

OFICIO N° - _____ /

ANT.: Oficio N° 000101, del 2 diciembre del 2019

REF.: Sin referencia

MAT.: Informa respecto a acciones realizadas por el
Comité Nacional de Riesgos Psicosociales del
Poder Judicial

SANTIAGO,

**A : SR. HAROLDO BRITO CRUZ
PRESIDENTE EXCMA. CORTE SUPREMA**

**DE : SRA. ÁNGELA FRANCISCA VIVANCO MARTÍNEZ
MINISTRA EXCMA. CORTE SUPREMA
PRESIDENTA
COMITÉ DE RIESGOS PSICOSOCIALES EXCMA. CORTE SUPREMA**

Junto con saludar a V.S., me permito entregar información respecto al funcionamiento del Comité Nacional de Riesgos Psicosociales del Poder Judicial para ser utilizada en la elaboración de la cuenta pública de la Corte Suprema, año 2020.

El Comité Nacional de Riesgos Psicosociales del Poder Judicial fue creado durante el año 2015 y es presidido actualmente por la Ministra de la Excma. Corte Suprema, Sra. Ángela Vivanco. Es responsable de la difusión y promoción del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Poder Judicial, instruido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el Ministerio de Salud (MINSAL), así como también de la implementación de planes y programas de prevención y mejora del ambiente laboral y de disminución de los riesgos psicosociales en los distintos tribunales y unidades judiciales de país.

Además del Comité Nacional, en el año 2016 se crearon 17 Comités Jurisdiccionales (presididos por un Ministro de cada Corte de Apelaciones), 1 Comité de la Excma. Corte Suprema y 1 Comité de la CAPJ Central (año 2017) y 498 Comités Locales en cada unidad judicial del país (año 2018), los cuales son responsables de hacer seguimiento del Protocolo de Vigilancia y las estrategias de mejora relacionadas con sus jurisdicciones.

Algunas de los primeros hitos logrados por este Comité, al poco tiempo de su creación fueron los siguientes:

- 1) Aprobación del Pleno respecto a la división de 3 días administrativos en medias jornadas, AD 730 -2017 del 24 de noviembre año 2017.
- 2) Aprobación por el Pleno de recomendar realizar pausas de descanso breves durante las horas de audiencias. AD 730 -2017 del 24 de noviembre año 2017.
- 3) Solicitudes acogidas por SUSESO respecto a modificación de plazos, segmentación de unidades laborales para responder el cuestionario y porcentajes de respuesta exigidos, todas ellas contenidas en oficio N° 4921 del 7 de septiembre del año 2017, enviado al Superintendente.

LOGROS Y AVANCES ALCANZADOS PERIODO 2018 -2019

Durante el año 2018 y 2019 el Comité Nacional sesionó 11 veces, abordando importantes temas relacionados con indicadores de riesgos psicosociales en la Institución, revisión de casos complejos, actualización y desarrollo tanto de políticas como de procedimientos de clima laboral, ausentismo, repertorio de medidas y mejoras en la implementación del protocolo.

Los principales logros y avances actuales conseguidos por este Comité son:

- 1) Creación de Plataforma online para la Gestión de los Riesgos Psicosociales con acceso para todos los Administradores y/o miembros de los Comités locales, Jurisdiccionales y Nacional, lo cual permite definir responsabilidades de acción y monitorear la correcta ejecución de cada una de las etapas del Protocolo, dando adecuado cumplimiento a lo instruido por SUSESO. Esta herramienta fue creada por el Subdepartamento de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos, quienes son la Secretaría Técnica del Comité Nacional y es actualizada permanentemente según indicaciones de la Autoridad.
- 2) Confección de un repertorio de Medidas propio para Poder Judicial, que aborda las reales necesidades de los funcionarios y de esta forma busca disminuir los riesgos psicosociales presentes en la Institución. Este repertorio se encuentra validado y es utilizado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) para la prescripción de sus medidas en los tribunales o unidades judiciales incorporados al Programa de Vigilancia.

- 3) Creación durante el año 2019 del Programa Piloto de Liderazgo basado en Evidencia para el Poder Judicial, dada la importancia y repercusión que tiene este tema en las distintas dimensiones relacionadas al clima laboral, buen trato y al cuidado de las personas. Este modelo de liderazgo define las conductas que la Institución espera encontrar de manera permanente en todos quienes ejercen un rol de jefatura dentro de cada tribunal o unidad judicial, para conseguir apalancar equipos de alto desempeño. De esta manera, se busca transmitir el compromiso de respetar los principios establecidos en la Política de Clima Laboral del Poder judicial.

Durante el año 2019 se desarrolló la primera etapa del Plan Piloto del Programa de Liderazgo Práctico Basado en Evidencia, que implicó la ejecución de 37 talleres de ocho horas, dirigidos a equipos de diversos tribunales del país, con una cobertura de 720 participantes, además de la implementación de 22 talleres de 16 horas, específicamente para administradores de tribunal, con un total de 430 participantes, los que han sido muy bien recibidos.

Se espera continuar implementando estos talleres durante el año 2020 abarcando a todas las jefaturas, como también realizar el lanzamiento del Manual de Liderazgo práctico basado en evidencia para todos los integrantes del Poder Judicial, el cual sirva de guía y uso diario tanto de las jefaturas, como de todos los funcionarios, que ya se encuentra en preparación.

- 4) Realización de Talleres presenciales de Debriefing y Comunicación empática y Técnicas para disminuir el desgaste emocional, cuyo objetivo es disminuir el riesgo identificado en la dimensión de exigencias psicológicas, entregando un espacio de contención emocional grupal para aquellos funcionarios que se ven enfrentados a situaciones laborales de alta demanda emocional y cognitiva, junto con herramientas para el fortalecimiento y autocontrol emocional.

Durante el periodo comprendido entre los años 2018 y 2019 se efectuaron 86 talleres de Debriefing y Comunicación empática y 35 talleres de Técnicas para

disminuir el desgaste emocional, todos ellos impartidos para todos los integrantes de tribunales que presentaron mayor criticidad.

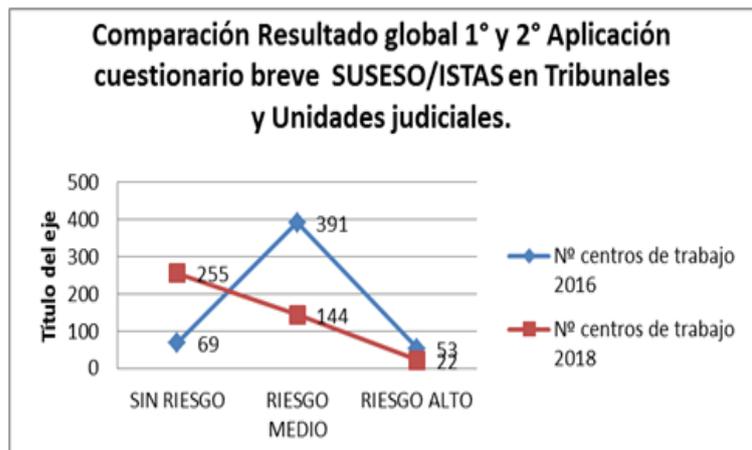
- 5) Aprobación del Pleno de Ministros de la Excma. Corte Suprema de la Política de Gestión de Ausentismo por licencias médicas de enfermedad común del Poder Judicial y Reglamento de Licencias Médicas y Recuperación de Subsidio de Incapacidad Laboral. AD-2130-2015, del 27 de agosto del año 2019.
- 6) Actualización de la Política de Clima Laboral para el Poder Judicial año 2019, en espera de la aprobación por el Pleno de Ministros de la Excma. Corte Suprema. Esta nueva propuesta incorpora responsabilidades al Comité Nacional de Riesgos Psicosociales, tales como la difusión de la Política, así como la implementación de planes y programas de prevención y mejora del clima laboral, desarrolla ejes estratégicos y se acompaña de un Protocolo de denuncia y sanciones en caso de maltrato laboral y acoso laboral en el Poder Judicial de Chile.
- 7) Acuerdo del Consejo Superior de la CAPJ respecto a la solicitud efectuada mediante oficio N° 2035 enviado el 2 de abril del año 2019 por el Comité Nacional de Riesgos Psicosociales, referida a regular medidas de flexibilidad laboral y permisos especiales en el Poder Judicial, tales como otorgar la tarde libre el día de cumpleaños de los funcionarios, implementar el teletrabajo y acordar un horario flexible que resguarde el buen funcionamiento, pero que entregue facilidades al personal a fin de prevenir o disminuir el riesgo en la dimensión doble presencia, que busca conciliar la vida laboral con la personal y familiar. Este acuerdo también está pendiente de ser visto por el Pleno de la Excma. Corte Suprema.
- 8) Destaca como hecho importante la realización del 1° Encuentro de Comités de Riesgos Psicosociales del Poder Judicial, los días 25 y 26 de septiembre del 2019, donde asistieron cerca de 100 integrantes de los distintos Comités, entre ellos Ministros de Cortes de Apelaciones, representantes de las Asociaciones Gremiales, Administradores y funcionarios. El objetivo de esta instancia fue analizar indicadores de la Institución, explicar y aclarar los temas centrales del

Protocolo de Vigilancia y elaborar una propuesta con nuevas medidas para la prevención y mejora de los riesgos psicosociales a nivel nacional para el año 2020.

- 9) A su vez, durante los años 2018 y 2019, 446 centros laborales (421 tribunales y Administraciones Zonales del país, 25 unidades de CAPJ Central y Corte Suprema) aplicaron el cuestionario breve SUSESO ISTAS 21, mientras que 109 tribunales ingresaron al Programa de Vigilancia respondiendo el cuestionario completo SUSESO ISTAS 21. Se hicieron alrededor de 63 grupos de discusión a través de la mutualidad ACHS y la mayoría de los tribunales construyó y/o ejecutó sus planes de acción con medidas relacionadas a mejorar el autocuidado, la sobrecarga laboral, liderazgo, reconocimiento y doble presencia.

En cuanto a la comparación resultado global 1° y 2° aplicación cuestionario breve SUSESO/ISTAS en Tribunales y Unidades judiciales del país, en la reciente reevaluación año 2018 se presenta una disminución considerable de tribunales y unidades judiciales en riesgo medio y alto, y por otro lado aumentan significativamente los tribunales en riesgo bajo o sin riesgo, lo que es de gran relevancia. Lo anterior, se traduce en que se estaría ejecutando correctamente tanto la sensibilización del Protocolo, como las acciones para disminuir los riesgos identificados, por lo cual se deben continuar reforzando y mejorando.

NIVEL DE RIESGO	Nº centros de trabajo 2016	Nº centros de trabajo 2018
RIESGO BAJO	69	255
RIESGO MEDIO	391	144
RIESGO ALTO	53	22
TOTAL	513	421



10) Por último, a propósito de la situación sociopolítica del país se están ejecutando durante los meses de noviembre-diciembre del año 2019 y enero-febrero del año 2020, alrededor de 50 talleres de contención emocional para los tribunales más afectados, como también cerca de 30 contenciones individuales a la fecha.

Saluda atentamente a V.S.

ÁNGELA VIVANCO MARTINEZ
MINISTRA EXCMA. CORTE SUPREMA
PRESIDENTA COMITÉ NACIONAL RIESGOS PSICOSOCIALES

AOM/MMF/GZG/dmc

DISTRIBUCIÓN:

- Destinatarios
- Departamento de Recursos Humanos
- Subdepartamento de Desarrollo Organizacional.
- Oficina de Partes y Archivo.