

Criterios normativos 2024 Cumplimiento NAG

27 Septiembre 2024

SERVICIOCIVIL



OBJETIVO

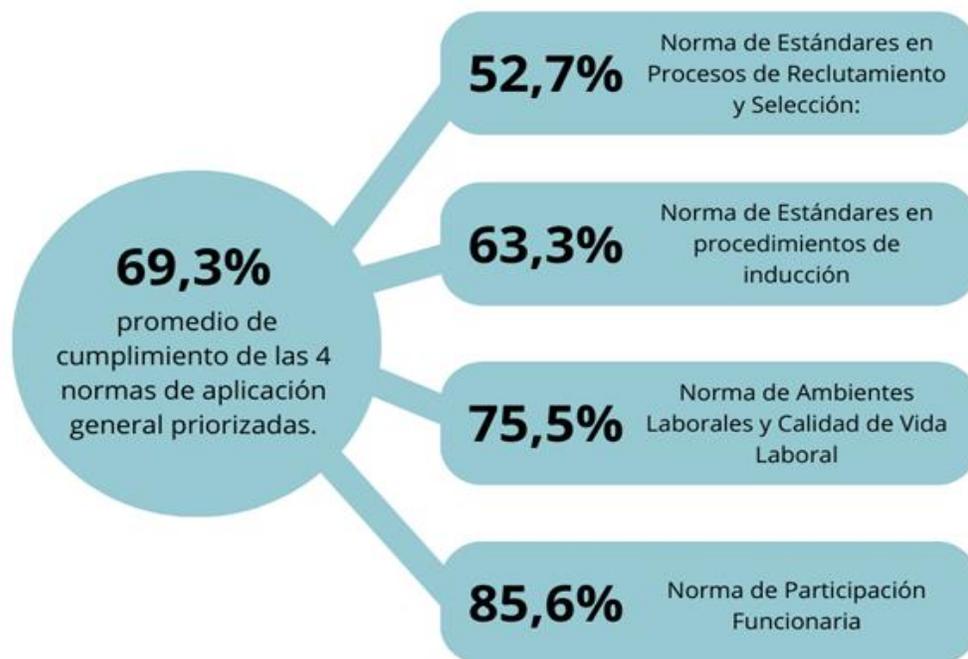
Acompañar a los servicios públicos en el **desafío de aumentar los niveles de cumplimiento** de las normas en materia de gestión y desarrollo de personas, promoviendo condiciones organizacionales para la **instalación efectiva de mejores prácticas laborales**.

Mejorar la calidad del empleo público para entregar un mejor servicio a la ciudadanía.

Recuperar la confianza, legitimidad y cercanía del Estado con la ciudadanía.

REPORTE GLOBAL DE CUMPLIMIENTO 2023

SERVICIO CIVIL



60
instituciones cumplieron todas las normas priorizadas el año 2023

3
instituciones tienen incumplimiento en las cuatro normas priorizadas el año 2023

Reporte de Cumplimiento Normativo 2023



Oficio N° 479-2024
08/07/2024

PRINCIPALES HALLAZGOS

1. Alineamiento Directivo

- Apoyo de la autoridad al cumplimiento normativo.
- Acompañamiento directivo a la gestión de desarrollo organizacional.
- Prioridades institucionales, urgencias o criticidad.
- Alineamiento entre actores técnicos y políticos de la institución (desinformación).

2. Jefatura y equipo gestión de personas

- Posicionamiento e influencia de las jefaturas y áreas de gestión de personas
- Rotación jefaturas de gestión de personas y encargadas/os temáticos.
- Organización del trabajo/ cargas laborales / licencias médicas.
- Control global sobre ejecución de proceso/ responsabilidad unipersonal
- Prevalencia de la gestión administrativa.

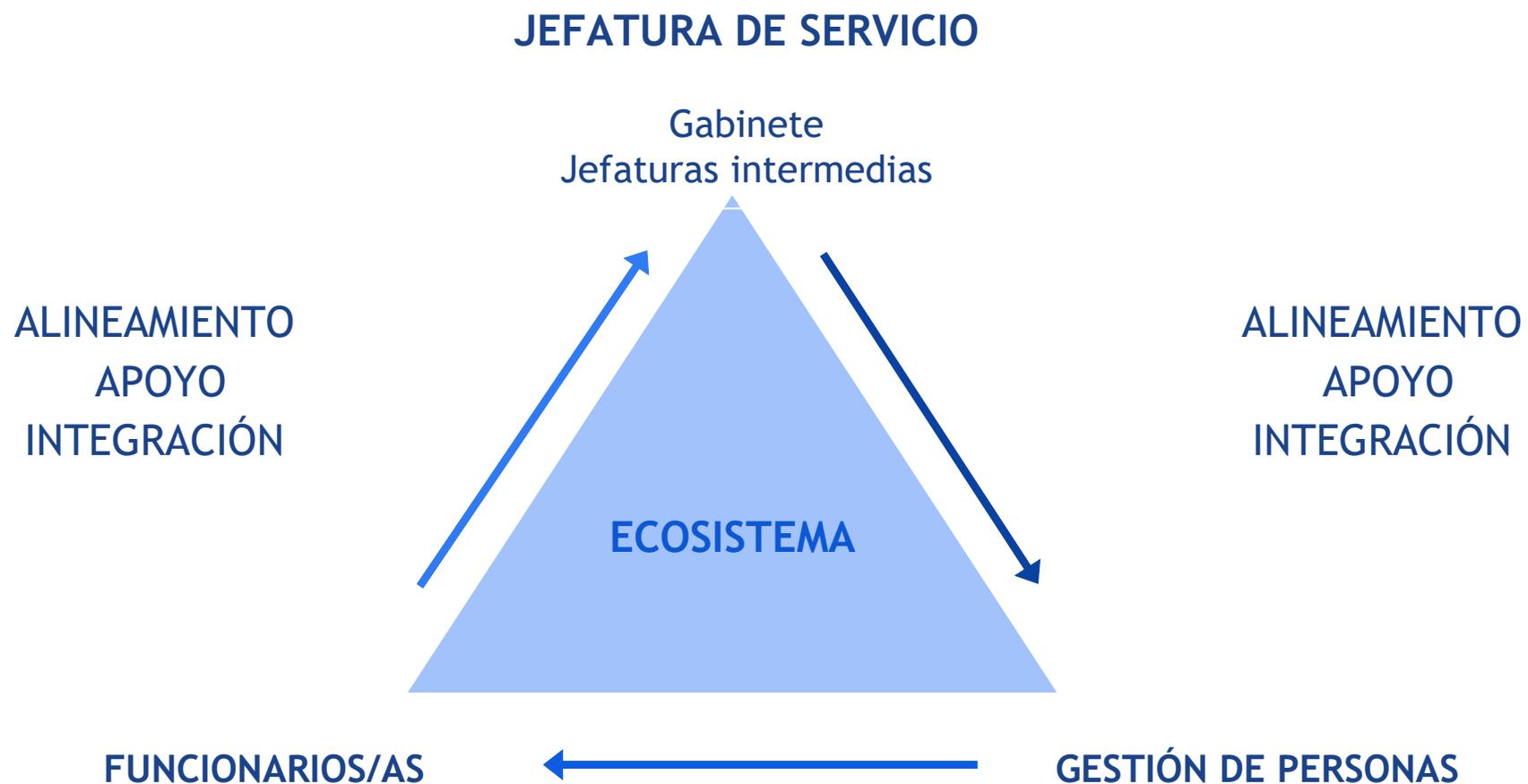
3. Mejora de procesos

- Revisión y mejora de procesos e instrumentos (técnica/tecnología)
- Gestión sistémica e integral.
- Visibilizar / comunicar avances y logros institucionales

4. Gestión de plataforma reportabilidad

- Conocimiento estándares de cumplimiento
- Ingreso de información en plataforma de reportabilidad.
- Medios de verificación pertinentes.

FORTALECIMIENTO GESTIÓN INSTITUCIONAL



Normas de Aplicación General

Su propósito es contribuir a **profundizar de manera transversal el proceso de modernización de la Gestión y Desarrollo de Personas**, fortaleciendo el aporte estratégico en nuestras instituciones.

Publicación 10-11-2017

Estructura y
Estándares de las
Áreas de Gestión y
Desarrollo de Personas

Políticas de Gestión y
Desarrollo de Personas

Procesos de
Reclutamiento y
Selección

Concursabilidad y
Carrera Funcionaria

Programas de
Inducción

Gestión de Prácticas
Profesionales

Ambientes Laborales y
Calidad de Vida
Laboral

Publicación 22-03-2018

Participación
Funcionaria

Formación y
Capacitación

Rol de Jefaturas en
Dirección de Equipos

Gestión del
Desempeño Individual
y Sistema de
Calificaciones

Y vienen
2 más!

PRIORIZACIÓN VERIFICACIÓN CGR

Reclutamiento y Selección	Inducción	Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral	Participación Funcionaria
<p>Fortalecer la función pública, transparentando la oferta de cargos disponibles en los servicios públicos e incorporando a personas competentes al Estado, en base a un procedimiento formalizado claro y transparente para la ciudadanía y para la organización.</p>	<p>Integrar e incorporar adecuadamente a las personas en los servicios públicos en base a un proceso de inducción claro, sistemático y pertinente, que contribuya a una integración efectiva en los servicios.</p>	<p>Fortalecer en los servicios públicos acciones que promuevan ambientes laborales saludables, con el consecuente impacto a la gestión interna y la entrega de mejores servicios para la ciudadanía.</p>	<p>Generar una cultura y prácticas de participación y colaboración entre directivos y funcionarios y sus asociaciones representativas, en materias de gestión y desarrollo de personas, así como en otras materias que el Servicio estime conveniente.</p>



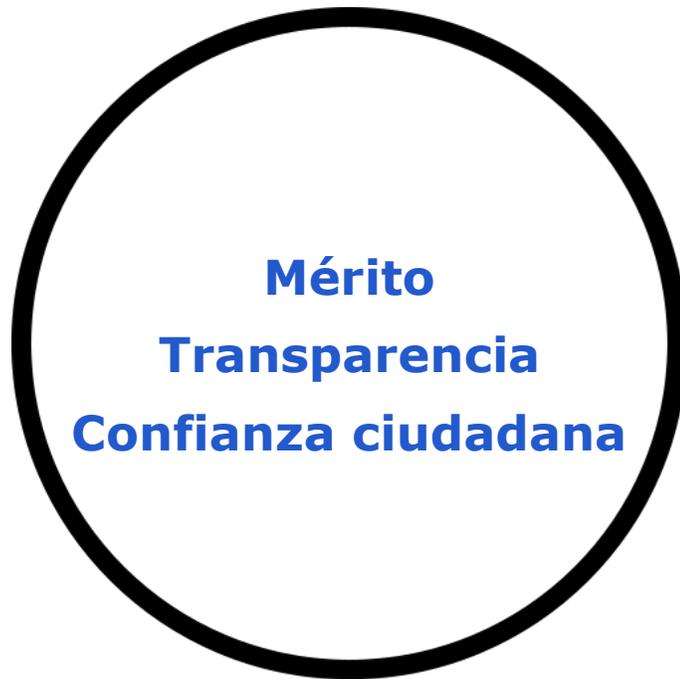
Crerios normativos 2024



Norma Reclutamiento y Selección



Reclutamiento y Selección



- a) Los ingresos del año 2024, a contrata y/o Código del Trabajo, se realizaron o fueron provistos en su totalidad con aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección, o,
- b) Las excepciones al procedimiento de reclutamiento y selección fueron cursadas previa Resolución Fundada y representan menos del 50% del total de ingresos a la contrata o Código del Trabajo durante el año 2024 y,
- c) No efectúan durante el 2024 contrataciones directas o sin Resolución Fundada ni procedimiento.

Estado de avance de reportabilidad (Agosto 2024)

- Del total de servicios (206) que deben reportar, 24.8 % no han registrado información (51 sspp)
- Del total de servicios (206) que deben reportar, 24 %, tiene menos del 50% de información que corresponde tener ingresada a la fecha.
- De una muestra representativa de los servicios que han reportado la información mensual de ingresos]: el 54,5% ha seleccionado sobre el 50% de sus nuevos ingresos a través de un proceso de selección público.

Recordar “Orientaciones para la aplicación de la Norma Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección”, por ejemplo modalidad de Listado de elegibles

Plataforma de Reportabilidad - Formulario 3

Formulario: Ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo realizados por procesos de Reclutamiento y Selección entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2024. (Registro mensual)

En la información solicitada a continuación se deben excluir los siguientes casos:

- **Personal específico que desempeña labores de confianza directa de Ministras(os)/Subsecretarias(os)/ Jefaturas de Servicios, tales como: asesores, Jefaturas de Gabinete, Jefaturas de Comunicaciones.**
- **Contrataciones por reemplazos derivados de licencias médicas u otros similares, menores a seis meses, contrataciones a plazo fijo inferiores a seis meses (en cargos no permanentes y/o contrataciones para situaciones específicas y puntuales acotadas en el tiempo).**
- **Procesos de movilidad interna o “recontratación” de funcionarios que ya pertenecen a la dotación del servicio.**
- **Trasposos de honorarios a contrata según lo indicado en el artículo 15 de la ley N° 21.640 u otro tipo de Traspaso regulado por Ley.**
- **Contrataciones de personas que previamente realizaron su práctica profesional o técnica, seleccionados a través del Programa Prácticas Chile.**



Norma Inducción



Inducción

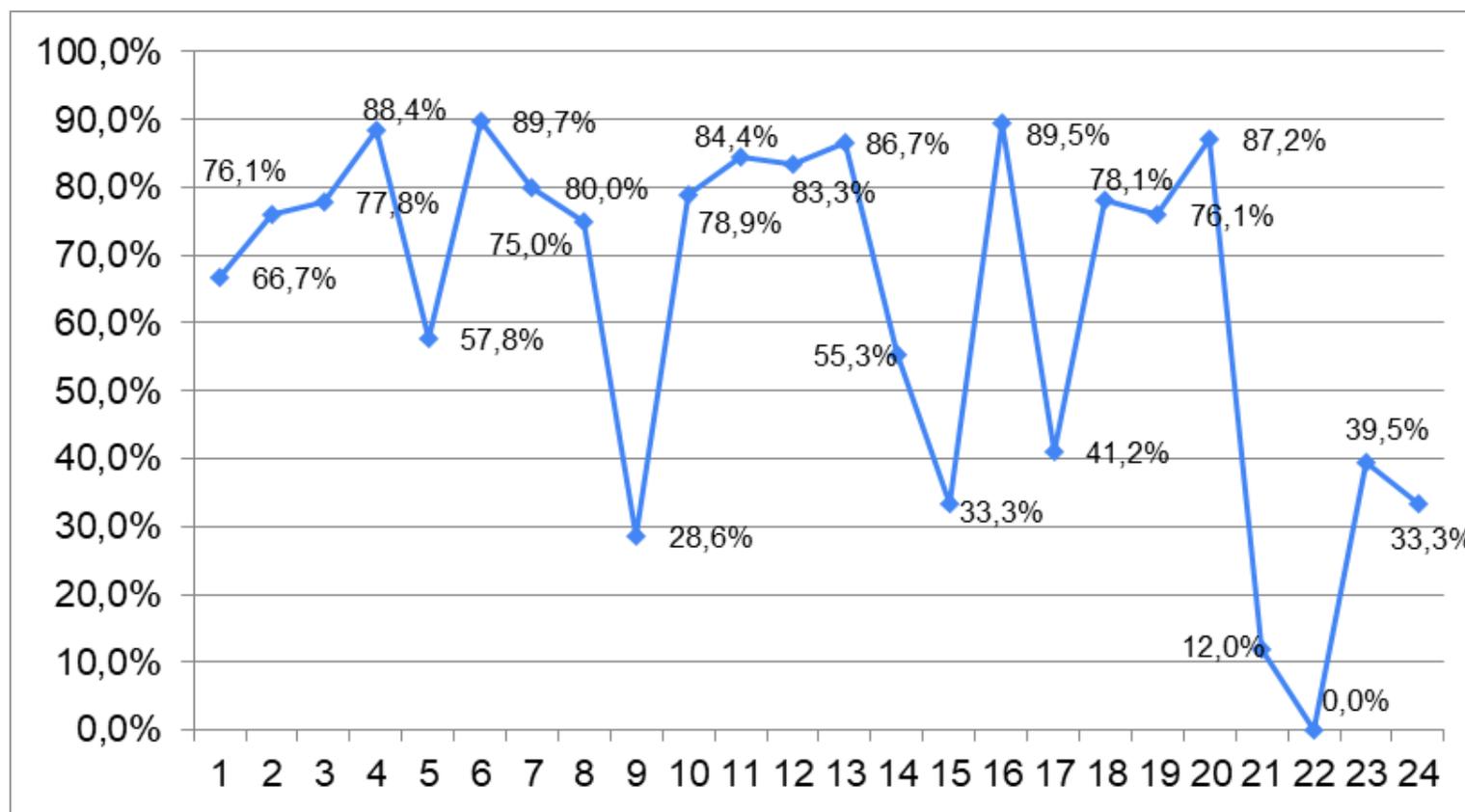
Desempeño
Eficiencia
Identidad Org.
Adaptación

Aplicación al 100% de sus ingresos a cargos de planta, contrata, suplentes y/o código del trabajo, su procedimiento de inducción, iniciado éste en un plazo inferior a 30 días.

Estado de avance de reportabilidad (primer semestre)

Considerando estándar del 90% de los nuevos ingresos con alguna acción de inducción aplicada dentro de los 30 días siguientes a su ingreso a la Institución:

57% cumple - 43% no cumple





Norma Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral



Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral

Promoción Buen Trato
Prevención
Mirada sistémica

Ejecución de **acciones** del Plan Anual de Prevención; Ambientes Laborales y Conciliación Laboral.

Se valorarán las acciones de prevención, especialmente en lo referido a la elaboración del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Acoso Laboral y de la Violencia en el Trabajo y, actualización Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 21.643.

Orientaciones para el Cumplimiento



Norma 7 Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral

Recomendaciones:

- Prioridad aplicar CEAL- SM o las recomendaciones de intervención. De no ser posible que no hayan realizado mediciones o se haya obtenido riesgo bajo, se deben gestionar los ambientes laborales, realizando o reforzando acciones ya establecidas en el plan de intervención previo, por ejemplo para fortalecer factores protectores o de riesgo bajo.
- En el marco de la Ley Karin, que involucra la actualización del procedimiento de denuncia VALS así como la generación del protocolo de prevención, deben realizarse acciones o medidas para promover ambientes de buen trato y libres de violencia.
- Si el servicio no cuenta con un protocolo de conciliación actualizado, de igual forma se deben realizar acciones para promover la conciliación vida familiar y personal con el trabajo. (se consultará si han implementado horario flexible)
- Y finalmente, se recomienda mantener vigente un Programa de Calidad de Vida Laboral y Ambientes Laborales que incluya todas las acciones institucionales en esta materia. Importancia de la integración institucional.



Norma Participación Funcionaria



Participación Funcionaria

Diálogo Social
Acuerdos y
compromisos
Formalización

Reporte de ejecución de la agenda/plan de trabajo realizadas con los funcionarios y/o representantes de las Asociaciones de Funcionarios en la plataforma de reportabilidad del Servicio Civil, del año 2024.

- No se considerará como parte del reporte la participación en instancias ya establecidas en la normativa vigente (comité bipartito de capacitación, consejo de bienestar, comité de higiene y seguridad, entre otros).
- En caso de no existir representación formal de funcionarios, se considerará como criterio la incorporación de la mirada funcionaria por medio de instrumentos o dispositivos de consulta e información.

Reporte Norma Participación Funcionaria

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023
Porcentaje de servicios públicos que informan reporte de ejecución de agenda / acciones realizadas con los funcionarios y/o representantes de las AAF	94,6	95,1	88,1	82,3	85,6

MODELO DE AGENDA PARTICIPACIÓN FUNCIONARIA

Servicio Civil propone la siguiente modelo de la agenda (artículo 2do de Norma).

Propósito:

Ordenar la gestión y/o registrar las acciones en desarrollo o desarrolladas durante el 2024:

1) Datos de caracterización:

- Número de Asociaciones de funcionarios/as
- Tipo de Organización (Nacional / Regional)

1) Agenda → Campos a solicitar:

- Ámbito del compromiso: (i.e. Política de Gestión de Personas) desde lista desplegable.
- Compromiso o resultado esperado: (i.e. Contar al mes de Octubre con Política actualizada)

Reporte:

- Ejecución 2024: Se espera reporte dicotómico sobre cumplimiento de las acciones comprometidas (Cumplido / No Cumplido).
- Requiere carta firmada por parte de la AAFF (SC propondrá modelo estándar)



Acompañamiento

Equipo Consultoría en Gestión de Personas

Nombre consultor/a	Sectores
Carlos Vega cvega@serviciocivil.cl	Obras Públicas
	Las Cultura, Las Artes y el Patrimonio
	Segegob
	Segpres
	Defensa Nacional
Priscilla Suárez psuarez@serviciocivil.cl	Salud (Redes Asistenciales) Zona Norte
	Vivienda y Urbanismo
Caterina Prado cprado@serviciocivil.cl	Agricultura
	Bienes Nacionales
	Minería
Marcela Montero mmontero@serviciocivil.cl	Hacienda
	Trabajo y Previsión Social
José Labra jlabra@serviciocivil.cl	Gobiernos Regionales
Mirtha Céspedes mcespedes@serviciocivil.cl	Educación

Nombre consultor/a	Sectores
María Gabriela Peñailillo mpenailillo@serviciocivil.cl	Interior y Seguridad Pública
	Salud (Redes Asistenciales) Zona Sur
Beatriz Dupuy bdupuy@serviciocivil.cl	Justicia y Derechos Humanos
	Relaciones Exteriores
	Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación
Margarita Meneses mmeneses@serviciocivil.cl	Economía, Fomento y Turismo
	Salud Pública
	Presidencia de la República
	Mujer y Equidad de Género
	Transportes y Telecomunicaciones
	Deportes
Javiera Vargas jvargas@serviciocivil.cl	Desarrollo Social y Familia
	Medio Ambiente
Jesús Figueroa jfigueroa@serviciocivil.cl	Energía

SERVICIO CIVIL



www.serviciocivil.cl

