



# Primer Informe Semestral

## Cumplimiento de normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de Personas

Ley N°19.882

---

Dirección Nacional del Servicio Civil

Julio 2018

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

*@serviciocivil - @trabajaenestado*



## Contenido

I.	Presentación.....	3
II.	Acciones desarrolladas para el cumplimiento de las normas de aplicación general .....	6
	1. Acciones de difusión de las normas de aplicación general.....	8
	2. Acciones para la implementación de las normas de aplicación general .....	19
	3. Acciones para la verificación del cumplimiento de las normas de aplicación general.....	27
III.	Comentarios Finales .....	34
	Anexo :.....	37

# I. Presentación

La Dirección Nacional del Servicio Civil, es un organismo creado mediante la ley N°19.882, que tiene por objeto la coordinación, supervisión y perfeccionamiento de las funciones de personal en los servicios de la administración civil del Estado.

Corresponde también a esta institución, entre otros, participar en el diseño de las políticas de administración de personal del sector público y colaborar con los servicios públicos en la aplicación descentralizada de las mismas; promover reformas y medidas tendientes al mejoramiento de la gestión del personal del sector público; prestar asesoría en materias de personal a las autoridades de gobierno, así como también a los subsecretarios y jefes de los servicios en materias de personal de alto nivel; fomentar y apoyar la profesionalización y desarrollo de las unidades de personal o gestión de personas de los ministerios y servicios; fomentar el desarrollo de la cultura participativa con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; entre otros.

Previo a la ley N°20.955, las funciones indicadas, se centraban en acciones de asesoría, colaboración, apoyo y fomento de políticas y prácticas en gestión y desarrollo de las personas que se desempeñan en los ministerios y servicios públicos.

Es a partir de las modificaciones legales introducidas por la Ley N° 20.955, de octubre de 2016, que el Servicio Civil adquiere un rol normativo, ya que a través de dicha ley se entrega a este servicio la facultad de **“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. Respecto de dichas materias, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá solicitar información a las instituciones antes señaladas.”**

En uso de esta facultad, a la fecha se han dictado dos Resoluciones que contemplan un conjunto de 11 Títulos, con 79 artículos relacionados con distintas temáticas de gestión y desarrollo de personas.

A continuación, se señalan los grupos de normas aprobadas:

- Resolución N° 1 del 11 de mayo de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, publicada en el Diario Oficial el 10 de noviembre de 2017, que contiene el **primer grupo de normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas**, en materias de:
  1. Estructura y Estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.
  2. Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas
  3. Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección.
  4. Concursabilidad y Carrera Funcionaria.
  5. Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.
  6. Gestión de Prácticas Profesionales.
  7. Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.
  
- Resolución N°2 del 17 de octubre de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, publicada en el Diario Oficial el 22 de marzo de 2018, que aprueba el **segundo grupo de normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas**, en materias de:
  8. Participación Funcionaria.
  9. Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos.
  10. Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos.
  11. Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones.

La ley N°20.955, además de entregar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la facultad de 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, también le entrega la responsabilidad de **“...velar por el cumplimiento de las normas que imparta e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre el particular”**.

Es en observancia de este último mandato, que se emite el presente documento, siendo éste el primero que elabora la Dirección Nacional del Servicio Civil para informar a Contraloría General de la República, sobre las acciones que ha realizado para el cumplimiento de las normas que ha dictado.

Para lo anterior, se ha efectuado una clasificación de las acciones desarrolladas, las que se informarán en el siguiente orden:

1. Acciones de difusión de las normas de aplicación general.
2. Acciones para la implementación en ministerios y servicios públicos de las normas de aplicación general.
3. Acciones para la verificación del cumplimiento de las normas de aplicación general.

## **II. Acciones desarrolladas para el cumplimiento de las normas de aplicación general**

La sola dictación de las normas, no garantiza su aplicación integral por parte de los servicios públicos, por lo cual es preciso realizar variadas acciones que apunten a este objetivo.

En este sentido, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha estado realizando acciones que han sido planificadas en un esquema global de trabajo, con cronogramas, productos, etc. que han implicado labores tanto internas como con los ministerios y servicios públicos.

El esquema global de trabajo, puede graficarse en forma simple, de la siguiente manera:



En este esquema se visualizan tres grandes líneas de acción, las que implican actividades de **difusión y posicionamiento** de las normas, para darlas a conocer a todos los actores relevantes y relacionados con ellas. También acciones para la **implementación** de las normas en los servicios públicos, entregando acompañamiento y asesoría directa, con la elaboración de guías de apoyo, formatos, orientaciones técnicas, etc., colaborando en la generación de capacidades en los propios servicios públicos para su implementación. Asimismo, se han contemplado acciones que permitan **verificar el cumplimiento** de las normas, con instrumentos que faciliten el reporte que deban efectuar los servicios y con acciones de retroalimentación a ellos, para apoyarles en el cumplimiento.

En las siguientes páginas, se presenta el detalle de las actividades realizadas.

# **1. Acciones de difusión de las normas de aplicación general**



**a) Comunicación formal a Jefes de Servicios y Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas de las normas impartidas:**

Mediante **Oficios N°2720/2017 y N°790/2018**, la Dirección Nacional del Servicio Civil informó a Jefaturas de Servicios y Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas, de la publicación en el Diario Oficial de las Resoluciones Afectas N° 1 de 11 de mayo de 2017 y N°2 de 17 de octubre 2017, que contienen el primer y segundo grupo de normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas.

**b) Reuniones/Jornadas con Subsecretarios y Jefaturas de Servicios:**

Entre los meses de mayo y junio de 2018, se realizaron una serie de reuniones/jornadas entre el Director de la Dirección Nacional del Servicio Civil, Subsecretarios y Jefaturas de Servicios, cuyo motivo central fue revisar los compromisos de las agendas de trabajo de las áreas de gestión y desarrollo de personas, el aporte de éstas a la modernización del Estado, así como también, la presentación de las normas de aplicación general, relevando el sentido e importancia de cada una de ellas.

Las reuniones realizadas fueron las siguientes:

- Jornada con la Subsecretaría de Redes Asistenciales, en la que participó la Subsecretaria de Redes Asistenciales, Dra. Gloria Burgos Marabolí; Subdirectores de Personas de las instituciones que integran el Sistema Nacional de Servicios de Salud, más las jefaturas de personas de tres centros experimentales.
- Reunión con Subsecretario de Obras Públicas, Sr. Lucas Palacios; Jefaturas de Servicios y Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas de cada dirección del Ministerio de Obras Públicas.
- Reunión con Subsecretario de Relaciones Exteriores, Sr. Alfonso Silva; Jefaturas de Servicios y Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas, de cada Servicio del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Reunión con la Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Sra. Carolina Cuevas, y la Directora del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.



c) **Reuniones/Jornadas de difusión y posicionamiento de normas a servicios públicos:**

**Reuniones sectoriales o particulares de difusión a servicios públicos.**

Al 30 de junio de 2018, se ha alcanzado una **cobertura de difusión del primer grupo de normas** del 100% de los Servicios Públicos que a esta fecha, están contemplados como parte del total de Servicios que se encuentran bajo la aplicación de las normas dictadas por el Servicio Civil (184 entidades<sup>1</sup>).

Asimismo, y también al 30 de junio de 2018, se ha alcanzado una **cobertura de difusión del segundo grupo de normas** del 82,61% de los Servicios Públicos (152 de 184 entidades).

**Cuadro N° 1**  
**Cobertura de difusión de normas**

<b>Año 2018</b>	<b>Servicios Públicos abordados con difusión</b>	<b>Total Servicios Públicos afectados a normas</b>	<b>% Cobertura</b>
Primer Grupo	184	184	100%
Segundo Grupo	152	184	82,61%

<sup>1</sup> Las Gobernaciones Provinciales e Intendencias son abordadas a través del Servicio de Gobierno Interior. Por su parte los SERVIU están considerados en el trabajo que se realiza con la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.

**Jornada de Trabajo: “Difusión e implementación del primer grupo de normas en materias de gestión y desarrollo de personas, impartidas por el Servicio Civil”.**

Se realizó el 12 de diciembre de 2017, con la asistencia de 164 Jefaturas y/o profesionales del Área de Gestión y Desarrollo de Personas de los Servicios Públicos. Tuvo por objetivo presentar el sentido y alcance del primer grupo de normas en materias de gestión y desarrollo de personas, contenidas en la Resolución Afecta N°1 de 2017 del Servicio Civil, así como también, de la puesta en marcha de las mismas - plan global de implementación, etapas, plazos e instrumentos dispuestos para el apoyo y acompañamiento a los Servicios, recogiendo desde los participantes sus inquietudes frente a la implementación.



**Jornada de Inducción para Coordinadores Ministeriales.**

Como parte de la estrategia de trabajo de la Dirección Nacional del Servicio Civil con los diversos Servicios Públicos, se encuentra el denominado “**Modelo de Trabajo Sectorial**”, en el que un equipo multidisciplinario de profesionales del Servicio Civil, realiza asesoría, apoyo, acompañamiento técnico y monitoreo a Ministerios y Servicios Públicos en el diseño e implementación de políticas y prácticas de Gestión y Desarrollo de Personas, y particularmente, en la difusión e instalación de las normas de aplicación general. En este modelo de trabajo, un rol muy importante es el que desarrollan los **Coordinadores Ministeriales**. Estos son profesionales nominados en cada una de las Subsecretarías, cuyo rol es posicionar y fortalecer la gestión y desarrollo de personas en el sector para promover un mejor empleo público y favorecer el cumplimiento de objetivos institucionales. Esta función la ejercen a través de una coordinación directa con los consultores sectoriales del Servicio Civil y la articulación y desarrollo de una agenda

estratégica de personas del sector y de los Servicios dependientes o relacionados con el Ministerio o Subsecretaría.

Considerando la relevancia del rol de los Coordinadores Ministeriales, y el cambio de varios de ellos en los últimos meses, es que se realizó una Jornada de Inducción a estos profesionales, que se efectuó el 19 de abril de 2018, contando con 25 participantes.

En dicha jornada, junto a destacar el rol del Coordinador Sectorial, se expuso el primer y segundo grupo de normas de aplicación general, el diagnóstico o línea base de los servicios respecto del estado de desarrollo de las normas y, las oportunidades y desafíos que éstas representan.

#### **Jornadas de Inducción a Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas.**

De acuerdo a lo indicado en el artículo 6°, del Título I, de la Resolución N°1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se preparó un Programa de Inducción para Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas, que persigue, entre otros objetivos, difundir y sensibilizar respecto al sentido y desafíos que implican las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, y su contribución a profundizar de manera transversal el proceso de modernización del empleo público en la Administración Central del Estado.



Al 30 de junio de 2018, se han registrado 62 nuevos ingresos de Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas correspondientes a 59 servicios públicos, a quienes se les ha ido aplicando el Programa de Inducción indicado, y cuya actividad presencial masiva más importante, se realizó el día 6 de junio del presente año con la presencia de 32 jefaturas.

**Jornada Técnica Implementación de normas de aplicación general: Capacitación y Formación.**

Los días 16 y 17 de mayo de 2018, se desarrolló una jornada técnica en el contexto del segundo grupo de normas, específicamente en lo referido al “Cumplimiento de Estándares en Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos” y al Indicador Capacitación PMG – MEI 2018, a fin de dar a conocer los alcances e implementación de la normativa, sus implicancias en el indicador de capacitación mencionado y atender las consultas de los distintos servicios públicos participantes de la jornada. Asistieron un total de 228 personas -Encargados de Capacitación, Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas y profesionales vinculados al área de control de gestión-, pertenecientes a 132 Servicios Públicos.



## **X Encuentro Anual de Gestión y Desarrollo de Personas de servicios públicos “Rectoría y colaboración para un mejor empleo público”:**

### **X ENCUENTRO ANUAL GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE SERVICIOS PÚBLICOS RECTORÍA Y COLABORACIÓN PARA UN MEJOR EMPLEO PÚBLICO**

Este Encuentro anual se desarrolló el día 12 de octubre del año 2017 y contó con la participación de 212 personas, entre jefaturas e integrantes de equipos profesionales de gestión y desarrollo de personas.

Dicho encuentro, tiene por objetivo reflexionar y compartir experiencias y prácticas que inciden directamente en la gestión y el desarrollo de las personas en las instituciones del Estado, fortaleciendo el compromiso de seguir desarrollando un trabajo en conjunto y colaborativo. El año 2017, uno de los ejes centrales de este Encuentro fue la nueva facultad normativa del Servicio Civil, y las incidencias de ello en los servicios públicos.

### **Jornadas de Inducción a Altos Directivos Públicos de I y II Nivel Jerárquico.**

Desde la publicación en el diario oficial del primer y segundo grupo de normas, pertenecientes a las Resoluciones N° 1 y N° 2, ambas de la Dirección Nacional del Servicio Civil, se han efectuado dos jornadas de Inducción a Altos Directivos Públicos correspondientes al I y II Nivel Jerárquico, los días 15 de noviembre de 2017 y 11 al 12 de julio del presente año, participando en éstas un total de 37 personas.

En dichos encuentros con Altos Directivos Públicos, se abordan contenidos relevantes para la función directiva en relación a las condiciones de desempeño del Alto Directivo, los desafíos asociados al cargo, los programas de acompañamiento y desarrollo desplegados por el servicio Civil, como también, materias relacionadas con el desarrollo y gestión de Personas en el Estado, en donde se ha informado del sentido y contenidos de las normas de aplicación general.



**d) Jornadas de difusión a Dirigentes Gremiales.****Primera serie de Jornadas organizadas en conjunto con ANEF.**

Se realizaron dos jornadas de difusión y socialización, con la presentación del primer grupo de normas de aplicación general, los días 5 y 6 de marzo de 2018, a la que asistieron dirigentes de diversas asociaciones de funcionarios convocados por la ANEF, las que contaron con la apertura del Presidente de la ANEF, Sr. Carlos Insunza y, del Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas, Sr. Pedro Guerra. Participaron en dichas jornadas un total de 110 dirigentes gremiales.

**Segunda serie de Jornadas organizadas en conjunto con ANEF.**

Se efectuaron dos jornadas de difusión y socialización, con la presentación del segundo grupo de normas, los días 12 y 14 de junio, a la que asistieron dirigentes de diversas asociaciones de funcionarios convocados por la ANEF, ocasión en que el Director Nacional del Servicio Civil, Sr. Alejandro Weber, concurrió con su saludo, motivando y orientando el trabajo propuesto. Participaron en dichas jornadas un total de 88 dirigentes gremiales.

**Dirigentes del Frente de Trabajadores de Hacienda.**

El día 20 de junio del presente año, se efectuó jornada de difusión del primer y segundo grupo de normas en las dependencias del Servicio de Impuestos Internos, a la que asistieron 20 dirigentes del Frente de Trabajadores del Ministerio de Hacienda, convocados por la ANEF.

**Dirigentes ANEF - IV Región.**

El día 3 de julio del presente año, se efectuó jornada de difusión del primer y segundo grupo de normas, en la ciudad de La Serena. Dicha actividad contó con la participación de 25 dirigentes gremiales regionales.

**Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas.**

El día 4 de julio del presente año, se realizó relatoría sobre el primer y segundo de normas de aplicación general a los integrantes de la Federación Nacional de Trabajadores del

Ministerio de Obras Públicas, FENAMOP. Dicha actividad contó con la participación de 25 personas, entre ellos, el Presidente de la ANEF, Sr. Carlos Insunza, y el Secretario General de la misma, Sr. José Pérez.

#### **Dirigentes del Servicio Registro Civil e Identificación.**

El 4 de julio del presente año, se realizó jornada de difusión del primer y segundo grupo de normas, a dirigentes del Servicio Registro Civil e Identificación. Dicha actividad contó con la participación de 44 personas y se realizó en la ciudad de La Serena.

#### **Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud – FENPRUSS.**

El 27 de marzo, se efectuó relatoría del primer y segundo grupo de normas –con énfasis en sus sentidos, propósitos y contenidos-, contando con la participación de Dirigentes de FENPRUSS, tanto de nivel nacional como regional.





e) **Otras actividades de difusión :**

**Desarrollo y actualización de apartado "Rol rector en gestión de personas" en la página web institucional:**

Se desarrolló e incorporó en la página web del Servicio Civil -www.serviciocivil.cl-, un apartado específico denominado "Rol rector en Gestión de Personas", que contiene una serie de antecedentes, documentos e información relacionada con las normas aprobadas, para conocimiento y difusión tanto de personas y entidades ligadas al ámbito de aplicación de las mismas, como de la ciudadanía en general, que quiera conocer e informarse de éstas. La dirección electrónica para ingresar directamente a este apartado es la siguiente:

<https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/rol-normativo-en-materia-de-gestion-y-desarrollo-de-personas/>



The screenshot shows the website header with the Servicio Civil logo and navigation links: ACCESO SISTEMAS, ATENCIÓN CIUDADANA, Servicio Civil, Áreas de trabajo, Consejo ADP, Documentos y normativas, and Noticias. The breadcrumb trail reads: Servicio Civil > Gestión y Desarrollo de Personas > Rol rector en Gestión de Personas. The main heading is "Rol rector en Gestión de Personas". Below it, a paragraph describes the role: "El Servicio Civil, a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, cumple un rol de rectoría, impartiendo normas de aplicación general para todos los ministerios y sus servicios dependientes o relacionados, tendientes a mejorar la calidad del empleo público. Esto, mediante el desarrollo de una gestión estratégica, moderna y eficaz en Gestión y Desarrollo de Personas, especialmente en temáticas relativas a reclutamiento y selección, 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." To the right of this text is a "Preguntas Frecuentes" button. Below the text are three expandable question boxes:

- 1.- Rol normativo en materia de gestión y desarrollo de personas +
- 2.- ¿Qué es una norma de aplicación general? +
- 3.- ¿Por qué es necesario impartir normas? +

## Elaboración y publicación de documento preguntas frecuentes, a disposición de los Servicios Públicos:

Entre los documentos elaborados para apoyar a los Servicios Públicos en la implementación de las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, se encuentra el referido a **Preguntas Frecuentes del primer y segundo grupo de normas**.

Este documento ha ido canalizando las preguntas e inquietudes que están efectuando los servicios en la aplicación normativa, generando las respuestas necesarias para clarificar o precisar las inquietudes recogidas.

De igual modo, se ha adaptado al formato de la página Web institucional del Servicio Civil, en el que se encuentra publicado, encontrándose en el link: <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/rol-normativo-en-materia-de-gestion-y-desarrollo-de-personas-2/>

Servicio Civil > Gestión y Desarrollo de Personas > Preguntas frecuentes en torno a las normas en materia de gestión y desarrollo de personas.

### Preguntas frecuentes en torno a las normas en materia de gestión y desarrollo de personas.

¿Qué son?

Son un conjunto de preguntas y respuestas que tienen por propósito clarificar o precisar las dudas o consultas que los destinatarios de la norma pudieran manifestar en torno a las mismas y su implementación.

- 1.- Preguntas Generales
- 2.- Respecto a la norma de estructura y estándares de las áreas de gestión y desarrollo de personas
- 3.- Respecto a la norma de reclutamiento y selección
- 4.- Respecto a la norma de concursabilidad y carrera funcionaria

## Capacitación a distancia:

En el marco del Programa de Aprendizaje Autogestionado del Ministerio de Salud y el acuerdo de colaboración entre la Subsecretaría de Redes Asistenciales y la Dirección Nacional del Servicio Civil, se encuentra en etapa de diseño instruccional una capacitación e-learning, que contempla en su contenido el propósito y articulado de las normas impartidas a la fecha.

## **2. Acciones para la implementación de las normas de aplicación general**

A objeto de apoyar a los Ministerios y Servicios Públicos en la implementación y cumplimiento de las normas de aplicación general, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha realizado un conjunto de acciones que le permiten entregar asesoría, apoyo, seguimiento, acompañamiento técnico a los Ministerios y Servicios Públicos. Lo anterior se desarrolla por medio de diversas estrategias y actividades, entre las que encontramos reuniones sectoriales con Ministerios o Subsecretarías y sus Servicios dependientes, reuniones bilaterales para atender situaciones específicas de cada Servicio, atención a consultas presenciales y remotas, etc.

**a) Reuniones de asesoría y acompañamiento para la implementación de las normas de aplicación general en los servicios públicos**

**Reuniones de asesoría a Jefaturas / Encargados de Gestión y Desarrollo de Personas.**

Al 30 de junio de 2018, se han realizado y registrado 227 reuniones –sectoriales y bilaterales- 99 de las cuales, es decir, el 43,61% de ellas, han correspondido a reuniones con servicios públicos, cuya temática central ha sido la asesoría y apoyo a la implementación de las normas de aplicación general, con una cobertura de 60 servicios públicos.

Reunión con la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, realizada el día 12 de junio de 2018.



**Reuniones de asesoría a Asociaciones y/o Dirigentes de funcionarios.**

Al 30 de junio se ha realizado reuniones de asesoría abordando diversas inquietudes respecto de la aplicación normativa, entre otras, a las siguientes Asociaciones:

- Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional de Deportes.
- Asociación de Funcionarios del Ministerio de Bienes Nacionales.
- Asociación de Funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social.

**Reuniones de apoyo técnico específico en materias de gestión y desarrollo de personas.**

Al 30 de junio de 2018, y por parte de los consultores especialistas del Servicio Civil, se han efectuado 108 reuniones de trabajo otorgando retroalimentación, apoyo técnico y metodológico, en torno a las normas relacionadas con inducción; reclutamiento y selección, ambientes laborales y calidad de vida laboral; cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos; gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones; elaboración o modificación del Reglamento Especial de Calificaciones – REC, entre otros.

**b) Definición de estándares técnicos.****Elaboración de Definiciones Técnicas -Guía de Apoyo-**

A objeto de facilitar la gestión que deberán realizar los servicios públicos, en orden a dar cumplimiento al primer grupo de normas, el Servicio Civil elaboró y puso a disposición de los servicios públicos una Guía de Apoyo.

El documento señala, las principales acciones, hitos y plazos a seguir para cada una de las normas aprobadas en el primer grupo.

Asimismo, se encuentra elaborada y próxima a su publicación la Guía de Apoyo para el segundo grupo de normas.

El siguiente link permite el acceso directo a la página web institucional en donde es posible visualizar el documento en comento:

<https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/Guia-Cumplimiento-Primer-Grupo-de-Normas.pdf>



**GUÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PRIMER GRUPO DE NORMAS  
DE APLICACIÓN GENERAL EN MATERIAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS  
Febrero 2018**

En el marco de la Ley N°20.955, a la Dirección Nacional del Servicio Civil le corresponde “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. Respecto de dichas materias, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá solicitar información a las instituciones antes señaladas. Además, deberá velar por el cumplimiento de las normas que imparta e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre el particular”.

De acuerdo a lo anterior, el Servicio Civil pone a disposición de los servicios públicos la presente Guía para contribuir al cumplimiento e implementación del Primer Grupo de Normas contenidas en la Resolución N°01 del 11 de mayo de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil y publicadas en el Diario Oficial el 10 de noviembre 2017, las que abordan las siguientes materias:

- a) Estructura y estándares de las áreas de gestión y desarrollo de personas.
- b) Políticas de gestión y desarrollo de personas.
- c) Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección.
- d) Concursabilidad y carrera funcionaria.
- e) Cumplimiento de estándares en programas de inducción.
- f) Gestión de prácticas profesionales.
- g) Ambientes laborales y calidad de vida laboral.

Para facilitar la gestión que deberán realizar los servicios públicos, en orden a dar cumplimiento al primer grupo de normas, este documento señala para cada una de ellas las principales acciones y plazos a seguir. Las distintas acciones y productos a implementar deberán considerar la situación particular y el nivel de desarrollo en estas materias de cada institución, no obstante, el Servicio Civil en virtud de sus nuevas facultades puede solicitar información a las instituciones en relación a las materias de gestión y desarrollo de personas y otras referidas a buenas prácticas laborales, por lo tanto, cada servicio deberá disponer de documentación y/o medios de verificación que permitan revisar y confirmar el cumplimiento de las normas.

Como parte del acompañamiento y seguimiento en este proceso, el Servicio Civil continuará el trabajo sectorial que ha venido desarrollando, más un conjunto de orientaciones vinculadas a las materias del primer grupo de Normas, velando por la calidad del cumplimiento normativo también mediante acciones de promoción, desarrollo de estándares técnicos, capacitación, monitoreo, entre otros, en un trabajo coordinado con los Ministerios y Servicios.

**Actualización y/o elaboración de Orientaciones Técnicas en materias de gestión y desarrollo de personas.**

El Servicio Civil ha puesto a disposición de los servicios públicos diversos documentos con orientaciones técnicas en materia de gestión y desarrollo de personas, las cuales han sido elaboradas y/o actualizadas considerando los aspectos normativos, buenas prácticas existentes en la materia de que trate y el nuevo escenario que surge a partir de la aprobación de las normas de aplicación general en gestión y desarrollo de personas.

A la fecha, se han actualizado las siguientes orientaciones, las cuales se encuentran publicadas en la página web del Servicio Civil [www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl).

- Actualización documento “Orientaciones para el Diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas”.
- Actualización documento “Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Reclutamiento y Selección”.
- Actualización documento “Orientaciones para la elaboración de Procedimientos/Programas de Inducción para Servicios Públicos”.
- Actualización documento “Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personas y familiar con el trabajo”.
- Actualización documento “Orientaciones para la elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual”.



En cuanto a elaboración, a la fecha se han desarrollado las siguientes orientaciones a los Servicios Públicos, las cuales se detallan a continuación y también se encuentran publicadas en la página web institucional:

- Elaboración documento “Orientaciones para la realización de concursos de la Carrera Funcionaria”.
- Elaboración documento “Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral”.



**c) Establecimiento de línea base para la implementación normativa -Autodiagnóstico-**

Dentro de la estrategia de trabajo para la instalación de las normas de aplicación general, se desarrolló una encuesta de auto aplicación para los equipos de gestión de personas de los servicios públicos, que perseguía dos objetivos: en primera instancia, identificar aspectos claves del proceso de instalación del primer y segundo grupo de normas en un ejercicio de evaluación del estado de cada servicio –línea base- y desde allí, observar aspectos facilitadores y obstaculizadores; y en segundo lugar, permitir al Servicio Civil diseñar estrategias de apoyo diferenciado según el estado basal de cada servicio.

Al 30 de junio, se ha aplicado la encuesta del primer grupo de normas, al 100% de los servicios públicos por sector, que a esta data, se han definido como afectos a la aplicación de las mismas.

Asimismo, y a esta misma fecha -30 de junio de 2018- se ha aplicado la encuesta del segundo grupo de normas al 66, 7% de los servicios públicos afectos a la aplicación de las normas.





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

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

Norma N°1: "Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas"		
Componentes del artículo	Preguntas para el diagnóstico	Respuestas/Observaciones
Ubicar en una posición jerárquica estratégica la temática de gestión y desarrollo de personas, estableciendo plazo para su cumplimiento.	1.1 Según el organigrama institucional ¿Gestión de Personas en qué nivel jerárquico se ubica (segundo, tercer o cuarto nivel)?	
	1.2 En la estructura organizacional, ¿de quién depende Gestión de Personas? (cargo y nivel jerárquico)	
	1.3 ¿La Dirección del Servicio tiene reuniones del Equipo Directivo periódicamente?	
	1.4 ¿A estas reuniones es convocada habitualmente la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas?	
Disponer de una estructura base en las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, que permita abordar los diversos ámbitos de gestión.	1.5 Cuántas Personas componen el Área de Gestión de Personas	
	1.6 Gestión de Personas, Aborda los ámbitos que se señalan a continuación: a) Planificación y soporte de la gestión de personas, b) Gestión del Desempeño, c) Gestión del Desarrollo, d) Gestión del Cambio	

### d) Estrategia global de acompañamiento y monitoreo para la implementación normativa.

Como se señaló anteriormente, parte de la estrategia de trabajo de la Dirección Nacional del Servicio Civil con los diversos Servicios Públicos, ha sido la aplicación del denominado **"Modelo de Trabajo Sectorial"**, en el que un equipo multidisciplinario de profesionales del Servicio Civil, realiza asesoría, apoyo, acompañamiento técnico y monitoreo a Ministerios y Servicios Públicos en el diseño e implementación de políticas y prácticas de Gestión y Desarrollo de Personas, así como de la implementación normativa.

Este "Modelo de Trabajo Sectorial", permite establecer una estrategia de intervención diferenciada según el nivel de madurez organizacional que presenta el servicio y que posibilita o no, el cumplimiento de un mandato o directriz en particular y que condiciona el diseño de intervención en el servicio público de que se trate, esperando que transite del estado actual al estado esperado.

El rol del Consultor Sectorial en este modelo, se orienta a asesorar, facilitar y promover en los Servicios Públicos que componen su cartera sectorial, la implementación de políticas y prácticas en materia de gestión de personas, de acuerdo a los estándares definidos por las

normas vigentes, por las directrices emanadas de las autoridades correspondientes y por el Servicio Civil, entregando lineamientos técnicos, facilitando procesos, sistematizando y difundiendo buenas prácticas, con el fin de cumplir con la misión Institucional establecida en materias de gestión y desarrollo de personas.

#### e) Banco de buenas prácticas en gestión y desarrollo de personas

Con el objetivo de compartir buenas experiencias y prácticas en gestión y desarrollo de personas, las que se espera sean de utilidad en esta nueva etapa de cumplimiento de las normas de aplicación general, el Servicio Civil ha generado y puesto a disposición en la web institucional un “Banco de Buenas Prácticas Laborales”.

Estas prácticas han sido identificadas como destacadas, por cuanto, consideran en su implementación alternativas de solución a problemáticas que enfrentan la mayoría de los servicios públicos.

Al 30 de junio de 2018, el “Banco de Buenas Prácticas Laborales” contempla 26 iniciativas relacionadas con los siguientes ámbitos normativos:

- Inducción
- Calidad de Vida Laboral - Ambientes Laborales
- Calidad de Vida Laboral - Conciliación
- Capacitación y Formación
- Gestión del Desempeño
- Participación Funcionaria
- Rol de Jefaturas.

**BUENA PRÁCTICA LABORAL**  
**BUEN TRATO LABORAL**

**Servicio Civil**



FOSIS  
Ministerio de  
Desarrollo Social  
Gobierno de Chile



**Programa "Hagamos un Buen Trato"**

**¿Qué resuelve?**  
El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, motivado por las orientaciones emanadas desde el Servicio Civil, implementó la iniciativa "Hagamos un buen trato", con el objetivo de propiciar un clima laboral favorable para las personas, que permita mejorar su calidad de vida de manera integral, y que a nivel colectivo les permita sentirse parte de los desafíos institucionales.

**¿Qué logró?**  
Se desarrollaron actividades que incluyeron la creación de un slogan central ("Hagamos un buen trato"), una campaña informativa (imagen, piezas gráficas, pendones, videos), actividades informativas, de agradecimiento y de promoción del buen trato.

**¿Qué resultados arrojó?**  
Con el objetivo de fortalecer el compromiso y la participación activa de colaboradores de FOSIS, se creó una instancia en la cual todos quienes integran la institución propiciaran espacios comunes para reflexionar, comentar y fomentar el buen trato de forma coordinada y simultánea a nivel nacional, instaurando el último día miércoles del mes de octubre de cada año como el Día del Buen Trato.

**Facilitadores:**  
Apoyo directivo, participación funcionaria

**Obstaculizadores:**  
No contó con presupuesto asignado

**Datos de Contacto**

**Nombre del Servicio**  
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL

**Ministerio**  
DESARROLLO SOCIAL

**Contacto**  
MANUEL VIDAL

**SUBDIRECCIÓN**  
PERSONAS

**Teléfono**  
(56-2) 2 828 35 32  
(56-2) 2 828 36 06

**Correo electrónico**  
MANUEL.VIDAL@FOSIS.GOB.CL

### **3. Acciones para la verificación del cumplimiento de las normas de aplicación general.**

Como se indicó anteriormente, la ley N°20.955, junto a las facultades normativas, también entrega a la Dirección Nacional del Servicio Civil el mandato de “...velar por el cumplimiento de las normas que imparta e informar semestralmente a la Contraloría General de la República sobre el particular”.

En función de lo anterior, el Servicio Civil ha efectuado una serie de acciones que permitan la verificación del cumplimiento y aplicación de las normas por parte de los servicios públicos. Entre estas acciones se encuentran, la definición de estándares de cumplimiento, la coordinación con la Contraloría General de la República - considerando el rol que la ley le asigna a este órgano de control-, y el desarrollo y mejoras de plataformas tecnológicas, en la búsqueda de nuevos estándares de seguridad, capacidad, facilidad en su uso; con el propósito de contar con medios de verificación eficientes que permitan acreditar el cumplimiento de las normas que ha impartido, y con esa data, informar semestralmente a la Contraloría General de la República.

#### **Definición de estándares de Incumplimientos –Infracciones- .**

Se elaboró un documento denominado “**Listado de Incumplimientos –Infracciones-, Primer y Segundo Grupo de Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas**”, que contiene el listado de todos los artículos de las Resoluciones N° 1 y N° 2, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y frente a cada artículo, él o los incumplimientos asociados, para establecer claridad de cuando se entenderá que las normas se están cumpliendo.

Cada uno de los incumplimientos ha sido clasificado, según las siguientes categorías:

- Leve
- Medio
- Grave
- Muy Grave

Los incumplimientos “leves” y “medios” se han asignado a aspectos de las normas, que aún requieren procesos de mayor tiempo para su desarrollo e instalación en los Servicios Públicos y, una vez detectados, ameritarán información de dichos incumplimientos a los Jefes Superiores de los Servicios, a través de instancias formales.

Por su parte, los incumplimientos “graves” y “muy graves” se han asignado a aquellos aspectos de las normas que requieren, por su importancia, un cumplimiento inmediato.

En anexo se encuentra parte del listado de incumplimientos, presentando a modo de ejemplo, aquellos definidos para la norma referida a “Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas”.

### **Reuniones con Contraloría General de la República**

Con el objeto de ir generando coordinación con Contraloría General de la República, para la verificación del cumplimiento de las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, al 30 de junio de 2018, se han efectuado tres reuniones. Éstas son:

- Reunión del 27 de febrero de 2018, con el Sr. Luis Almonacid, Jefe del Comité de Estatutos y Educación y la Sra. Claudia Abarca, ambos de la División Jurídica de Contraloría, para analizar los aspectos necesarios para la verificación de las normas.
- Reunión del 11 de mayo de 2018, con el Sr. Eduardo Díaz, Jefe de la División de Auditoría y el Sr. Luis Almonacid, Jefe del Comité de Estatutos y Educación de la División Jurídica de la Contraloría, para analizar fechas de informes y acciones del órgano contralor frente a incumplimientos.
- Reunión del 28 de junio de 2018, con el Sr. Luis Almonacid Yáñez, Jefe del Comité de Estatutos y Educación y el Sr. David Inda Costa, Jefe de Área, Departamento de Previsión Social y Personal de la Contraloría, para analizar aplicación del artículo 14° de la Res. Afecta N° 1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil. En esta reunión se acordó evaluar por un año la implementación del artículo 14°, cambios en el Sistema Informático de Contraloría que permitan el registro por cada nueva contratación, de la realización o no, del proceso de reclutamiento y selección, y en caso de no haberlo realizado, que se indique la fundamentación para ello y, finalmente, si Servicio Civil requiere información desde Contraloría, debe definir explícitamente los criterios de dicha información.

## Nuevo Sistema de Monitoreo de Normas – Fase I

Esta plataforma informática ha sido diseñada con el propósito de registrar, monitorear y generar la reportabilidad solicitada a cada Servicio Público, respecto de cada una de las normas impartidas. Con la información obtenida de esta plataforma informática, la Dirección Nacional del Servicio Civil podrá verificar el adecuado cumplimiento de las normas y determinar estrategias de acción, de ser necesarias.



En el intertanto y mientras este nuevo sistema no inicie su aplicación, se encuentra en uso la “Plataforma de Información”, a través de la cual ya se ha ido recogiendo información del cumplimiento de ciertos hitos de las normas.

## Mejoras al Sistema de capacitación del sector público Sispubli 2.0 Fase II.

El Sistema Informático de Capacitación del Sector Público SISPUBLI, es la Plataforma dispuesta por la Dirección Nacional del Servicio Civil, que permite a los Servicios Públicos gestionar su formación y capacitación integralmente.

Con motivo de la entrada en vigencia de las normas de “Cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos”, durante el 2018 se han solicitado mejoras a la plataforma SISPUBLI, de manera de incorporar los requerimientos derivados de esta norma.



## Desarrollo del Portal “Trabaja en el Estado”

La Dirección Nacional del Servicio Civil ha avanzado en el desarrollo y consolidación de un sitio web, que integra toda la oferta pública de empleos de los diversos Servicios, incluyendo los que publica el propio Servicio Civil para los cargos de Alta Dirección Pública y de Educación.

Las mejoras a esta plataforma consideran los principios y criterios contenidos en la norma sobre Estándares de Reclutamiento y Selección, contenidos en la Resolución N° 1/2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

La dirección web de esta plataforma es: [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

## Desarrollo del portal “Prácticas para Chile”

Durante el último trimestre del 2018, está programada la puesta en marcha del Portal [www.practicaparachile.cl](http://www.practicaparachile.cl), que permite a los estudiantes de carreras técnicas y

profesionales, postular en línea a las ofertas de prácticas de los servicios públicos de la administración central del Estado.



### Seguimiento y monitoreo a la aplicación de la facultad de excepción al procedimiento de reclutamiento y selección

Se ha registrado y realizado un monitoreo constante respecto de la aplicación de la facultad de excepción al procedimiento de reclutamiento y selección, establecida en el artículo 14° de la Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

El registro se ha elaborado en base a la información proporcionada por los propios servicios atendiendo su obligación de informar del uso de esta facultad de excepción.

A junio de 2018, la situación es la siguiente:

**Cuadro N° 2**  
**N° de cargos sin aplicación de procedimiento de reclutamiento y selección**

Ministerio	Servicio	N° de cargos
Ministerio de las Culturas, Las Artes y El Patrimonio	Subsecretaría del Patrimonio Cultural	24
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	3
Ministerio de Energía	Subsecretaría de Energía	0**
Ministerio de Agricultura	Comisión Nacional del Riego	5
Ministerio de Educación	Superintendencia de Educación	22
	Secretaría Ministerial de Educación – Región Los Ríos	1
	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	5
Ministerio de Justicia y DDHH	Subsecretaría Justicia	2
	Servicio Registro Civil e Identificación	3



Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones	Subsecretaría de Transportes	8
Ministerio de Salud	Servicio de Salud Magallanes	2
	Central de Abastecimiento del SNSS	1
	Subsecretaría Salud Pública	7
Ministerio de Desarrollo Social	Servicio Nacional del Adulto Mayor	1
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	Dirección del Trabajo	6
Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile	Dirección Nacional de Fronteras y Límites del Estado	1
Ministerio Secretaría General de la Presidencia	Subsecretaría General de la Presidencia	0*
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	Gobierno Regional de Atacama	1
	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	1
	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo	0*
Ministerio de Vivienda y Urbanismo	Servicio de Vivienda y Urbanización der Arica y Parinacota	2
Ministerio de Obras Públicas	Dirección General de Aguas	7
Ministerio de Hacienda	Tesorería General de la República	53
<b>Total número de cargos</b>		<b>155</b>

\*Indican como excepción todos los procesos de ingreso en calidad de contrata. Oficios con idéntico tenor o fundamento.

\*\* No especifica la cantidad exacta de cargos.

En el mes de julio de 2018, se enviaron oficios tanto a la Dirección del Trabajo como a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo– SUBDERE, instándoles a aplicar los procedimientos de reclutamiento y selección para los ingresos a contrata en dichos Servicios. Esta acción continuará con otras instituciones.

# III. Comentarios Finales

La dictación de la ley N°20.955, otorgó a la Dirección Nacional del Servicio Civil facultades para impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas.

El trabajo realizado en torno a la formulación, aprobación, difusión e implementación de las normas impartidas mediante las resoluciones N°1 y N°2 de 2017, nos entrega aprendizajes y desafíos para un efectivo cumplimiento de los propósitos de cada una de ellas.

No obstante los desafíos enfrentados en la aplicación de las normas dictadas, hay aspectos que es posible asegurar que son un avance efectivo para generar un mejor empleo público. Estos aspectos son:

- Las normas dictadas permiten consolidar lo avanzado en gestión y desarrollo de personas, sentando bases para una gestión moderna que apoye efectivamente el quehacer estratégico institucional.
- Las normas dictadas permiten contar con un estándar común en materias de gestión y desarrollo de personas para todos los ministerios y servicios públicos, que haga posible asumir nuevos desafíos en esta área.
- El desarrollo normativo en materias de gestión y desarrollo de personas en las instituciones públicas, es una tarea de Estado para un mejor y más efectivo empleo público.
- Las normas dictadas constituyen una oportunidad para cada uno de los equipos de gestión y desarrollo de personas, de los diversos servicios públicos, para transitar desde lo operativo hacia lo más estratégico, resguardando en dicho tránsito derechos, ambientes y condiciones laborales.

En otro orden de ideas, y respecto del documento presentado, se puede indicar que éste resume las acciones que al 30 de junio del año en curso, la Dirección Nacional del Servicio Civil ha desarrollado, a objeto de verificar la adecuada implementación normativa en materia de gestión y desarrollo de personas por parte de los servicios públicos.

No obstante ello, la verificación del cumplimiento no se agota en el accionar del Servicio Civil, sino que requiere y debe estar debidamente articulada con las funciones de control y fiscalización de la Contraloría General de la República, por lo que los siguientes informes semestrales que se emitan, informarán a ese órgano contralor respecto a los incumplimientos de las normas de aplicación general contenidas en las Resoluciones N°1 y N° 2, ambas del 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior, requiere continuar con el trabajo conjunto y colaborativo que se ha desarrollado con la Contraloría General de la República, para contribuir efectivamente a lograr un mejor empleo público y con ello aportar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de cada institución, en beneficio de la ciudadanía toda.

## Anexo

## Listado de Incumplimientos (Infracciones):

## LISTADO DE INCUMPLIMIENTOS (INFRACCIONES)

Resolución N°1 del 11 de Mayo de 2017

Dirección Nacional del Servicio Civil

ARTÍCULO	INCUMPLIMIENTOS (INFRACCIONES)	CLASIFICACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<b>ESTRUCTURA Y ESTÁNDARES DE LAS ÁREAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS</b>			
<p><b>Artículo 1°:</b> Todos los Servicios Públicos, deberán contar en su organización interna con una dirección, división, departamento u otro equivalente, con su correspondiente jefatura, la que deberá ubicarse en un nivel jerárquico que permita posicionar la función de Gestión y Desarrollo de Personas para contribuir a la estrategia institucional.</p> <p>En los casos en que las leyes orgánicas de los respectivos Servicios Públicos, establezcan áreas o unidades con denominaciones distintas a dirección, división y/o departamento, se asignará la jefatura del área, en aquel nivel que permita relevar la posición jerárquica y estratégica de gestión y desarrollo de personas.</p> <p>Quien desempeñe la jefatura de la dirección, división o departamento señalado, deberá ser considerado como parte de los equipos de dirección del Servicio, de modo que permita un adecuado desempeño del cargo.</p> <p>Lo señalado en los incisos precedentes, se deberá efectuar en un plazo de seis meses a contar de la publicación de la presente normativa.</p>	<p>Servicio Público no cumple a Mayo de 2018 con la ubicación jerárquica del Área de Gestión y Desarrollo de Personas, que permita posicionar la función de Gestión y Desarrollo de Personas para contribuir a la estrategia institucional.</p>	Leve	Autoreporte en plataforma informática, en la cual se deberá registrar la posición jerárquica antes y después de la aplicación de la norma (si se hubiese producido algún cambio).
	<p>Servicio Público no informa a Mayo 2018, a la Dirección Nacional del Servicio Civil de la situación particular del Servicio que lo exima del cumplimiento del inciso 1°, artículo 1° de Res. N°1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>	Leve	En plataforma informática se solicitará información acerca de la participación en actividades del comité directivo por parte de la jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas.
	<p>A mayo de 2018 Jefatura del Área de Gestión y Desarrollo de Personas no participa de instancias directivas.</p>	Leve	
<p><b>Artículo 2°:</b> Para el aporte estratégico que se requiere, la gestión de la Unidad que se cree a partir del artículo precedente, deberá abordar, a lo menos, los siguientes ámbitos de acción, los que pueden estructurarse según lo determine cada servicio:</p> <p><b>a)</b> Planificación y Soporte de la Gestión de Personas. Comprende la política de gestión y desarrollo de Personas, Procesos</p>	<p>Servicio Público no aborda a diciembre 2018, teniendo más de dos años de creación, a lo menos los 11 temas contemplados en Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado,</p>	Muy Grave	Autoreporte en plataforma informática, en donde se deberá informar los ámbitos de acción abordados por el Servicio Público. También deberá señalar a lo menos una acción ejecutada o en

ARTÍCULO	INCUMPLIMIENTOS (INFRACCIONES)	CLASIFICACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p>Administrativos, Planificación de la gestión de personas, Planificación dotacional, Sistemas de información para la gestión de Personas, Posicionamiento del Área de Personas e Innovación y Desarrollo.</p> <p><b>b)</b> Gestión del Desempeño. Comprende Reclutamiento y Selección, Inducción, Gestión del Desempeño Individual y Egreso.</p> <p><b>c)</b> Gestión del Desarrollo. Comprende Capacitación, Movilidad de las personas y Gestión del Conocimiento Institucional.</p> <p><b>d)</b> Gestión del Cambio Organizacional. Comprende Diseño Organizacional, Gestión de Ambientes Laborales, Gestión del Reconocimiento y Liderazgo, Gestión de las Comunicaciones y Relaciones Laborales e Inclusión y No Discriminación.</p>	<p>referidos a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas.</li> <li>2. Reclutamiento y Selección.</li> <li>3. Concursabilidad y Carrera Funcionaria.</li> <li>4. Inducción.</li> <li>5. Calidad de Vida y Ambientes Laborales.</li> <li>6. Participación Funcionaria.</li> <li>7. Gestión del Desempeño y Calificaciones.</li> <li>8. Formación y Capacitación.</li> <li>9. Rol de Jefaturas.</li> <li>10. Movilidad.</li> <li>11. Egreso.</li> </ol>		<p>desarrollo para cada ámbito.</p>
<p><b>Artículo 3°:</b> Las Unidades referidas en el artículo 1°, deberán denominarse utilizando siempre las acepciones “Gestión y Desarrollo de Personas”, dejando de emplear los conceptos de “Recursos Humanos” o de “personal”, salvo que leyes específicas establezcan denominaciones diferentes.</p>	<p>Servicio Público no utiliza en la denominación de su área, los conceptos de “Gestión y Desarrollo de Personas”.</p> <p>Servicio Público no informa a la Dirección Nacional del Servicio Civil de la situación particular del Servicio que lo exima del cumplimiento del artículo 3° de la Resolución N°1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>	<p>Medio</p> <p>Medio</p>	<p>Autoreporte en plataforma informática y registro/carga en la misma, de evidencia disponible.</p>
<p><b>Artículo 4°:</b> La persona que desempeñe la función de Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas, junto a los requisitos legales del cargo, se espera cumpla, a lo menos, con el siguiente perfil:</p> <p><b>a)</b> Deseable poseer un Título profesional de las áreas de la Administración, Ciencias Sociales o de carreras afines.</p> <p><b>b)</b> Deseable experiencia directiva o profesional en el Área de Gestión y Desarrollo de Personas.</p> <p><b>c)</b> Deseable poseer capacitación en el Área de Gestión y Desarrollo de Personas y/o estudios de especialización afines al área.</p>	<p>Servicio Público no cuenta con perfil actualizado para el cargo de Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>	<p>Medio</p>	<p>Autoreporte en Plataforma informática y registro/carga en la misma, del perfil de cargo de Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>

ARTÍCULO	INCUMPLIMIENTOS (INFRACCIONES)	CLASIFICACIÓN DEL INCUMPLIMIENTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<p><b>Artículo 5°:</b> Las personas que a la fecha de publicación de la presente norma, estén sirviendo los cargos de jefaturas de gestión y desarrollo de personas u otros equivalentes, y no contaren con el perfil señalado, podrán seguir desempeñando estos cargos en las condiciones que originalmente fueron provistos. Sin perjuicio de lo anterior, dichas jefaturas podrán integrarse a programas de capacitación, desarrollo y perfeccionamiento, conforme a las orientaciones que en tal sentido, establezca la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>	<p>Servicio Público no reporta acciones de perfeccionamiento de la jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas realizadas durante el año, las que incluyen, actividades desarrolladas por la Dirección Nacional del Servicio Civil, entre otras.</p>	<p>Grave</p>	<p>Registro Sistema de Capacitación-SISPUBLI.</p> <p>Listados de asistencia de las acciones desarrolladas por la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>
<p><b>Artículo 6°:</b> La Dirección Nacional del Servicio Civil, dispondrá de un Programa de Inducción para Jefaturas de Gestión y Desarrollo de Personas, al que deberán asistir todas las personas que asuman dicho cargo en los Servicios Públicos. La Dirección Nacional del Servicio Civil comunicará la oportunidad, lugar y contenidos del programa de inducción en referencia.</p> <p>Este Programa de Inducción, también podrá ser aplicado a quienes a la fecha de publicación de la presente norma ejerzan el cargo de Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas.</p>	<p>Servicio Público no gestiona la participación de la nueva Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas en el programa de Inducción realizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, a menos que ya haya pasado por ésta en un plazo menor a 6 meses.</p>	<p>Grave</p>	<p>Registro de asistencia a instancias presenciales del programa de Inducción realizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil.</p>
<p><b>Artículo 7°:</b> Todo lo establecido en el presente Título, es sin perjuicio de lo que dispongan las leyes o reglamentos que regulen la materia.</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>	<p>No aplica</p>