

# Estado de situación

---

**Diagnóstico y escenario de implementación de normas de aplicación general en Servicios Públicos**

12/12/2017

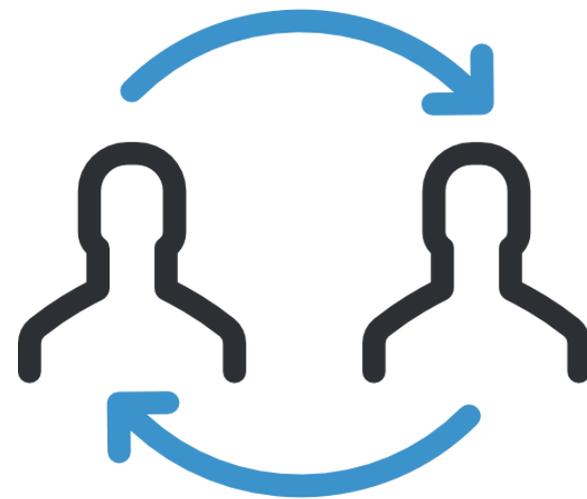
**Servicio Civil**



[www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)

# ¿Qué nos convoca?

- Poner en común el estado de situación de los servicios en materia de desarrollo en gestión de personas, como insumo de análisis y comprensión ante la implementación de normas de aplicación general.





# Estado de situación

---

# Consideraciones Generales



- Metodología de diagnóstico aplicada en reuniones sectoriales.
- Cobertura de alrededor de un 50% de participación a la fecha, con ejecución al 80% al finalizar el año.
- Diversidad de sectores en la muestra.
- Formato: Pauta de autoaplicación (Jefaturas de Personas y/o sus equipos).
- Consta de 10 preguntas por cada norma en promedio.

# Lógica de análisis

**DIARIO OFICIAL**  
DE LA REPUBLICA DE CHILE  
Ministerio del Interior y Seguridad Pública

**I**  
SECCIÓN

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 41.964 | Viernes 10 de Noviembre de 2017 | Página 1 de 11

**Normas Generales:**  
CVE 1299776

**MINISTERIO DE HACIENDA**  
Dirección Nacional del Servicio Civil

**APRUEBA NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL EN MATERIAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS, A TODOS LOS SERVICIOS PÚBLICOS CONFORME LA FACULTAD ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 2º, LETRA O), DE LA LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, CONTENIDA EN EL ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO DE LA LEY Nº 19.882**

(Resolución)

Núm. 1.- Santiago, 11 de mayo de 2017.

Vista:

1) Lo establecido en el decreto con fuerza de ley Nº 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;

2) Lo regulado en el decreto con fuerza de ley Nº 29 del Ministerio de Hacienda, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834 sobre Estatuto Administrativo;

3) Lo dispuesto en la letra g), del artículo 2º, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley Nº 19.882;

4) Lo regulado en el artículo 1º, Número 1), letra e), de la ley Nº 20.955, que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil;

5) Lo dispuesto en el decreto supremo Nº 448, del Ministerio de Hacienda, de 11 de marzo de 2014, que designa Director Nacional del Servicio Civil;

6) Lo dispuesto en la resolución Nº 1.600, de la Contraloría General de la República, de 2008, sobre Exención del Trámite de Torna de Razón;

7) Lo regulado en la resolución Nº 10, de 27 de febrero de 2017, de la Contraloría General de la República, la cual, fija normas sobre Exención del Trámite de Torna de Razón de las materias de Personal que se indican;

8) Lo establecido en la resolución cuenta Nº 314, de 6 de abril de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil que Aprueba Procedimiento de Elaboración de Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra o), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley Nº 19.882;

9) Lo regulado en los artículos 3º y 48, letra a), de la ley Nº 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

Considerando:

1) Que, conforme así lo dispone la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto, número 2, letra o), de la ley Nº 19.882, corresponderá especialmente a la Dirección Nacional del Servicio Civil, impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados a través de ellos, para su implementación descentralizada, tendientes a estandarizar materias relativas a reclutamiento y selección de personas, concursos de ingreso y promoción, programas de inducción, programas de capacitación, sistemas de promoción, sistema de calificaciones y otras materias referidas a buenas prácticas laborales.

**CVE 1286778** Director: Carlos Orellana Céspedes | Mesa Central: +562 2880 3000 | Email: coms@dnscivil.cl  
Mesa Web: www.dnscivil.cl | Dirección: Dr. Torres Bascón 10711, Providencia, Santiago, Chile

Este documento ha sido generado electrónicamente de acuerdo con la ley Nº 19.799 e incluye sello de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.dnscivil.cl

Focalización en puntos clave de instalación y desafío de cada norma.

Agrupación de respuestas en categorías compartidas.

Levantamiento de realidad sectorial y particular.

# Formato ejemplo de Pauta



## MATRIZ DE DIAGNOSTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL

SERVICIO \_\_\_\_\_ NOMBRE \_\_\_\_\_

Norma N°5: Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción*		
Componentes del artículo	Preguntas para el diagnóstico	Respuestas/Observaciones
Desarrollo y aplicación de Programas de Inducción definidos por la Institución de acuerdo a estándares establecidos por el Servicio Civil (con un plazo máximo de 30 días hábiles desde el asumo, reingreso o cambio de funciones)	5.1 ¿Su Servicio cuenta con un programa de Inducción?	
	5.2 ¿El procedimiento de Inducción se aplica habitualmente en tiempo y forma? Comente.	
	5.3 ¿Su procedimiento tiene un plazo límite definido para aplicarse una vez Ingresó un nuevo funcionario? Si su respuesta es positiva ¿Cuál es ese plazo?	
Definición de contenidos mínimos a considerar en los programas de Inducción.	5.4 ¿El Procedimiento de inducción incorpora contenidos diferenciados, según procedencia laboral de las personas y las propias características institucionales (calidad jurídica, estatuto, roles, funciones, entre otros)?	
	5.5 Su Procedimiento de Inducción considera entre su estructura y contenido lo siguiente:	
	a) Bases Generales de la Administración del Estado	



Comenzamos...

# Primer grupo de normas

Estructura y Estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.

Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas.

Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección.

Concursabilidad y Carrera Funcionaria.

Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.

Gestión de Prácticas Profesionales.

Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.



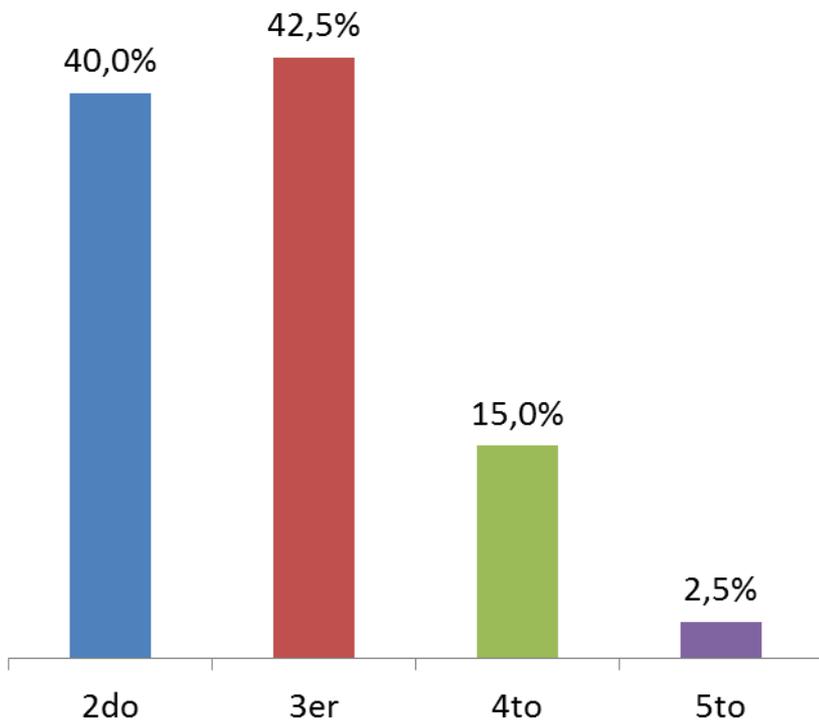
# Resultados del diagnóstico inicial

## Normas de Aplicación General

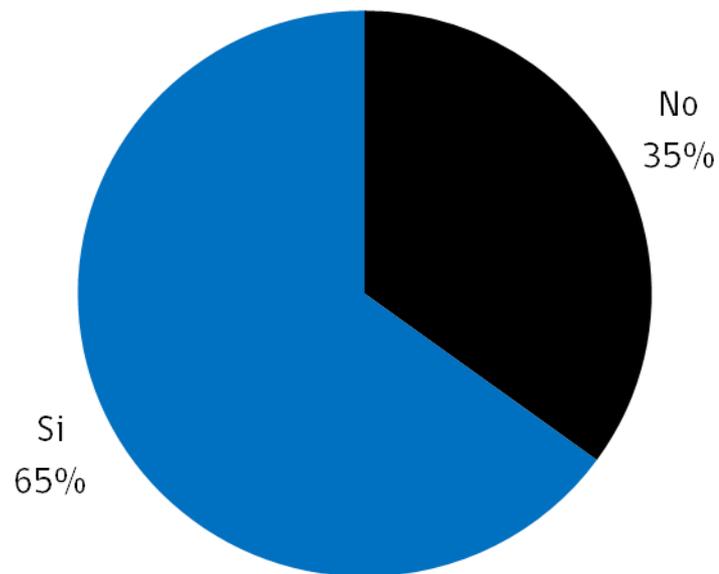
# 01: Estructura y Estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas

Estructura y Estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.

Nivel Jerárquico GP

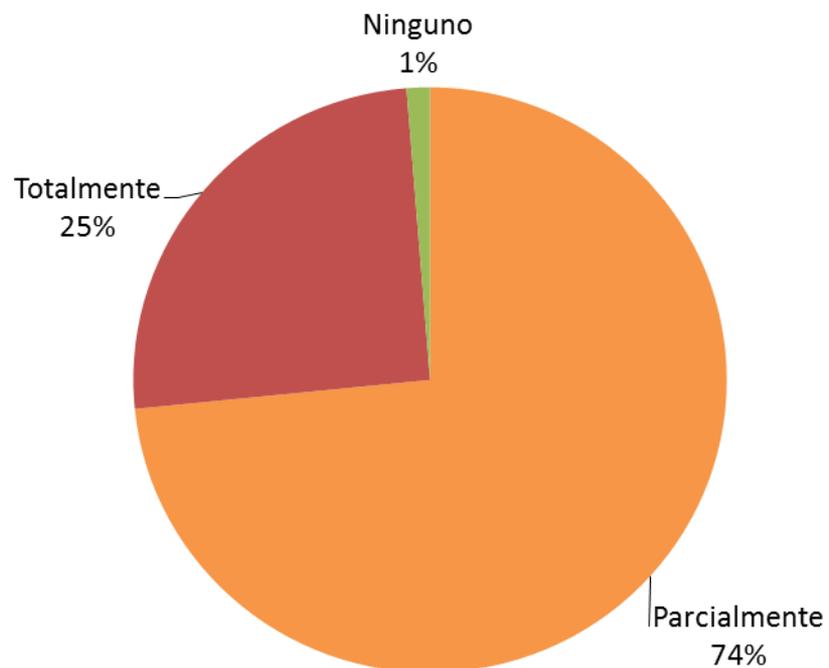


Participación en reuniones equipo Directivo



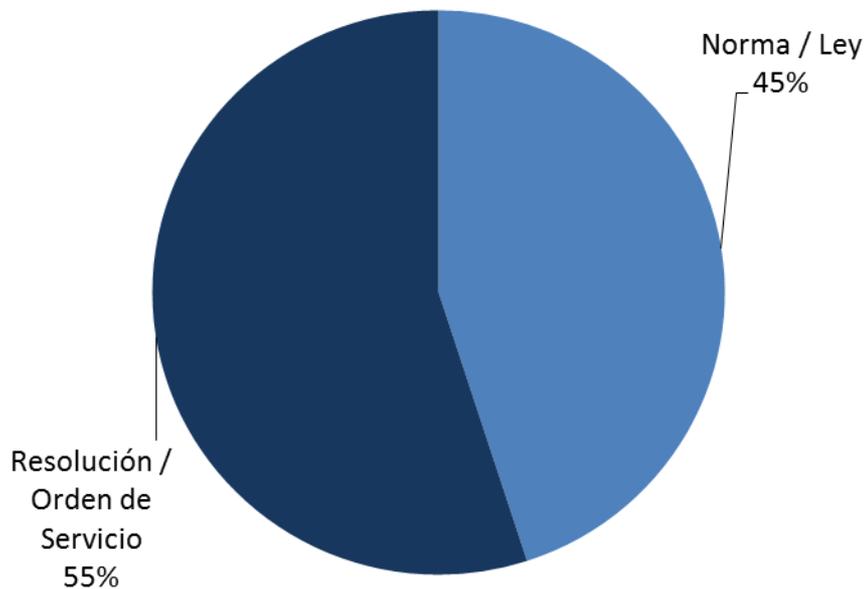
Estructura y Estándares de las  
áreas de Gestión y Desarrollo  
de Personas.

Abordaje ámbitos GP

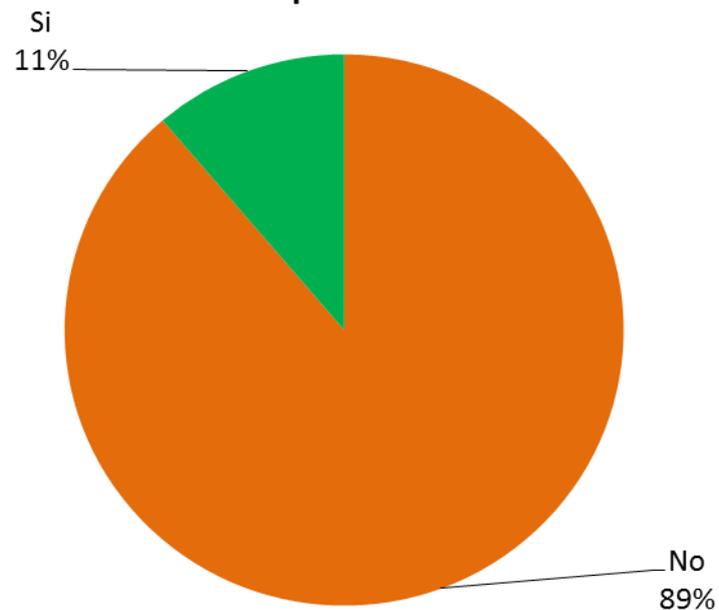


Estructura y Estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.

Origen de la denominación



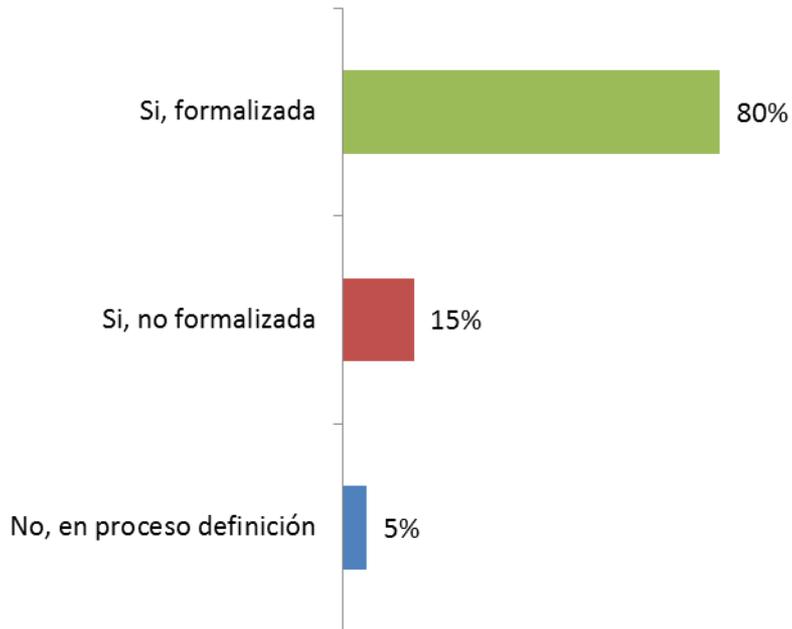
Cumplimiento denominación



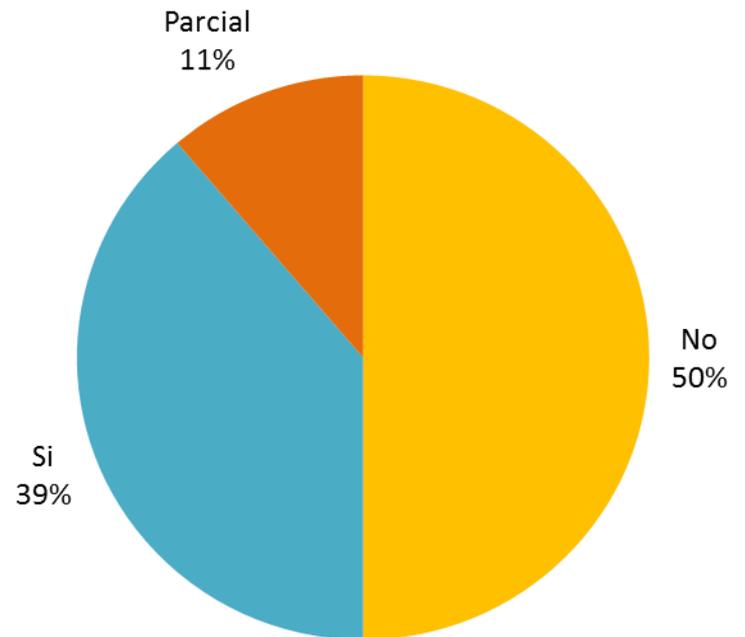
# 02: Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas

Políticas de Gestión y  
Desarrollo de Personas.

**Política de G y D de Personas**

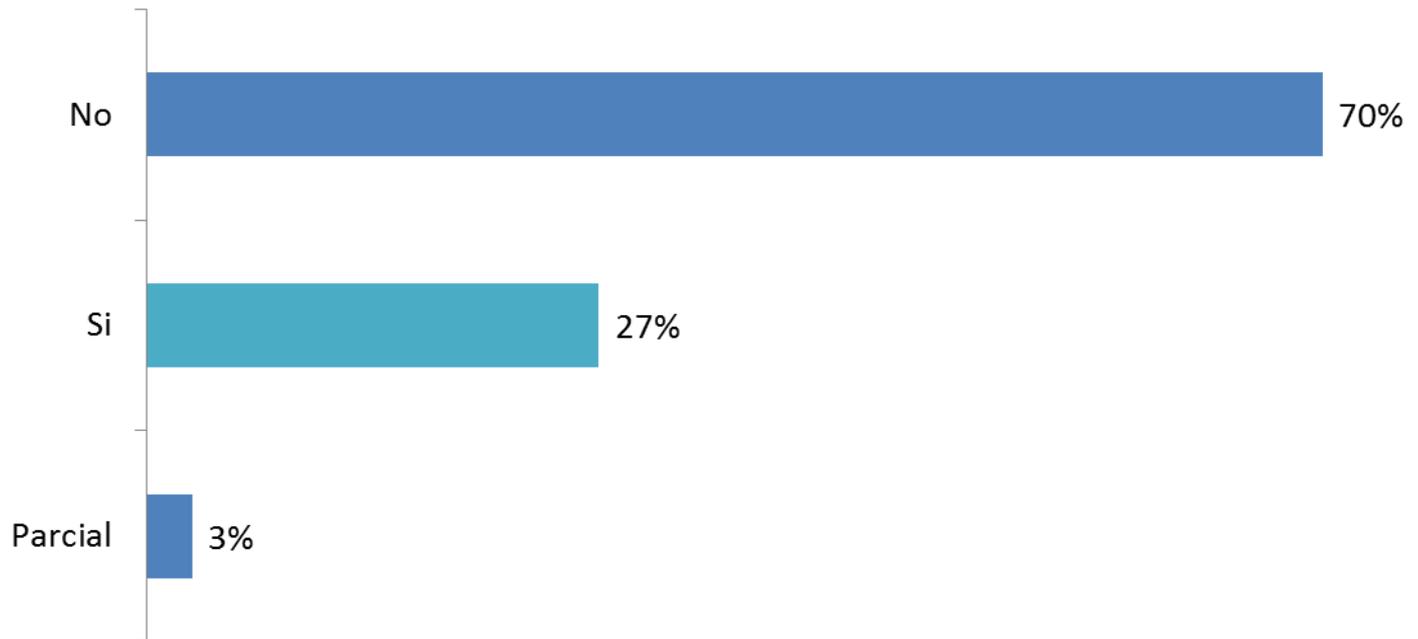


**Plan de Gestión en materias de G y DP**



Políticas de Gestión y  
Desarrollo de Personas.

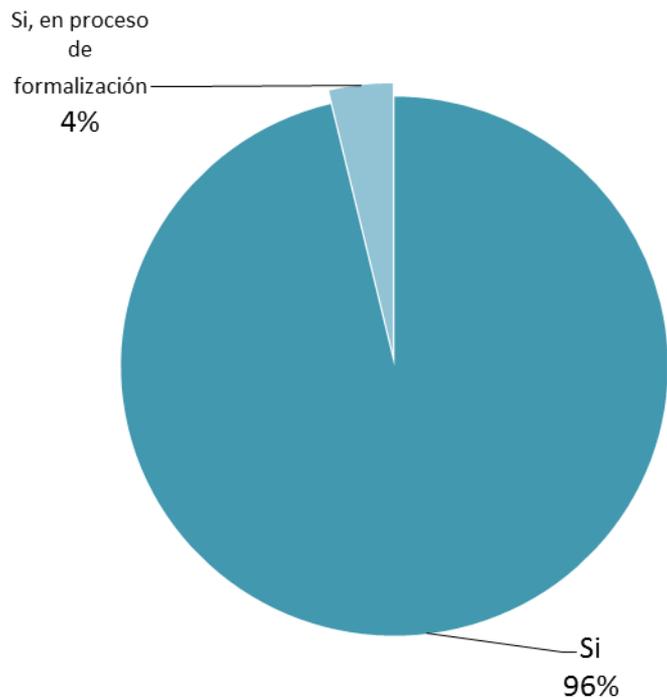
### Reporte Implementación Política



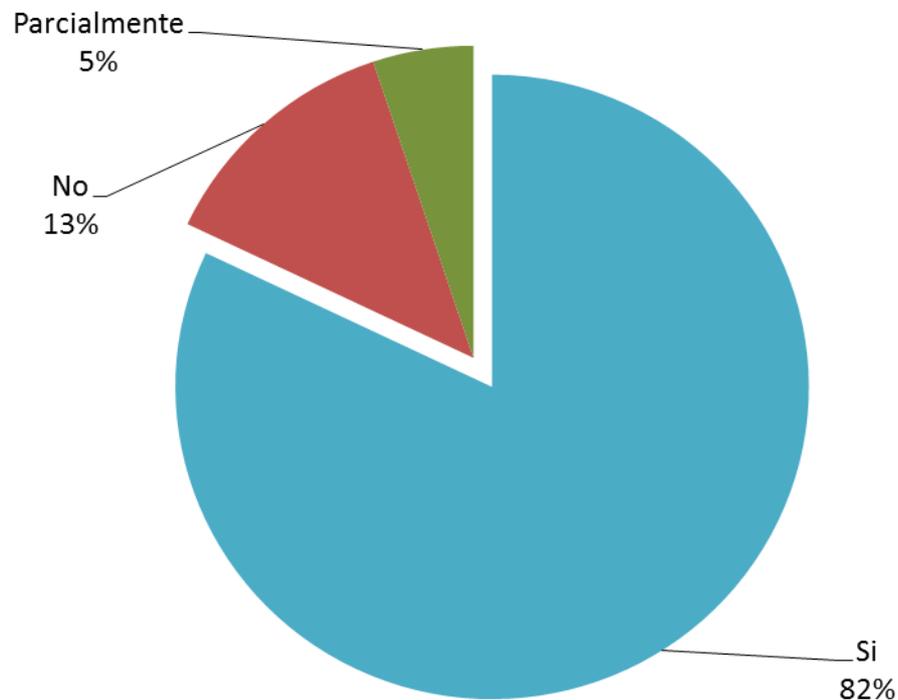
# 03: Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección

Cumplimiento de Estándares  
en Procesos de Reclutamiento  
y Selección.

### Formalización procedimiento de RyS

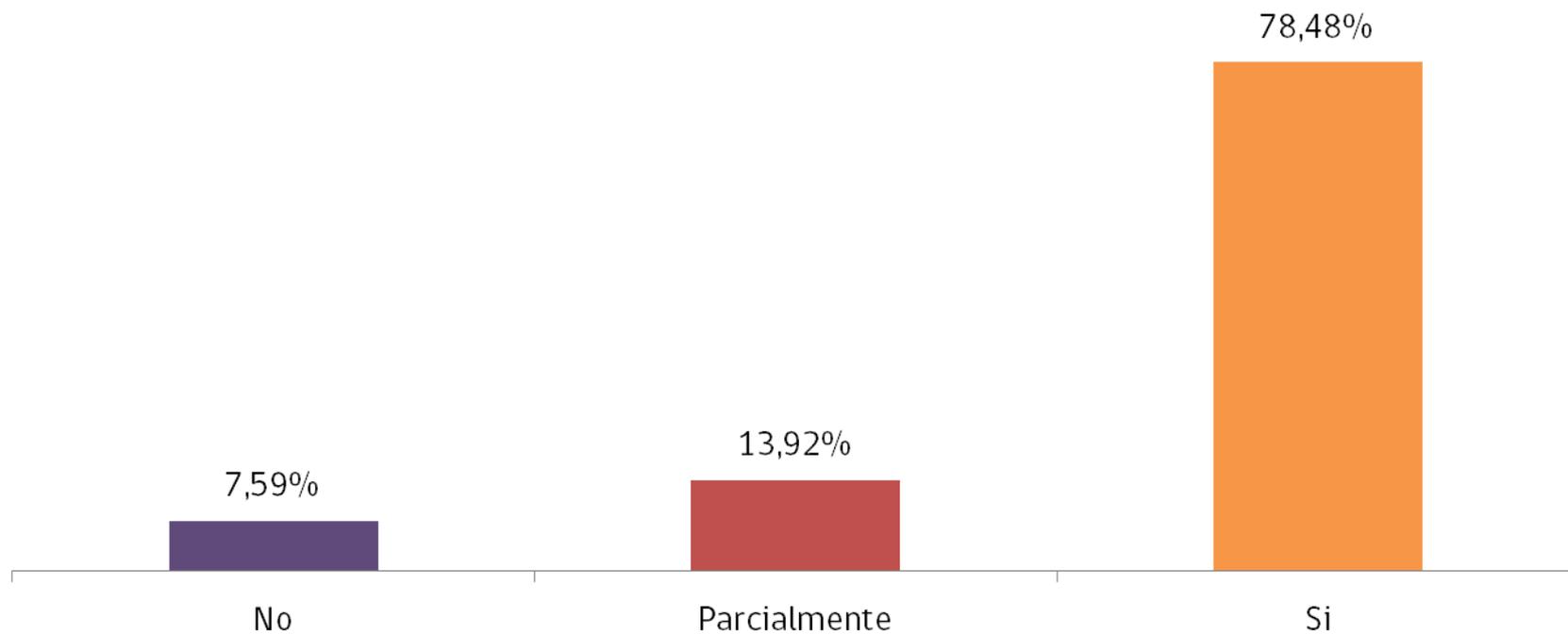


### Aplicación del procedimiento de RyS



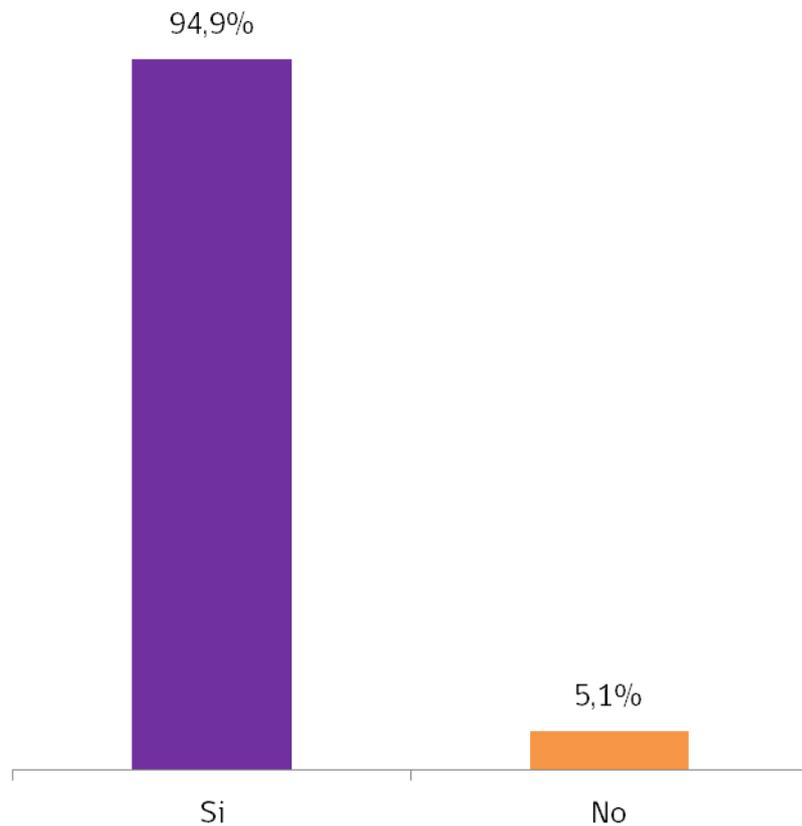
Cumplimiento de Estándares  
en Procesos de Reclutamiento  
y Selección.

### Perfiles de Cargo

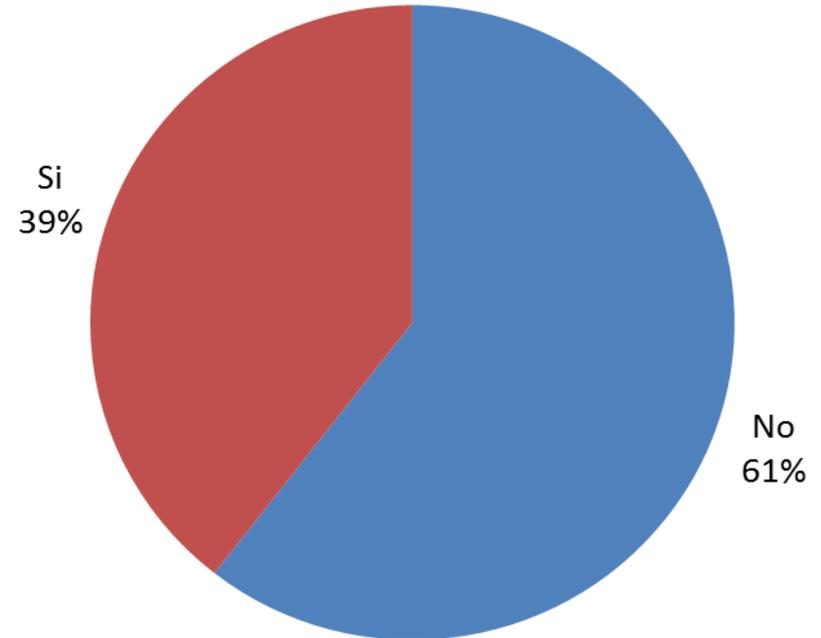


Cumplimiento de Estándares  
en Procesos de Reclutamiento  
y Selección.

### Uso del Portal Empleos Públicos



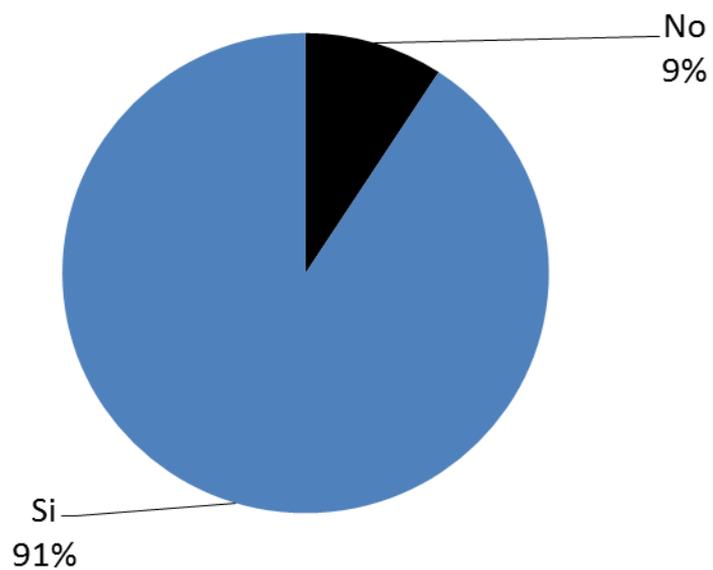
### Reclutamiento en línea



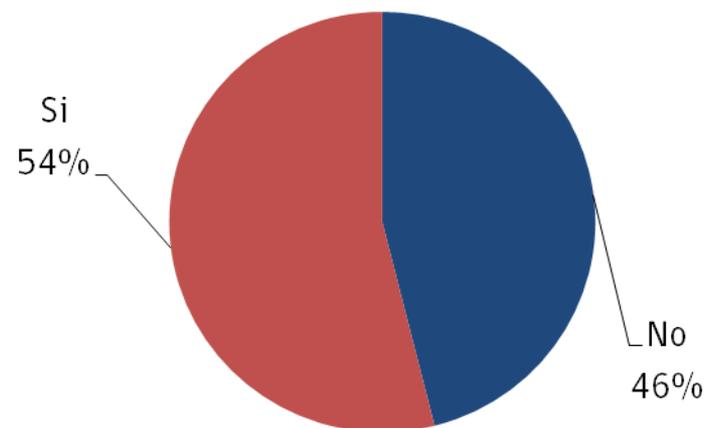
# 04: Concursabilidad y Carrera Funcionaria

Concursabilidad y Carrera  
Funcionaria.

**Diagnóstico de situación Planta Dic. 2016**

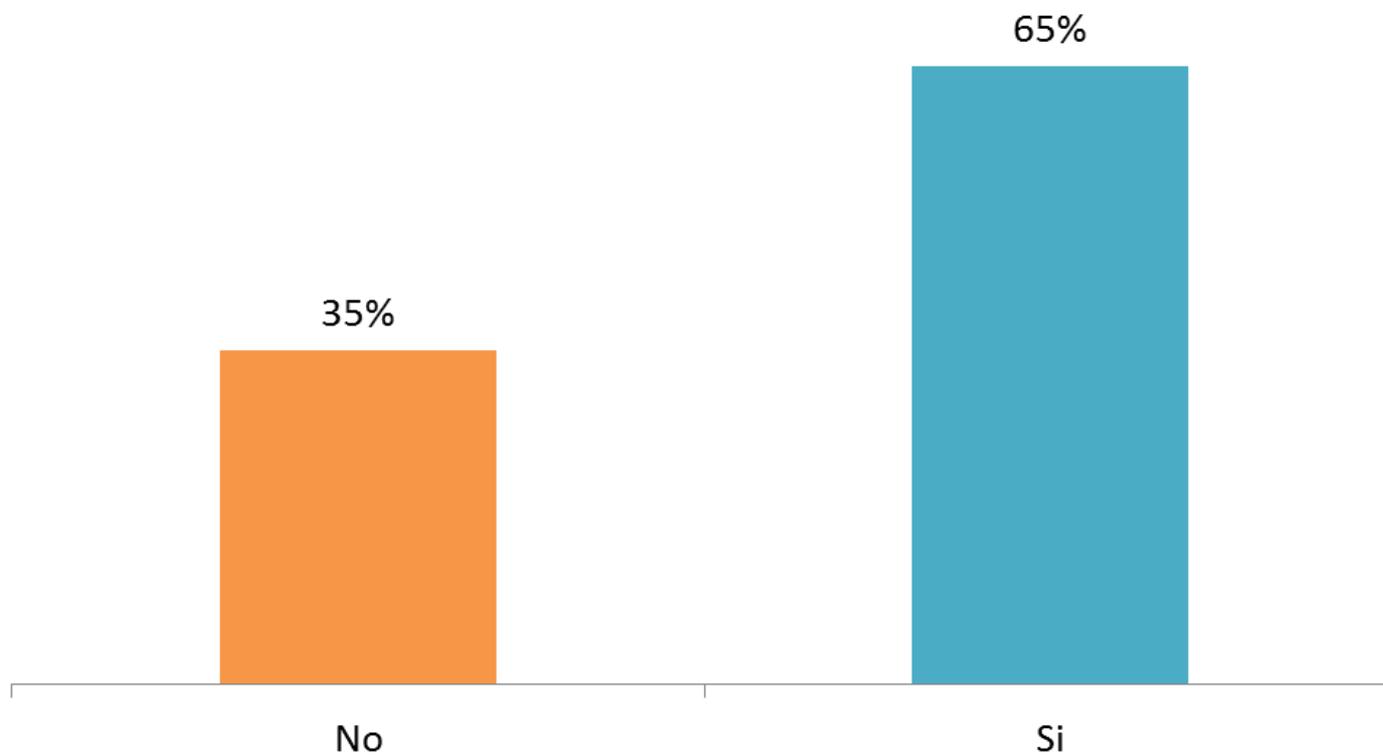


**Concursos de carrera (2 últimos años)**



Concursabilidad y Carrera  
Funcionaria.

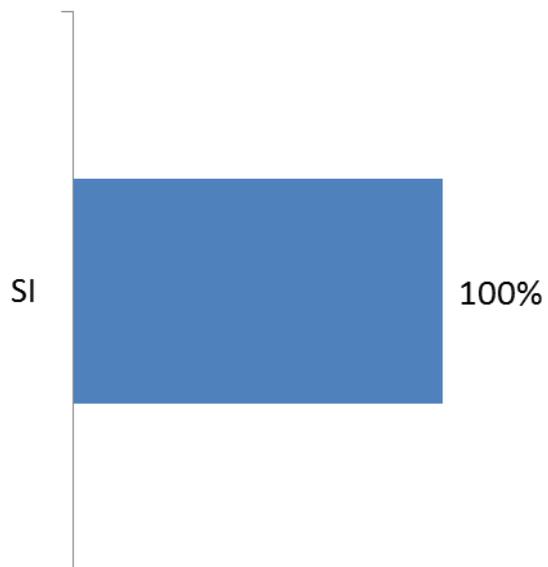
### Reportes de concursabilidad (anual)



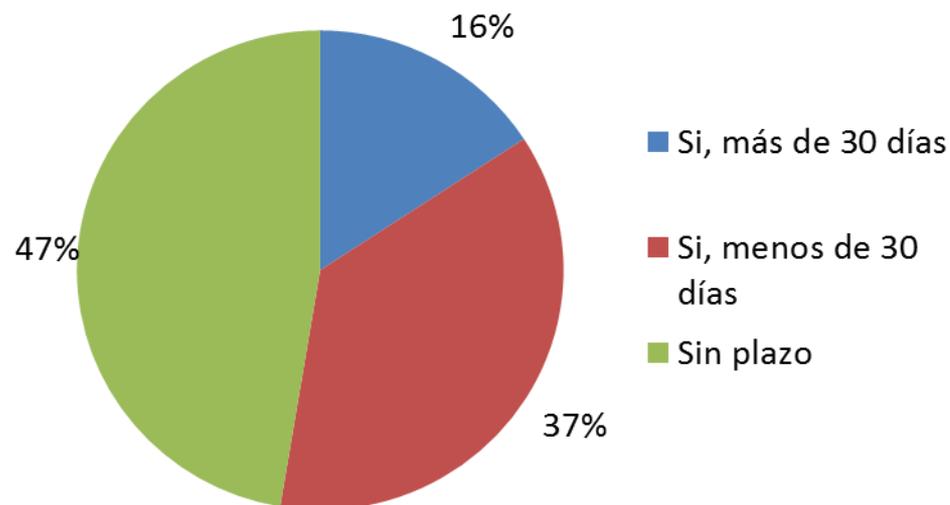
# 05: Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción

## Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.

### Programa / Procedimiento de Inducción

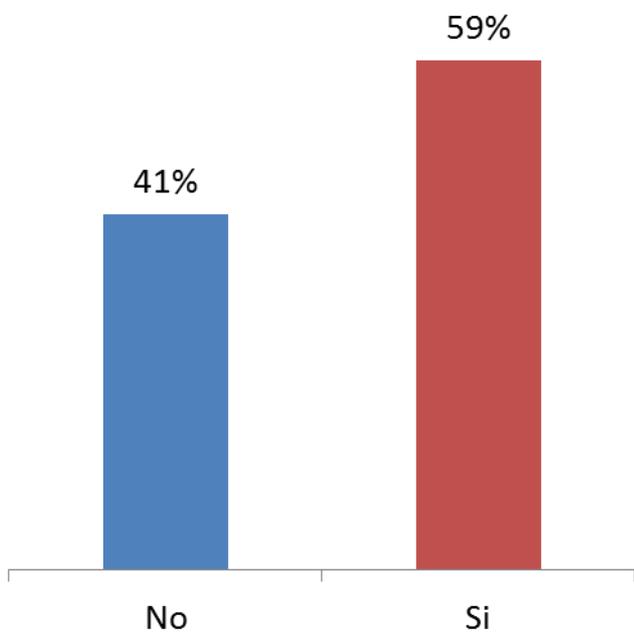


### Plazo de Inducción



## Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.

### Contenido diferenciado del PI



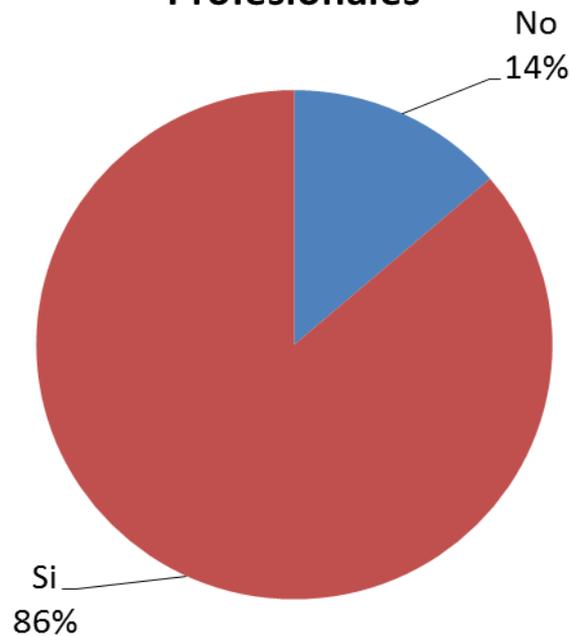
### Reportabilidad de Inducción



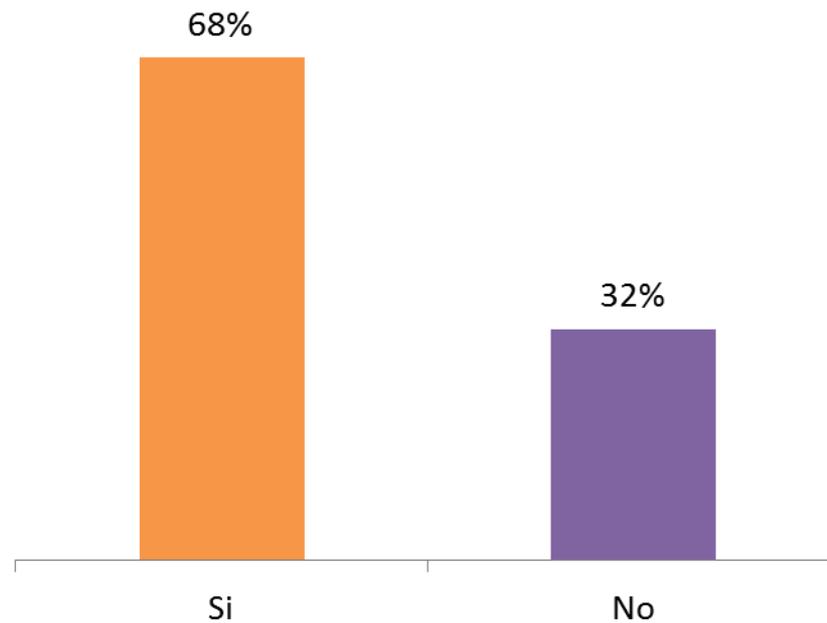
# 06: Gestión de Prácticas Profesionales

## Gestión de Prácticas Profesionales.

### Cupos para Prácticas Profesionales



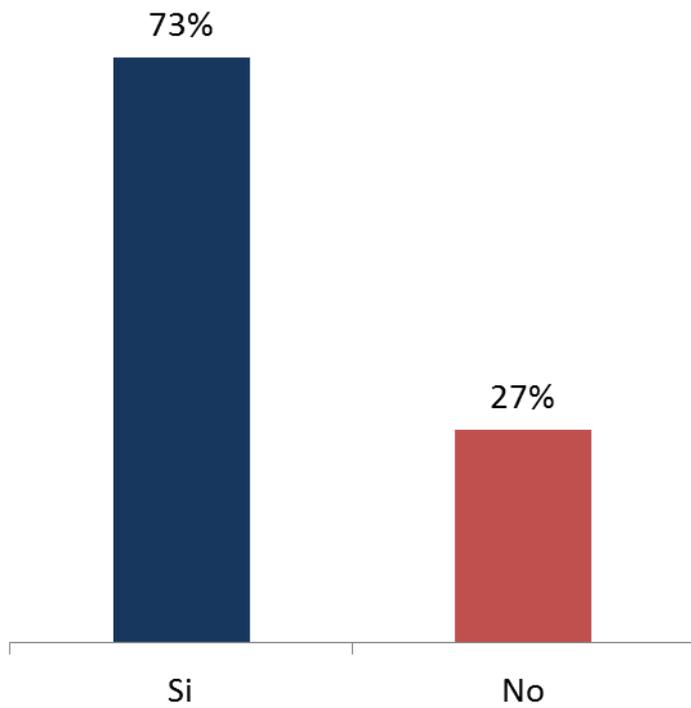
### Uso del Portal Prácticas Chile



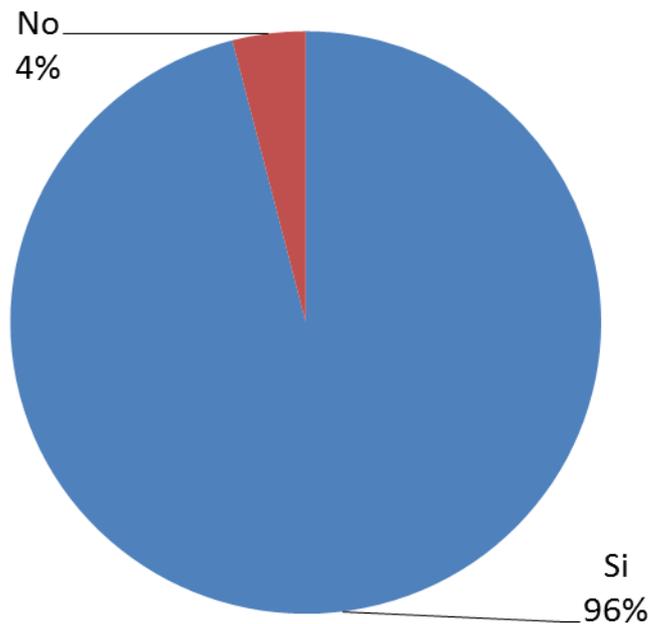
# 07: Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral

Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.

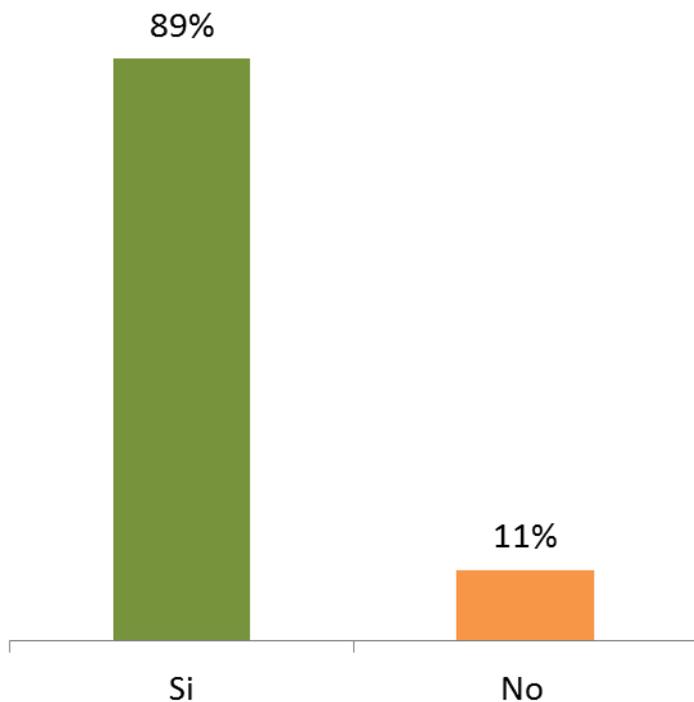
**Programa / Acciones de Calidad de Vida**



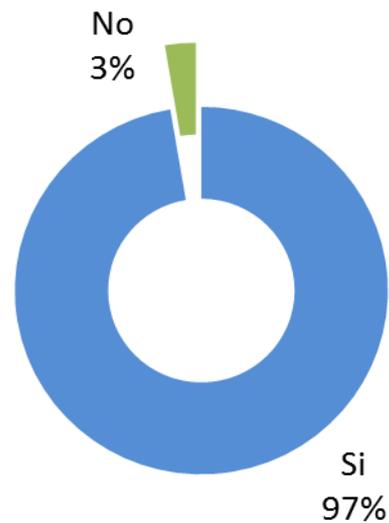
**Medición Ambientes Laborales**



### Existencia de Protocolo de Conciliación

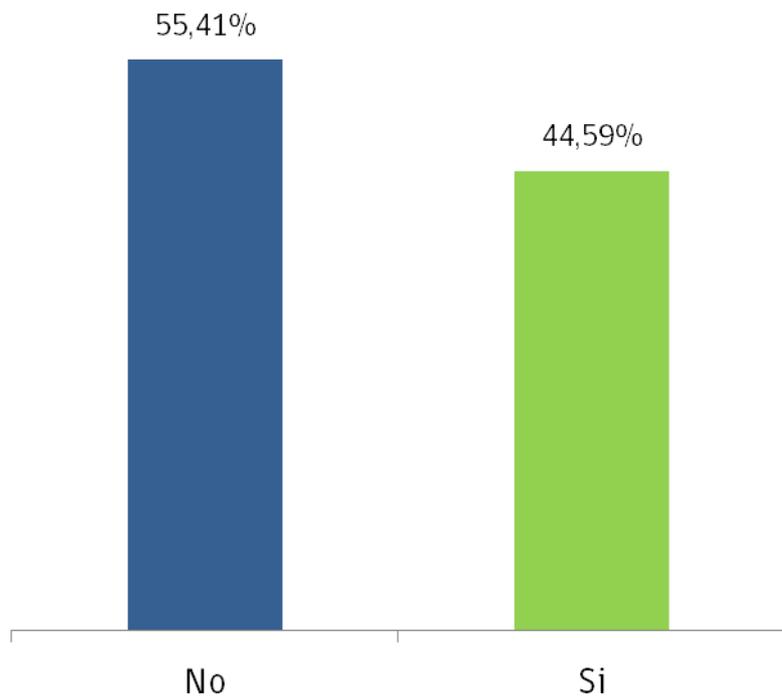


### Existencia de Procedimiento denuncia de MALS

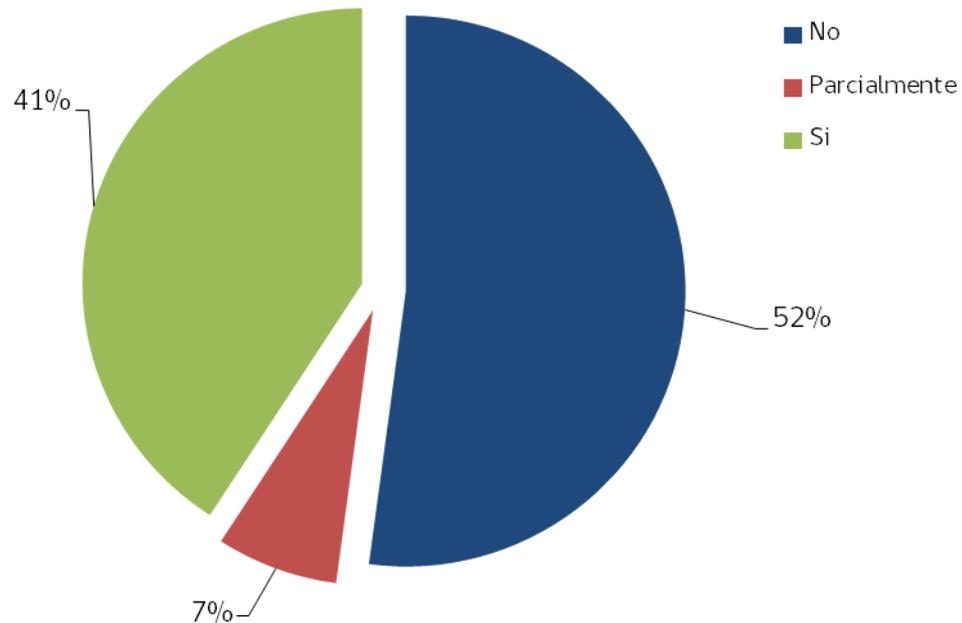


Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.

### Plan anual de Prevención



### Mecanismos de reportabilidad en Calidad de Vida





**IDEAS FUERZA**  
**(para ir cerrando)**

# Llevamos una agenda de trabajo que continúa...



01

No comenzamos de cero, tenemos un proceso de trabajo en desarrollo.

02

El modelo de trabajo sectorial sigue y se profundiza.

03

Existe la oportunidad de explorar nuevas formas de interacción (intersectorialidad).

04

El diagnóstico reafirma la necesidad de contar con estrategias diferenciadas.

05

Nuestro rol se sustenta en el acompañamiento y asesoría enmarcado en el rol rector.

# Tenemos un espacio de oportunidad en la gestión de redes



- **INAPI:** Programa de reconocimiento a funcionarios del Instituto Nacional de Propiedad Industrial
- **IPS:** Implementación de un Modelo Colaborativo de Satisfacción Laboral Institucional .
- **SERNAC:** Hacia un SERNAC más centrado en las personas.
- **FONASA:** Fonasa contigo en todo el ciclo laboral.
- **TGR:** Promoviendo una Equidad Interna al interior de la Tesorería General de la República

# Con algunas experiencias particulares con posibilidad de ser observadas y compartidas

**Campaña de Buen Trato**

Ministerio de Vivienda y Urbanismo

**Modelo de abordaje**  
Servicio de Salud Metropolitano Oriente

**Academia Capacitación**  
Servicio Agrícola Ganadero

**Teletrabajo**  
Instituto Nacional de Propiedad Industrial

**Programa de Calidad de Vida**  
Sector Salud

**Modelo Participativo**  
Junta Nacional de Jardines Infantiles

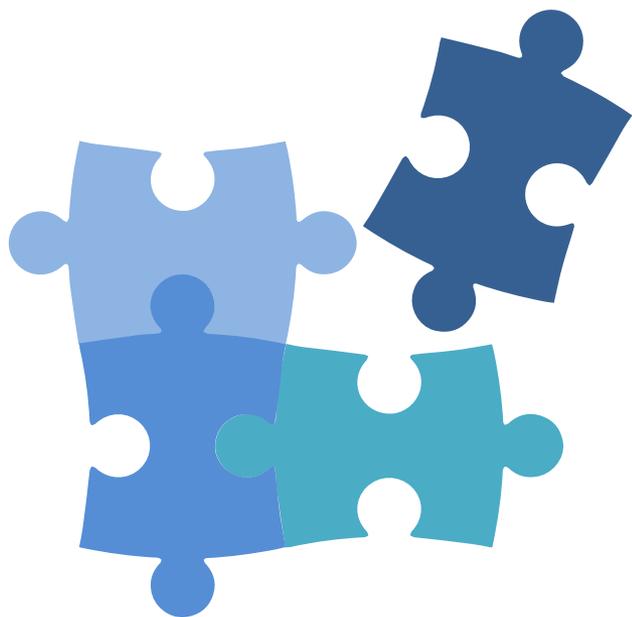
**Prácticas personas en situación de discapacidad intelectual**  
Subsecretaría del Deporte

**Comités regionales de Calidad de Vida**  
Superintendencia de Educación

**Modelo Satisfacción Laboral**  
Instituto de Previsión Social

Y muchos mas

**Servicio Civil**



Por lo tanto, *la invitación a seguir siendo socios estratégicos está mas presente que nunca.*

**Servicio Civil**

Modernizando la  
**Gestión** del **Estado**

#GobiernodeChile

**GRACIAS**



@ServicioCivilCL

[www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)