR JURISDICCIÓN

