



PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E

MANUAL INTRODUCTORIO
JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL



ÍNDICE

Página

1	CONTEXTO	3
2	ESTRUCTURA DE JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO	4
2.1	Dirección Administrativa	4
2.2	Comité de Jueces	4
2.3	Juez Presidente	5
2.4	Administrador de Tribunal	7
2.5	Unidades Administrativas	8
3	ORGANIGRAMAS	9
3.1	Estructura Juzgado De Cobranza Laboral y Previsional Tamaño Mayor (6 A 8 Jueces)	10
3.2	Estructura Juzgado De Cobranza Laboral y Previsional Tamaño Menor (1 A 2 Jueces)	11
4	ESTRUCTURA DE CARGOS EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA	12
4.1	Estructura y Equivalencia Legal de Cargos en Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional	12
4.2	Requisitos de título para cargos de escalafón primario, secundario y del escalafón de empleados en Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional	15
4.3	Excepcionalidades de Título	18
4.4	Modalidad de Trabajo y Relaciones Laborales	18
5	VALORES INSTITUCIONALES Y COMPETENCIAS	19
5.1	Valores institucionales	19
5.2	Competencias Transversales	19
5.3	Competencias Específicas	21
5.4	Nivel de Competencias a Evaluar en Cargos pertenecientes a Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional	26
5.5	Nivel Deseable de Desarrollo de Competencias en cargos de Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional	28

1. CONTEXTO

Las reformas a los procedimientos jurisdiccionales, en materia penal, de familia y laboral, implementadas desde el año 2000 en el Poder Judicial, han traído aparejado un importante cambio en el funcionamiento y estructura interna de los tribunales, estableciéndose criterios de división del trabajo, especialización y agrupamiento en unidades administrativas dependientes de un administrador especialista en la materia.

Con fecha 30 de Mayo del 2005, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.022, la cual crea los nuevos Juzgados de Letras del Trabajo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, encargados de conocer los asuntos dispuestos en el Código del Trabajo, reformado a su vez por la Ley N° 20.023 y N° 20.087, publicadas en el Diario Oficial con fecha 31 de mayo de 2005 y 3 de enero de 2006 respectivamente, normas que contienen el procedimiento ejecutivo, según los títulos de que se trate.

El objetivo de estas instituciones, formadas en el marco de la implementación de una nueva justicia de Cobranza, es resolver los conflictos en los tribunales de nuestro país, a través de un sistema público y concentrado, que da vigencia a los derechos de los trabajadores, velando por el cumplimiento efectivo de los derechos previsionales, de seguridad social y la ejecución de títulos laborales, garantizando en este ámbito que todos los trabajadores tengan acceso a una justicia eficiente y expedita.

La reforma ha implicado no sólo la creación de nuevos tribunales, sino también el establecimiento de nuevos procedimientos aplicables al conocimiento de los asuntos de competencia de los juzgados de cobranza laboral y previsional, cuyos principios formativos son publicidad, concentración, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad.

Junto con esta reforma, se crea una nueva estructura judicial que separa las funciones jurisdiccionales de las administrativas, de manera que los jueces puedan dedicarse exclusivamente a la administración de justicia.

Cada Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional dispone de un determinado número de jueces que ejercen unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes les encomiendan.

2. ESTRUCTURA DE JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

2.1 Dirección Administrativa

En el marco de las funciones administrativas radicadas en los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional existen distintos niveles de decisión en materias tales como: designación de personal, evaluación de la gestión, calificación del personal, administración de recursos financieros, entre otros.

Las decisiones del ámbito administrativo del juzgado se encuentran distribuidas en: Comité de Jueces, Juez Presidente y Administrador.

2.2 Comité de Jueces

El nivel superior de decisión dentro del tribunal estará a cargo de un Comité de Jueces, presidido por un Juez Presidente a quien se le asignan funciones específicas de decisión y coordinación, además de relacionarse directamente con el Administrador.

El Comité de Jueces está integrado por un número variable de tres a cinco Jueces dependiendo de la dotación del tribunal. Sus principales funciones de acuerdo al artículo 23 del COT son:

- a) Aprobar el procedimiento objetivo y general a que se refieren los artículos 15 y 17¹, en su caso;
- b) Designar, de la terna que le presente el juez presidente, al administrador del tribunal;
- c) Suprimida
- d) Resolver acerca de la remoción del administrador;
- e) Designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta en terna del administrador;
- f) Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del administrador que remueva al subadministrador, a los jefes de unidades o a los empleados del juzgado o tribunal;
- g) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual que le presente el juez presidente, para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y
- h) Conocer de todas las demás materias que señale la ley.

¹ Art. 15, La distribución de las causas entre los jueces de los juzgados se realizará de acuerdo a un procedimiento objetivo y general, que deberá ser anualmente aprobado por el Comité de Jueces del juzgado a propuesta del juez presidente, o sólo por este último, según corresponda.

Art. 17, (inciso cuarto) La distribución de las causas entre las diversas salas se hará de acuerdo a un procedimiento objetivo y general que deberá ser anualmente aprobado por el Comité de Jueces del tribunal, a propuesta del Juez Presidente.

Existirá Comité de Jueces en los tribunales en los que sirvan tres o más jueces. El Comité se conforma de acuerdo a los siguientes criterios:

- *Tribunales compuestos por cinco jueces o menos*, el Comité se conformará por todos ellos.
- *Tribunales compuestos por más de cinco jueces*, el Comité se compondrá por los cinco jueces que sean elegidos por la mayoría del tribunal, cada dos años.

En los tribunales en que se desempeñen uno o dos jueces, las atribuciones indicadas en las letras b), c), d) y f)² corresponderán al Presidente de la Corte de apelaciones respectiva. A su vez, las atribuciones previstas en los literales a), e), g), y h) quedarán radicadas en el juez que cumpla la función de Juez Presidente.

Los acuerdos del Comité de Jueces se adoptarán por mayoría de votos; en caso de empate decidirá el voto del Juez Presidente.

2.3. Juez Presidente

El objetivo general del cargo es velar por el adecuado funcionamiento del tribunal.

El artículo 24 del Código Orgánico de Tribunales establece que en el cumplimiento de su función, el Juez Presidente tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

- a) Presidir el Comité de Jueces.
- b) Relacionarse con la Corporación Administrativa del Poder Judicial en todas las materias relativas a la competencia de ésta³;
- c) Proponer al Comité de Jueces el procedimiento objetivo y general a que se refieren los artículos 15 y 17⁴;
- d) Elaborar anualmente una cuenta de la gestión jurisdiccional del juzgado;
- e) Aprobar los criterios de gestión administrativa que le proponga el Administrador del Tribunal y supervisar su ejecución;
- f) Aprobar la distribución del personal que le presente el Administrador del Tribunal;
- g) Calificar al personal, teniendo a la vista la evaluación que le presente el Administrador del Tribunal⁵;

² Designar, de la terna que le presente el juez presidente, al administrador del tribunal; Suprimida; Resolver acerca de la remoción del administrador; Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del administrador que remueva al subadministrador, a los jefes de unidades o a los empleados del juzgado o tribunal.

³ De acuerdo al Título XIV, del Código Orgánico de Tribunales.

⁴ Art. 15, La distribución de las causas entre los jueces de los juzgados se realizará de acuerdo a un procedimiento objetivo y general, que deberá ser anualmente aprobado por el Comité de Jueces del juzgado a propuesta del juez presidente, o sólo por este último, según corresponda.

Art. 17, (inciso cuarto) La distribución de las causas entre las diversas salas se hará de acuerdo a un procedimiento objetivo y general que deberá ser anualmente aprobado por el Comité de Jueces del tribunal, a propuesta del Juez Presidente.

⁵ Se propone que la calificación sea realizada por quien se haya desempeñado, a lo menos, durante los últimos seis meses como juez presidente, con el fin de que tenga antecedentes suficientes para calificar al personal a su cargo.

- h) Presentar al Comité de Jueces una terna para la designación del Administrador del Tribunal;
- i) Suprimida;
- j) Proponer al Comité de Jueces la remoción del Administrador del Tribunal.

El Juez Presidente es elegido de entre los miembros del Comité de Jueces, dura dos años en el cargo pudiendo ser reelegido hasta por un nuevo periodo.

En aquellos tribunales que no cuenten con Comité de Jueces se aplicarán los siguientes criterios:

Tribunales en que se desempeñe solo un Juez, éste tendrá las atribuciones de Juez Presidente, con excepción de las contempladas en las letras a) y c). Las atribuciones de las letras h) y j) las ejercerá el Juez ante el Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva.

- Tribunales conformados por dos o más Jueces, las atribuciones de Juez Presidente, con las mismas excepciones del caso anterior, se radicarán anualmente en uno de ellos empezando por el más antiguo.

En ambos casos, el Juez Presidente deberá asumir, además de las señaladas, las siguientes atribuciones presentes el artículo 23 del Código Orgánico de Tribunales (asignadas al Comité de Jueces):

- a) Aprobar el procedimiento objetivo y general a que se refieren los artículos 15 y 17⁶, en su caso;
- b) Designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta de terna del administrador;
- c) Suprimida
- d) Resolver acerca de la remoción del administrador;
- e) Designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta en terna del administrador;
- f) Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del administrador que remueva al subadministrador, a los jefes de unidades o a los empleados del juzgado o tribunal;
- g) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual que le presente el juez presidente, para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y
- h) Conocer de todas las demás materias que señale la ley.

Asimismo, se recomienda encarecidamente que se tengan a la vista las evaluaciones realizadas tanto por el Administrador como por el Comité de pre calificación.

⁶ Art. 15, La distribución de las causas entre los jueces de los juzgados se realizará de acuerdo a un procedimiento objetivo y general, que deberá ser anualmente aprobado por el Comité de Jueces del juzgado a propuesta del juez presidente, o sólo por este último, según corresponda.

Art. 17, (inciso cuarto) La distribución de las causas entre las diversas salas se hará de acuerdo a un procedimiento objetivo y general que deberá ser anualmente aprobado por el Comité de Jueces del tribunal, a propuesta del Juez Presidente.

2.4. Administrador de Tribunal

Son funcionarios auxiliares de la administración de justicia encargados de organizar y controlar la gestión administrativa del tribunal.

Sin perjuicio de las demás funciones que la ley le asigna al Administrador de Tribunal (Véase Ficha de Descripción de Cargos), el artículo 389 B del Código Orgánico de Tribunales, le otorga las siguientes:

- a) Dirigir las labores administrativas propias del funcionamiento del tribunal, bajo la supervisión del Juez Presidente del Comité de Jueces.
- b) Proponer al Comité de Jueces la designación de los jefes de unidades y empleados del tribunal.
- c) Proponer al Juez Presidente la distribución del personal.
- d) Evaluar al personal a su cargo.
- e) Distribuir las causas a las salas del respectivo tribunal, conforme con el procedimiento objetivo y general aprobado.⁷
- f) Remover a los jefes de unidades y al personal de empleados, de conformidad al artículo 389 F.
- g) Llevar la contabilidad y administrar la cuenta corriente del tribunal, de acuerdo a las instrucciones del Juez Presidente⁸.
- h) Dar cuenta al Juez Presidente acerca de la gestión administrativa del tribunal.
- i) Elaborar el presupuesto anual, que deberá ser presentado al Juez Presidente a más tardar en el mes de mayo del año anterior al ejercicio correspondiente. El presupuesto deberá contener una propuesta detallada de la inversión de los recursos que requerirá el tribunal en el ejercicio siguiente.
- j) Adquirir y abastecer de material de trabajo al tribunal, en conformidad con el plan presupuestario aprobado para el año respectivo, y
- k) Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por el Comité de Jueces o el Juez Presidente o que determinen las leyes⁹.

El mismo artículo establece que *“para el cumplimiento de sus funciones, el administrador de tribunal se atenderá a las políticas generales de selección de personal, de evaluación, de administración de recursos materiales y de personal, de diseño y análisis de la información estadística y demás que dicte el Consejo de la Corporación Administrativa del Poder judicial, en el ejercicio e sus atribuciones propias.”*

De acuerdo al diseño organizacional, en cada tribunal, sin importar su tamaño, existirá un Administrador de Tribunal encargado de realizar las funciones antes señaladas.

⁷ En el caso de los tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, la distribución se realiza por despacho directo a los jueces.

⁸ De acuerdo a las políticas establecidas por la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

⁹ En el ámbito de sus funciones.

El artículo 273, letra f) del Código Orgánico de Tribunales asigna al Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva la facultad de calificar a los administradores de tribunales de la jurisdicción teniendo a la vista informes que deberán emitir por separado el Comité de Jueces correspondiente y la Corporación Administrativa del Poder Judicial. El artículo 276 del mismo cuerpo legal, establece que dichas calificaciones serán apelables ante el pleno de la última Corte de Apelaciones respectiva.

2.5. Unidades Administrativas

El Art. 12 de la Ley N° 20.022, define la organización de los Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, estableciendo las unidades administrativas que podrán poseer para desarrollar las tareas de apoyo a las funciones jurisdiccionales que le son propias.

Además de las labores señaladas por la ley, los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional se estructuran de la siguiente forma:

A. Unidad de Atención de Público

Esta unidad es responsable de otorgar una adecuada atención, orientación e información a usuarios e intervinientes que la requieran, mediante un servicio de calidad, cercano y con un lenguaje claro. Así también, le corresponde realizar la recepción, ingreso, registro y distribución de la correspondencia del juzgado.

B. Unidad de Administración de Causas

Esta unidad es responsable por desarrollar las labores relativas al ingreso, manejo, registro y archivo de las causas y procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones; a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado, y a las estadísticas básicas del mismo.

C. Unidad de Liquidación

Esta unidad es responsable de efectuar los cálculos de los montos adeudados, reajustes, intereses, costas procesales y eventualmente las multas que determinen las sentencias o se generen durante la tramitación del proceso.

D. Unidad de Servicios

Esta unidad es la responsable de la gestión administrativa, presupuestaria y contable del juzgado; del soporte técnico y logístico; y de la coordinación del abastecimiento de todas las necesidades físicas y materiales para el adecuado y eficiente funcionamiento del tribunal. Asimismo es responsable del manejo de la cuenta corriente jurisdiccional.

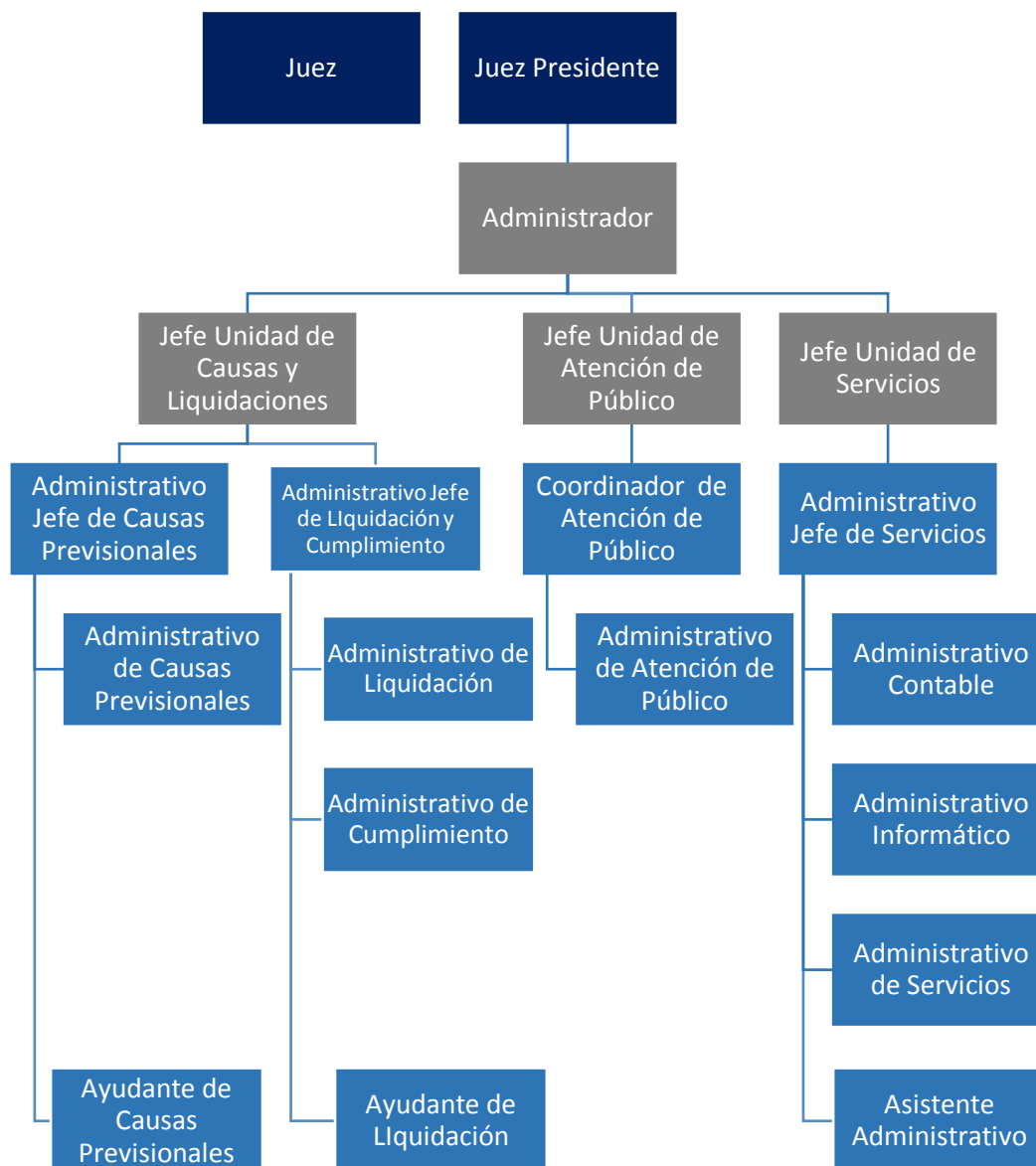
3. ORGANIGRAMAS

De acuerdo a la demanda y población existente en el territorio, se determina la estructura y tamaño de cada juzgado. De esta manera es posible encontrar juzgados de tamaño mayor y menor cada uno con una dotación de personal autorizada.

A continuación se presenta tabla con los cargos presentes en cada tamaño de los juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y, posteriormente, los respectivos organigramas de cada tamaño.

CARGOS		Tamaño mayor (20 cargos)	Tamaño menor (13 cargos)
1	Juez Presidente	X	X
2	Juez	X	X
3	Administrador	X	X
4	Jefe Unidad de Causas y Liquidaciones	X	X
5	Jefe Unidad de Atención de Público	X	
6	Jefe Unidad de Servicios	X	
7	Administrativo Jefe de Causas Previsionales	X	
8	Administrativo Jefe de Liquidación y Cumplimiento	X	
9	Administrativo Jefe de Servicios y Atención de Público		X
10	Coordinador de Atención de Público	X	
11	Coordinador de Causas y Liquidaciones		X
12	Administrativo Jefe de Servicios	X	
13	Administrativo de Causas Previsionales	X	
14	Administrativo de Liquidación	X	
15	Administrativo de Causas y Liquidaciones		X
16	Administrativo de Atención de Público	X	X
17	Administrativo Contable	X	X
18	Administrativo Informático	X	X
19	Administrativo de Servicios	X	X
20	Administrativo de Cumplimiento	X	
21	Ayudante de Causas Previsionales	X	
22	Ayudante de Liquidación	X	
23	Ayudante de Causas y Liquidaciones		X
24	Asistente Administrativo	X	X

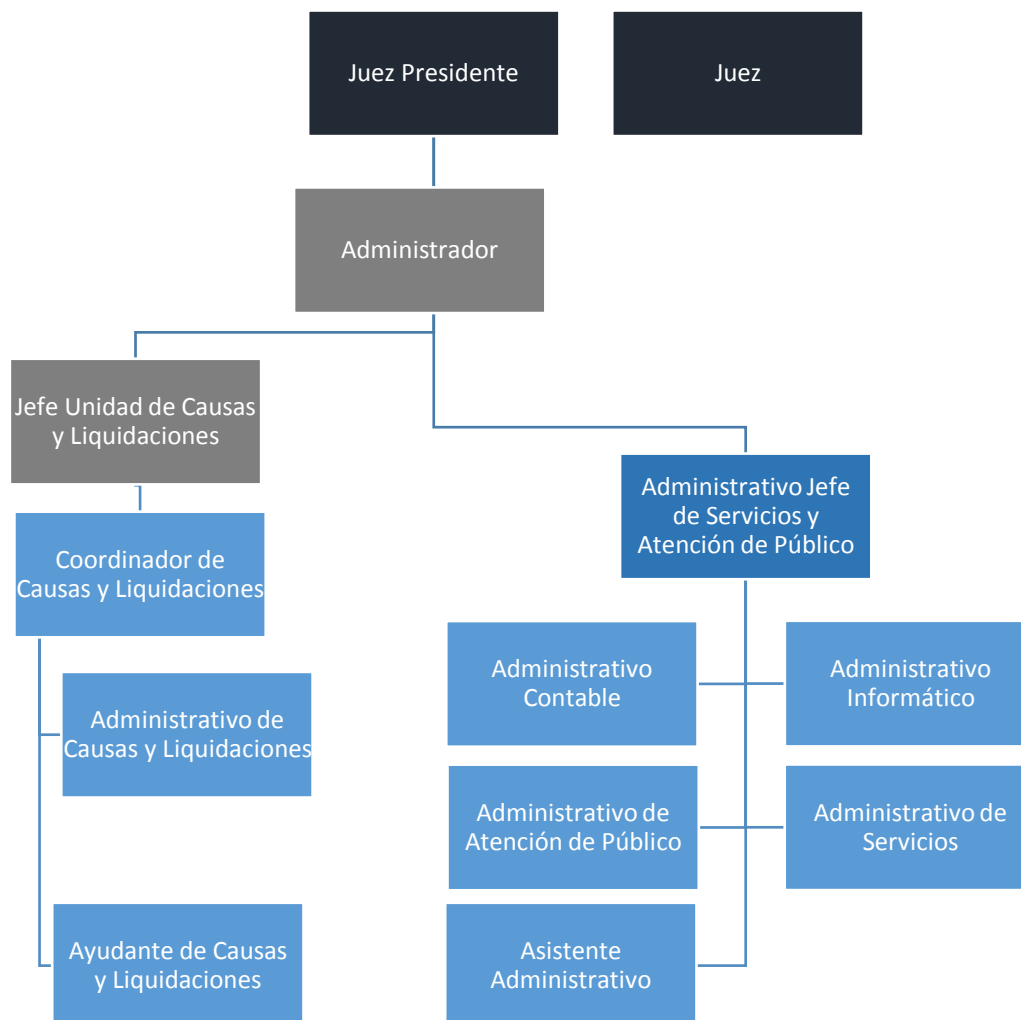
3.1. ESTRUCTURA JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL TAMAÑO MAYOR (6 A 9 JUECES)



Simbología:

- Azul:** Cargos correspondientes al Escalafón Primario del Poder Judicial
- Gris:** Cargo corresponde al Escalafón Secundario del Poder Judicial
- Celeste:** Cargos correspondientes al Escalafón de Empleados del Poder Judicial

3.2 ESTRUCTURA JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL TAMAÑO MENOR (1 A 2 JUECES)



Simbología:

Azul: Cargos correspondientes al Escalafón Primario del Poder Judicial

Gris: Cargo corresponde al Escalafón Secundario del Poder Judicial

Celeste: Cargos correspondientes al Escalafón de Empleados del Poder Judicial

4. ESTRUCTURA DE CARGOS EN EL AMBITO DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA

4.1. Estructura y Equivalencia Legal de Cargos en Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional

El Diseño Organizacional de Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional contempla una estructura de cargos sobre la base de las tareas específicas que desempeña, con relación a su unidad de dependencia, funciones, responsabilidad específica, etc.

La normativa vigente define los cargos que conforman el Escalafón Secundario y del Personal de Empleados del Poder Judicial, estableciendo su denominación legal y nivel de remuneraciones.

El artículo 292 del Código Orgánico de Tribunales, define los cargos que conforman el Escalafón del Personal de Empleados del Poder Judicial, estableciendo su denominación legal y clasificación según categorías. Asimismo, el artículo 269 del Código Orgánico de Tribunales define los los cargos que conforman el Escalafón Secundario del Poder Judicial, estableciendo su denominación legal y clasificación según categorías.

Asimismo, el Decreto Ley Nº 3.058, que establece el Sistema de Remuneraciones aplicable al Poder Judicial, define la denominación legal de los cargos de los Juzgados de Cobranza Laboral y su equivalencia en términos del grado asignado a cada uno.

Lo anterior hace necesario determinar la equivalencia entre la denominación legal de los cargos, para efectos de la confección del escalafón de antigüedad y la estructura de remuneraciones, y los cargos funcionales creados para definir las labores específicas que deberá desempeñar el titular de cada cargo dentro de la organización administrativa del tribunal.

En la Tabla 1 se gráfica la equivalencia entre la denominación legal y los cargos genéricos y el respectivo grado de remuneración.

Tabla 1: Relación entre cargos legales – cargos funcionales - grados en Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional¹⁰

NIVEL	DENOMINACIÓN LEGAL DE CARGOS	DENOMINACIÓN FUNCIONAL DE CARGOS	GRADO		
			ASIENTO CORTE	CAPITAL PROVINCIA	COMUNA
Dirección Administrativa	Juez/a	Juez/a Presidente	V Sup	VI Sup	VII Sup
		Juez/a	V Sup	VI Sup	VII Sup
	Administrador /a	Administrador	VII Sup	VIII Sup	IX Sup.
Jefatura de Unidades Administrativas	Jefe de Unidad	Jefe Unidad de Causas y Liquidaciones	IX Sup	X Sup	XI Sup
		Jefe Unidad de Atención de Público	IX Sup.	X Sup	XI Sup
		Jefe Unidad de Servicios	IX Sup.	X Sup	XI Sup
Nivel Operativo	Administrativo Jefe.	Administrativo Jefe de Causas Previsionales	XI	XII	XIII
		Administrativo Jefe de Liquidaciones y Cumplimiento	XI	XII	XIII
		Administrativo Jefe de Atención de Público y Servicios	XI	XII	XIII
		Administrativo Jefe de Servicios	XI	XII	XIII
	Administrativo 1º	Administrativo de Causas y Liquidaciones	XII	XIII	XIV
		Administrativo de Causas Previsionales	XII	XIII	XIV
		Administrativo de Cumplimiento	XII	XIII	XIV
		Administrativo de Liquidación	XII	XIII	XIV
		Administrativo de Atención de Público	XII	XIII	XIV
		Administrativo Contable	XI o XII	XII o XIII	XIII o XIV
		Coordinador de Causas y Liquidaciones	XII	XIII	XIV

¹⁰ Esta tabla hace referencia específicamente a los cargos legales y/o funcionales, independiente de su tipo de contrato (titular y/o contrata).

		Coordinador de Atención de Público	XII	XIII	XIV
		Administrativo de Servicios	XII	XIII	XIV
	Administrativo 2º	Administrativo de Causas y Liquidaciones	XIII	XIV	XV
		Administrativo de Causas Previsionales	XIII	XIV	XV
		Administrativo de Cumplimiento	XIII	XIV	XV
		Administrativo de Liquidación	XIII	XIV	XV
		Administrativo de Atención de Público	XIII	XIV	XV
		Administrativo Informático	XIII	XIV	XV
		Administrativo de Servicios	XIII	XIV	XV
		Administrativo 3º	Administrativo de Causas y Liquidaciones	XIV	XV
	Administrativo de Causas Previsionales		XIV	XV	XVI
	Administrativo de Cumplimiento		XIV	XV	XVI
	Administrativo de Liquidación		XIV	XV	XVI
	Administrativo de Atención de Público		XIV	XV	XVI
	Administrativo de Servicios		XIV	XV	XVI
	Auxiliar Administrativo	Asistente Administrativo	XVII	XVIII	XVIII
		Ayudante de Causas y Liquidaciones	XVII	XVIII	XVIII
		Ayudante de Causas Previsionales	XVII	XVIII	XVIII
		Ayudante de Liquidación	XVII	XVIII	XVIII

4.2. Requisitos de título para cargos de escalafón primario, secundario y del escalafón de empleados en Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional

NIVEL	DENOMINACIÓN LEGAL DE CARGOS	DENOMINACIÓN FUNCIONAL DE CARGOS	REQUISITOS DE TÍTULO
Dirección Administrativa	Juez	<ul style="list-style-type: none"> Juez/a 	Título abogado otorgado por la Excm. Corte Suprema. Haber aprobado Programa de Formación para ingresar al Escalafón Primario que imparte la Academia Judicial ¹¹ .
	Administrador de Tribunal.	<ul style="list-style-type: none"> Administrador/a 	Título profesional otorgado por una Universidad o por un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 8 semestres de duración en el área de Administración. Título Profesional tales como: Ingeniero comercial, ingeniero civil industrial, administrador público, contador auditor, ingeniero en control de gestión, ingeniero en administración o carrera a fin ¹²
Jefatura de Unidades Administrativas	Jefe de Unidad	<ul style="list-style-type: none"> Jefe Unidad de Causas y Liquidaciones 	Título profesional otorgado por una Universidad o por un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 8 semestres de duración en el área de administración, contabilidad o ciencias jurídicas. Deseable Abogado.
		<ul style="list-style-type: none"> Jefe de Unidad de Atención de Público 	Título profesional otorgado por una Universidad o por un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 8 semestres de duración en el área de la administración, contabilidad, ciencias jurídicas y/o ciencias sociales.
		<ul style="list-style-type: none"> Jefe Unidad de Servicios 	Título profesional otorgado por una Universidad o por un Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 8 semestres de duración en el área de administración o contabilidad.

¹¹De acuerdo al Art. 252 del COT, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 284 bis.

¹²Para mayor de detalle es necesario tener a la vista la nómina de carrera establecidas como habilitantes para postular a cargos de administrador, jefe de unidad o empleado.

Nivel Operativo	Administrativo Jefe.	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Jefe de Causas y Liquidaciones 	<p>Título técnico otorgado por una Universidad, Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática y/o ciencias jurídicas. Egresados de Derecho. Preferentemente carrera como técnico jurídico o similar.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Jefe de Atención de Público 	<p>Título técnico otorgado por una Universidad, Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática y/o ciencias jurídicas. Egresados de Derecho.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Jefe de Servicios 	<p>Título otorgado por una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración en las áreas de la contabilidad y administración.</p>
	Administrativo 1º	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo de Causas y Liquidaciones 	<p>Título de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática y/o ciencias jurídicas. Egresados de Derecho. Preferente carreras como técnico jurídico y otras relacionadas.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo de Atención de Público • Administrativo de Servicios 	<p>Título de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática, ciencias jurídicas y/o ciencias sociales. Egresados de Derecho.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Contable. 	<p>Título técnico de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área contable.</p>

Administrativo 2º	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo de Causas y Liquidaciones 	Título de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática y/o ciencias jurídicas. Egresados de Derecho. Preferente carreras como técnico jurídico y otras relacionadas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo de Atención de Público • Administrativo de Servicios 	Título de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática, ciencias jurídicas y/o ciencias sociales. Egresados de Derecho.
	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo Infor mático 	Título de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración en el área informática.
Administrativo 3º	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo de Causas y Liquidaciones 	Preferentemente título de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática y/o ciencias jurídicas. Egresado de Derecho. Preferente carreras como técnico jurídico y otras relacionadas.
	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo de Atención de Público • Administrativo de Servicios 	Preferentemente título de una Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 4 semestres de duración, en el área de la administración, contabilidad, informática, ciencias jurídicas y/o ciencias sociales. Egresado de Derecho.
Auxiliar	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudante de Servicios. • Asistente Administrativo 	Enseñanza media completa .

4.3 Excepcionalidades de título

Para el escalafón de empleados, los requisitos y excepcionalidades de título se encuentran contenidos en la circular 6°RH 115, de fecha 26 de junio de 2009, y en la circular 6°RH – 03, de fecha 5 de enero de 2011.

Para los funcionarios judiciales, resultan aplicables las siguientes excepcionalidades de título para postular a cargos del Escalafón de Empleados, según el tipo de tribunal; en este caso para los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional.

Los requisitos de título, para el escalafón de Empleados, no son aplicables a las personas que se desempeñaban en calidad de titular dentro del Poder Judicial al 04 de Enero de 2006¹³. Dicha excepción no resulta aplicable para cargos de Administrativo Contable y Administrativo Informático.

De acuerdo al Acta N° 287 del 19 de Febrero de 2008, el Consejo Superior estableció que para aquellas carreras que no se encuentren incluidas en la nómina de títulos habilitantes, se efectuará una revisión de la malla curricular cursada por el postulante, específicamente, de los dos últimos semestres para carreras técnicas y los últimos cuatro semestres para carreras profesionales. De este análisis se considerará como habilitante aquellas carreras que posean al menos un 50% de asignaturas relacionadas con las áreas de estudio definidas para el cargo.

No existen normas generales y permanentes que exceptúen a determinadas personas de los requisitos establecidos para cargos de jefe de unidad. La única excepción actualmente vigente es la establecida en el artículo 5° de la Ley N°20.252 que favorece a los oficiales 1° de los tribunales suprimidos por esa ley, que hubiese ejercido el cargo por un período superior a cinco años a postular al cargo de jefe de unidad, en juzgados de comuna o agrupación de comunas o juzgados de capital de provincia, aun sin poseer un título profesional.

4.4 Modalidad de trabajo y relaciones laborales

4.4.1 Modalidad de trabajo:

Todos los cargos pueden desarrollar sus funciones bajo una o más modalidades específicas, por un lado el trabajo en oficina (presencial), el trabajo en terreno (visitas a centros residenciales, cárceles, inspección personal, entre otros) y el teletrabajo o trabajo a distancia, cuando las funciones lo permitan y sea posible cumplir con los requisitos organizacionales para teletrabajar, de acuerdo a las políticas y normativas institucionales vigentes que regulan esta modalidad.

4.4.2 Relaciones institucionales que establece el Tribunal.

Los integrantes del tribunal se relacionan, principalmente, con las siguientes instituciones externas: Defensoría, Ministerio Público, Dirección del Trabajo, Órganos de Seguridad Social,

¹³Circular N°6RH 115 del 26 de junio de 2009.

Carabineros, Gendarmería, PDI, Red Municipal, Tesorería General de la República, Registro Civil, Servicio de la Niñez, SERNAMEG, SERNAGEOMIN, Servicio de Impuestos Internos, Bancos, Instituciones financieras, SERVEL, Red de Salud, Red de Educación, Corporación de Asistencia Judicial y toda entidad e institución relacionada que tenga relación con el juzgado.

Además, internamente el tribunal se relaciona con la Excma. Corte Suprema, con la Iltma. Corte de Apelaciones de la jurisdicción, demás tribunales del país y la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

5. VALORES INSTITUCIONALES Y COMPETENCIAS

5.1 Valores institucionales

De acuerdo a la Planificación estratégica 2021-2025, existen 8 valores institucionales que constituyen la base para el logro de la misión y de la visión del Poder Judicial, orientando las acciones de los colaboradores, coherentes con la estrategia.

Conforme lo anterior el Poder Judicial ha definido los siguientes valores transversales:

1. **Excelencia:** Promover la calidad, eficiencia e innovación para la mejora de los procesos y las competencias profesionales de las personas.
2. **Imparcialidad:** Actuar con ecuanimidad, objetividad, igualdad y no discriminación, para favorecer el acceso a la justicia.
3. **Independencia:** Actuar libre de injerencias internas y externas, garantizando a los ciudadanos el derecho a ser juzgados con parámetros jurídicos, para evitar la arbitrariedad y salvaguardar los derechos fundamentales.
4. **Probidad:** Mantener conducta intachable y desempeño honesto y leal de la función y cargo, con preeminencia del interés general.
5. **Respeto y buen trato:** Actuar con la debida consideración a todas las personas y grupos de la sociedad.
6. **Responsabilidad:** Cumplir con los deberes, obligaciones y compromisos, asumiendo las consecuencias de nuestros actos.
7. **Transparencia:** Actuar de forma abierta y clara, permitiendo el control y el seguimiento por parte de la ciudadanía.
8. **Vocación de Servicio:** Realizar el trabajo con conciencia de su aporte a la sociedad y a la satisfacción de necesidades individuales y comunitarias.

5.2 Competencias Transversales

Los integrantes del Poder Judicial deben desarrollar competencias transversales que le permitan desempeñarse adecuadamente en la institución, independiente del tipo o nivel del cargo que ocupen .

Conforme lo anterior el Poder Judicial ha definido dos competencias transversales: gestión y logro y relaciones interpersonales efectivas.

- 1. Gestión y logro:** Orientación al cumplimiento de objetivos, trabajando con calidad, entregando resultados en los tiempos comprometidos y cumpliendo con las expectativas de los usuarios (externos y/o internos). Buscando constantemente la eficiencia en su trabajo, logrando optimizar los recursos.

Nivel	Definición del Nivel
5	<p>Participa en la planificación estratégica a nivel organizacional, en la definición de los ejes de trabajo, objetivos y acciones claves para las distintas áreas.</p> <p>Direcciona y aprueba los planes de trabajo y presupuestos de distintas unidades laborales.</p> <p>Articula la implementación de sistemas de control de gestión en distintas unidades/áreas de la organización.</p> <p>Instala estándares de eficiencia, eficacia y calidad en la gestión, como parte de la cultura organizacional.</p>
4	<p>Acuerda objetivos operativos y tácticos en su área de trabajo relacionados con la Planificación Estratégica de la Organización. Diseña una planificación anual para dirigir el funcionamiento de su área de trabajo y organizar los recursos necesarios.</p> <p>Logra coordinar actividades dentro de su área y con otras unidades, involucrando a actores relevantes para la ejecución de proyectos o actividades con un amplio impacto a nivel organizacional.</p> <p>Utiliza metodologías establecidas de seguimiento y control de corto y mediano plazo, que le permitan monitorear diferentes indicadores críticos respecto al estado de avance de los proyectos y objetivos propuestos para su área.</p>
3	<p>Está al tanto de los objetivos generales y proyectos que se desarrollan en su área de trabajo, involucrándose activamente en el cumplimiento de éstos.</p> <p>Planifica y prioriza con autonomía, siendo capaz de atender distintos requerimientos, negociando y estableciendo compromisos realistas con su jefatura.</p> <p>Compromete criterios de calidad y aclara expectativas sobre sus productos y entregables con su Jefatura, identificando puntos críticos de control y revisiones.</p>
2	<p>Cumple con las tareas y procesos exigidos dentro de los plazos establecidos.</p> <p>Ordena su tiempo, estableciendo prioridades entre sus distintas responsabilidades, basándose en el conocimiento práctico de la dinámica de su trabajo.</p> <p>Establece métodos simples de seguimiento de sus compromisos laborales, generando control sobre la ejecución de las tareas a corto plazo.</p> <p>Realiza revisiones sobre los productos a los que asigna mayor relevancia, basándose en los procedimientos establecidos para evaluar su calidad.</p>
1	<p>Cumple con las tareas concretas asignadas por su jefatura. Distribuye su tiempo y recursos en función de las prioridades que le son comunicadas o bien dando cumplimiento a una rutina pre- establecida de trabajo.</p> <p>Mantiene un control básico de la ejecución de sus tareas diarias, requiriendo supervisión para evaluar la calidad de su trabajo.</p>

- 2. Relaciones Interpersonales Efectivas:** Capacidad para establecer vínculos funcionales, en el contexto laboral, con colaboradores, pares, jefaturas y usuarios, contribuyendo a mantener canales de comunicación fluidos entre los distintos subsistemas de la organización, aportando a la construcción de un clima laboral positivo.

Nivel	Definición del Nivel
5	<p>Promueve la creación y mantención de una cultura de buen trato y respeto en las relaciones laborales, fortaleciendo esta área de trabajo con las definiciones y valores presentes en la planificación estratégica de la institución y las políticas vigentes.</p> <p>Se esfuerza por ser un referente para el tribunal en temáticas de clima laboral y relaciones humanas positivas.</p> <p>Empuja proyectos y cambios que permitan mejorar y mantener la fluidez de los canales de comunicación entre los distintos niveles y estamentos del tribunal y/o jerárquicos de la institución, así como las unidades que la componen.</p>
4	<p>Contribuye de manera activa a la creación de un clima laboral positivo al interior de su tribunal, promoviendo un estilo de relacionamiento funcional al interior de los equipos de trabajo.</p> <p>Es capaz de direccionar a su equipo directo, a través de un trato respetuoso para que, a su vez, repliquen dicho estilo comunicacional con sus colaboradores y usuarios. Promueve una política de comunicación abierta y fluida entre las personas.</p>
3	<p>Establece y mantiene vínculos positivos con su unidad, buscando relacionarse con otros de manera proactiva, contribuyendo al clima laboral.</p> <p>Facilita la interacción con su equipo de trabajo y otras unidades, al establecer y mantener canales de comunicación fluidos, que favorecen la coordinación de acciones.</p>
2	<p>Es capaz de establecer vínculos funcionales dentro de su equipo directo de trabajo, contribuyendo al clima laboral.</p> <p>Mantiene una comunicación constante con sus pares, facilitado el traspaso de información necesaria para el cumplimiento de las tareas asignadas.</p>
1	<p>Se muestra disponible a la interacción social, logrando relacionarse de manera adecuada cuando le es requerido por su actividad laboral. Mantiene una comunicación suficiente con las personas involucradas directamente en sus actividades, logrando un traspaso de la información requerida para el cumplimiento de sus responsabilidades.</p>

5.3. Competencias Específicas

Según las características y requerimientos de cada cargo, los integrantes del Poder Judicial deben poseer determinadas competencias específicas, según los niveles definidos en cada caso.

Las competencias o atributos específicos que deben poseer son:

- 3. Visión Estratégica:** Capacidad para comprender e interpretar la estructura, políticas y sistemas de la organización y su entorno, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que afectan la gestión y toma de decisiones. Implica la posibilidad de adelantarse a los cambios del entorno y prever como potenciales situaciones afectarían a la organización en su conjunto.

Nivel	Definición del Nivel
5	Participa en la definición del plan estratégico de la organización. Toma decisiones basadas en un análisis integral de la estructura, funcionamiento y cultura organizacional y del entorno, en ocasiones adelantándose a escenarios críticos. Genera redes de colaboración externa, con instituciones y actores relevantes para el quehacer organizacional.
4	Planifica la gestión de su unidad laboral alineándose al plan estratégico de la organización. Establece alianzas con miembros clave de otras unidades o departamentos promoviendo cambios relevantes para su área. Posee un conocimiento profundo de la cultura organizacional, lo que le permite tomar decisiones ajustadas y sumar personas claves cuando es necesario para el cumplimiento de los objetivos.
3	Está en conocimiento de los desafíos estratégicos que se plantea la organización, el aporte de su unidad laboral y su rol. Mantiene relaciones con miembros clave de otras áreas relacionadas con sus responsabilidades; usuarios, funcionarios y colaboradores internos y externos. Actúa según los procedimientos establecidos, resolviendo problemas y tomando decisiones acotadas a su ámbito de responsabilidad, siendo capaz de solicitar apoyo a su jefatura.
2	Conoce las principales políticas y sistemas de la organización. En situaciones de baja complejidad logra contactarse con las personas adecuadas, de quienes obtiene colaboración. Se conduce estrictamente dentro de los niveles de consulta establecidos, ejecutando procedimientos validados en la resolución de problemas o inconvenientes relacionados directamente con su rol.
1	Da cuenta de un conocimiento general del propósito/misión de la organización. Identifica aspectos generales de los procedimientos, estándares de trabajo, y funcionamiento interno de su unidad. Conoce los aspectos más concretos de su rol, comprendiendo sus responsabilidades y ejecutando tareas según instrucciones directas.

- 4. Liderazgo E Influencia:** Capacidad para comprender la relevancia del rol de los otros para el logro de los objetivos de la organización; Orientar, modelar y motivar a pares o colaboradores, potenciando el desarrollo de ellos y propiciando el trabajo en conjunto, generando compromiso y apoyo para el logro de las metas.

Nivel	Definición del Nivel
5	<p>Se comunica y establece alianzas estratégicas con las distintas áreas de la organización, así como con Instituciones externas y actores de interés.</p> <p>Logra motivar e inspirar a otros en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y/o valores organizacionales.</p> <p>Cuenta con una mirada estratégica respecto a las necesidades de capacitación de las diferentes áreas, promoviendo líneas programáticas específicas y generando una cultura organizacional centrada en el desarrollo de las personas.</p>
4	<p>Genera redes de influencia en la organización. Conoce las motivaciones particulares, generando compromiso individual hacia el logro de los objetivos comunes, validándose como un referente ante su equipo. Distribuye funciones de acuerdo a las fortalezas que identifica en los colaboradores. Entrega retroalimentación de manera periódica y/o cuando detecta oportunidades de mejora.</p> <p>Gestiona brechas en conocimiento y habilidades.</p>
3	<p>Se comunica de manera efectiva con su equipo y con personas clave de otras unidades relevantes para el desarrollo de sus funciones.</p> <p>Motiva y compromete a otros miembros del equipo, preocupándose de lograr un trabajo conjunto para alcanzar los objetivos.</p> <p>Es reconocido por sus pares como un referente en áreas específicas del conocimiento técnico. Incentiva la adquisición de nuevos conocimientos y metodologías de trabajo. Promueve el aprendizaje en terreno, corrigiendo y reforzando las conductas adecuadas.</p>
2	<p>Establece relaciones positivas y una comunicación fluida con las personas involucradas en los procedimientos que ejecuta.</p> <p>Contribuye en motivar y movilizar a sus pares para el cumplimiento de las tareas y objetivos compartidos.</p> <p>Su capacidad es reconocida dentro de su equipo directo en áreas específicas de su trabajo. Comparte conocimiento y habilidades con su equipo de trabajo.</p>
1	<p>Comprende la relación de interdependencia entre su trabajo y el de otros, logrando relacionarse y comunicarse con las personas involucradas directamente con la ejecución de sus funciones. Mantiene la motivación durante el ejercicio de sus funciones. Comparte conocimiento operativo con sus pares si se lo solicita su jefatura.</p>

- 5. Manejo De Crisis Y Contingencia:** Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, y contingencia, logrando generar respuestas efectivas que se ajusten a los valores y lineamientos Organizacionales. Siendo capaz de planificar y prevenir estas contingencias.

Nivel	Definición del Nivel
5	<p>Administra exitosamente múltiples situaciones de presión al interior como fuera de la organización. Logra intervenir mediante acciones exitosas en situaciones excepcionales que representan un riesgo a la organización.</p> <p>Instala una cultura de gestión basada en la sistematización de experiencias, procedimientos, procesos y fortalecimiento de la capacidad organizacional que ayuden a la prevención de contingencias.</p>
4	<p>Logra identificar señales que pongan en riesgo la continuidad del funcionamiento de su área.</p> <p>Distribuye responsabilidades y funciones al interior de su equipo, buscando una administración eficiente y equitativa que permita enfrentar la contingencia.</p> <p>Sistematiza y registra los contingencias y obstáculos que enfrenta el área, procedimentando su resolución.</p> <p>Identifica algunos factores de riesgo concretos a nivel de equipo, generando acciones concretas para prevenirlos.</p>
3	<p>Detecta posibles fuentes de presión laboral al planificar actividades a corto plazo. Logra administrar aumentos de carga laboral, proyectos o tareas de mayor complejidad reorganizando sus recursos y priorizando su gestión con apoyo de su jefatura. Buscará entregar soluciones ante contingencias, basado en su experiencia y conocimiento técnico, realizando propuestas y solicitando orientación y apoyo.</p> <p>Genera aprendizajes ante situaciones novedosas o contingencias, desarrollando nuevos recursos que le permitirán mayor autonomía ante escenarios similares.</p>
2	<p>Identifica contingencias o riesgos para el cumplimiento de su planificación diaria en cuanto se presentan.</p> <p>Busca soluciones en los procedimientos establecidos, revisando opciones de acuerdo a los parámetros y estándares validados por la organización. De otra forma solicita apoyo o autorización para resolver la contingencia.</p> <p>Implementa mejoras administrativas - operativas sencillas a problemáticas relacionadas directamente con sus tareas diarias.</p> <p>Logra resolver de forma autónoma las dificultades en actividades simples, que ya ha logrado resolver en el pasado.</p>
1	<p>Es capaz de advertir señales inminentes que pongan en riesgo el logro de sus objetivos, durante la ejecución de sus tareas.</p> <p>Resuelve situaciones de contingencia, recurriendo a un repertorio aprendido de respuestas o bien solicita instrucciones directamente a su jefatura.</p> <p>Ante situaciones similares, resolverá de la misma manera, previa confirmación de su jefatura.</p>

- 6. Innovación Y Flexibilidad:** Capacidad para replantearse las complejidades del contexto

y/o enfrentar nuevos desafíos incorporando prácticas que permitan generar soluciones y promover cambios con impacto en los resultados requeridos por el propio puesto de trabajo, la organización y los usuarios.

Nivel	Definición del Nivel
5	<p>Propone cambios en la planificación estratégica, ejes de trabajo o énfasis en las líneas de proyectos de la organización ante cambios a nivel institucional o situaciones clave que se den en el entorno.</p> <p>Propone y fomenta proyectos que impulsen la innovación como elemento de cultura organizacional.</p> <p>Es un referente a nivel organizacional en términos de innovación. Promueve la instalación de modelos de mejora continua en la gestión, en diferentes áreas de la organización.</p>
4	<p>Se adapta de manera constante y ágil a los lineamientos estratégicos o acciones clave solicitadas por la organización, siendo capaz de facilitar estos cambios al interior de su equipo. Posee habilidad para abordar desde nuevos enfoques los problemas o dificultades, pudiendo plantear soluciones alternativas e innovadoras a nivel de los procesos del área, procedimientos, herramientas, productos, indicadores, métodos de seguimiento y control, así como en la gestión de su equipo a mediano plazo.</p> <p>Evalúa sus acciones pasadas para mejorar sus resultados, haciendo una revisión constante de indicadores de gestión clave, buscando introducir cambios o mejoras de manera sistemática.</p>
3	<p>Es capaz de adaptar su rol a las exigencias organizacionales, pudiendo ejecutar diversas funciones si le es requerido. Implementa cambios en su planificación, metodología de trabajo y puntos de control ante la ocurrencia de desviaciones.</p> <p>Detecta y propone oportunidades de mejora respecto a procedimientos, herramientas o productos relacionados con sus funciones, las cuales logra implementar con apoyo de su jefatura. Muestra interés por modificar su gestión para mejorar la calidad de su trabajo, monitoreando sus resultados y mostrándose receptivo a la retroalimentación entregada por sus superiores.</p>
2	<p>Logra adaptar su ejecución a cambios en los procedimientos, tecnología, sistemas de información o nuevas herramientas, que afecten el desarrollo de sus tareas diarias.</p> <p>Propone soluciones o mejoras simples sobre la ejecución de sus tareas diarias, ante problemas recurrentes, cuando cuenta con el tiempo y asesoramiento adecuado.</p> <p>Detecta oportunidades de mejora relacionadas con la ejecución de sus tareas diarias, ante a ocurrencia de errores o incumplimientos.</p>
1	<p>Ante la necesidad de ejecutar nuevas labores, implementa las directrices transmitidas por su superior. Reconoce la necesidad de implementar cambios en la organización y realiza esfuerzos para incorporar modificaciones en las tareas de su rutina de trabajo, en beneficio del buen rendimiento del área que integra. Se muestra receptivo a recibir retroalimentación cuando obtiene resultados negativos.</p>

5.4. Nivel de Competencias Evaluar en Cargos de Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional

A continuación se presentan las competencias y niveles requeridos para el ingreso a los distintos cargos, es decir, aquellas que se evalúan en los concursos referidos a éstos.

En el caso de los cargos de Jefatura, los niveles requeridos en las competencias están diferenciados según la ubicación del tribunal donde se encuentra dicho cargo.

Cabe señalar que de acuerdo al Acta N°105 – 2021, el estamento de Jueces no será parte del proceso de evaluación psicolaboral, por tanto no están considerados en las siguientes tablas.

Estos niveles fueron definidos por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en conjunto con las distintas asociaciones gremiales de la institución a través de mesas de trabajo específicas para esta labor.

Asimismo, mencionar que en cada cargo se evalúan solamente las competencias que dicha comisión determinó como de mayor relevancia para el respectivo proceso de selección, pudiendo encontrar aspectos que no son evaluados. Esto, no implica que no se requieran todas las competencias presentadas para el desarrollo de sus funciones, sino solamente que no serán evaluadas en los concursos respectivos. De esta manera, aquellas competencias que no son evaluadas, aparecen con las iniciales N/E que indica “No se evalúa”.

COMPETENCIAS/ NIVEL EVALUADO ¹⁴		Administrador/a			Jefe/a de Unidad		
		Asiento de Corte	Capital de Provincia	Comuna	Asiento de Corte	Capital de Provincia	Comuna
Transversales	Gestión y Logro	4	4	3	4	4	3
	Relaciones Interpersonales Efectivas	4	4	4	3	3	3
Específicas	Visión Estratégica	4	4	4	3	3	3
	Liderazgo E Influencia	4	3	3	3	3	3
	Manejo De Crisis Y Contingencia	4	4	3	4	3	3
	Innovación Y Flexibilidad	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E

¹⁴Nota: N/E= No se Evalúa

COMPETENCIAS/ NIVEL EVALUADO ¹⁵		Administrativo Jefe	Administrativo 1ero	Administrativo 2do	Administrativo 3ro	Administrativo Contable
		Todos los Tamaños	Todos los Tamaños	Todos los Tamaños	Todos los Tamaños	Todos los Tamaños
Transversales	Gestión y Logro	2	2	2	2	2
	Relaciones Interpersonales Efectivas	3	2	2	2	2
Específicas	Visión Estratégica	N/E	N/E	N/E	N/E	N/E
	Liderazgo E Influencia	3	N/E	N/E	N/E	N/E
	Manejo De Crisis Y Contingencia	3	2	2	1	2
	Innovación Y Flexibilidad	3	2	2	1	2

COMPETENCIAS/ NIVEL EVALUADO ¹⁶		Administrativo Informático	Auxiliar / Ayudante
		Todos los Tamaños	Todos los Tamaños
Transversales	Gestión y Logro	2	2
	Relaciones Interpersonales Efectivas	2	2
Específicas	Visión Estratégica	N/E	N/E
	Liderazgo E Influencia	N/E	N/E
	Manejo De Crisis Y Contingencia	2	1
	Innovación Y Flexibilidad	2	1

¹⁵Nota: N/E= No se Evalúa

¹⁶Nota: N/E= No se Evalúa

5.6 Nivel Deseable de Desarrollo de Competencias en cargos de Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional

A continuación se presentan las competencias en los distintos cargos y el nivel que se espera alcancen en el desarrollo de sus labores, independiente de la ubicación del tribunal donde se encuentra dicho cargo. Es un nivel distinto al evaluado en las tablas anteriores, ya que se espera que los/as funcionarios/as a través de su trabajo en el Poder Judicial, desarrollen sus competencias, para así entregar cada día un mejor desempeño en sus funciones, de acuerdo a su cargo.

COMPETENCIAS / NIVEL ESPERADO		Juez Presidente	Juez	Administrador	Jefe/a Unidad de Causas y Liquidaciones	Jefe/a Unidad de Atención de Público	Jefe/a Unidad de Servicios
Transversales	Gestión y Logro	4	4	5	4	4	4
	Relaciones Interpersonales Efectivas	5	4	5	4	4	4
Específicas	Visión Estratégica	4	4	5	3	3	3
	Liderazgo E Influencia	3	3	4	3	3	3
	Manejo De Crisis Y Contingencia	3	3	5	4	4	4
	Innovación Y Flexibilidad	3	3	4	3	3	3

COMPETENCIAS / NIVEL ESPERADO		Administrativo Jefe/a de Causas y Liquidaciones	Administrativo Jefe/a de Atención de Público	Administrativo Jefe/a de Servicios	Administrativo de Causas y Liquidaciones	Administrativo de Atención de Público
Transversales	Gestión y Logro	3	3	3	3	3
	Relaciones Interpersonales Efectivas	3	3	3	3	3
Específicas	Visión Estratégica	3	3	3	2	2
	Liderazgo E Influencia	3	3	3	2	2
	Manejo De Crisis Y Contingencia	3	3	3	3	3
	Innovación Y Flexibilidad	3	3	3	3	3

COMPETENCIAS / NIVEL ESPERADO		Administrativo Contable	Administrativo Informático	Administrativo de Servicios	Asistente de Servicios	Asistente Administrativo
Transversales	Gestión y Logro	3	3	3	2	2
	Relaciones Interpersonales Efectivas	3	3	3	2	2
Específicas	Visión Estratégica	2	2	2	2	2
	Liderazgo E Influencia	2	2	2	2	2
	Manejo De Crisis Y Contingencia	3	3	3	2	2
	Innovación Y Flexibilidad	3	3	3	2	2