

Plan Acompañamiento Cumplimiento NAG

Agosto 2024

SERVICIOCIVIL



PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO

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.

RUTA DE ACOMPAÑAMIENTO

SERVICIO CIVIL

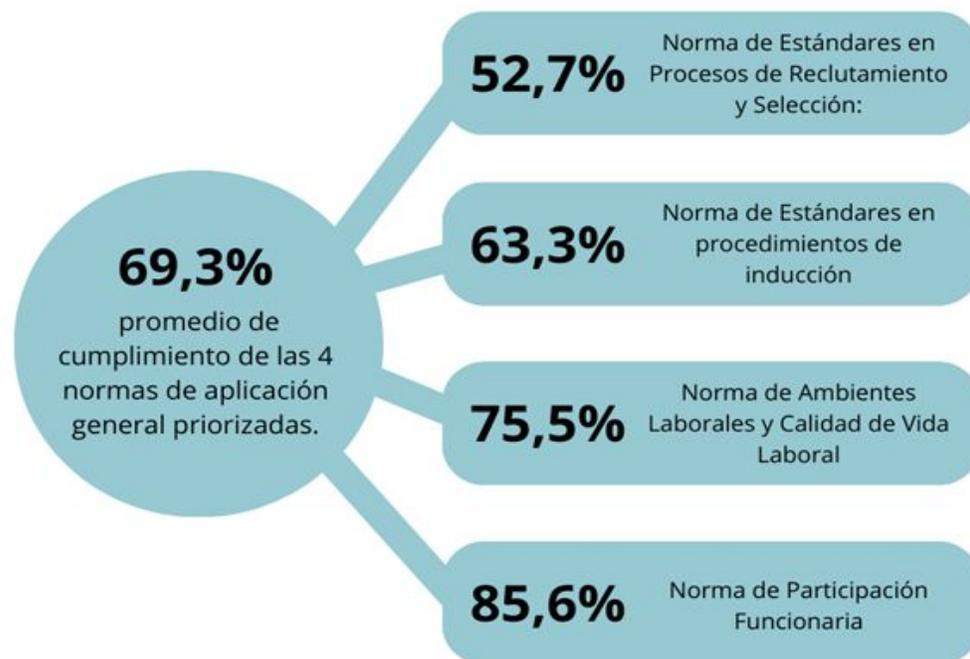


Desafío colectivo

01	08 Julio	#Oficio N°479-2024 - Informa resultados proceso de verificación de cumplimiento NAG, año 2023.
02	Julio	#Indagación bilateral con jefaturas de gestión y desarrollo de personas sobre las causas de incumplimiento 2023 #Reporte cumplimiento NAG Primer Semestre 2024
03	Agosto	#Difusión y sensibilización Jefaturas de Gabinete 12 Agosto (Servicios públicos) 21 Agosto (SLEP´s - Jefaturas de Servicio) 22 Agosto (Subsecretarías) 27 Agosto (Servicios de Salud/MINVU)
04	19 Agosto	#Encuentro Encargadas/os RyS Lineamientos técnicos/herramientas/Mejoras de procesos Experiencias y buenas prácticas laborales
05	30 Agosto	#Todos conectados Compartir estándares normativos /ajustes 4 NAG Reforzar indicaciones de reportabilidad Formato Agenda Participación Funcionaria
06	Sept	#Todos conectados

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

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

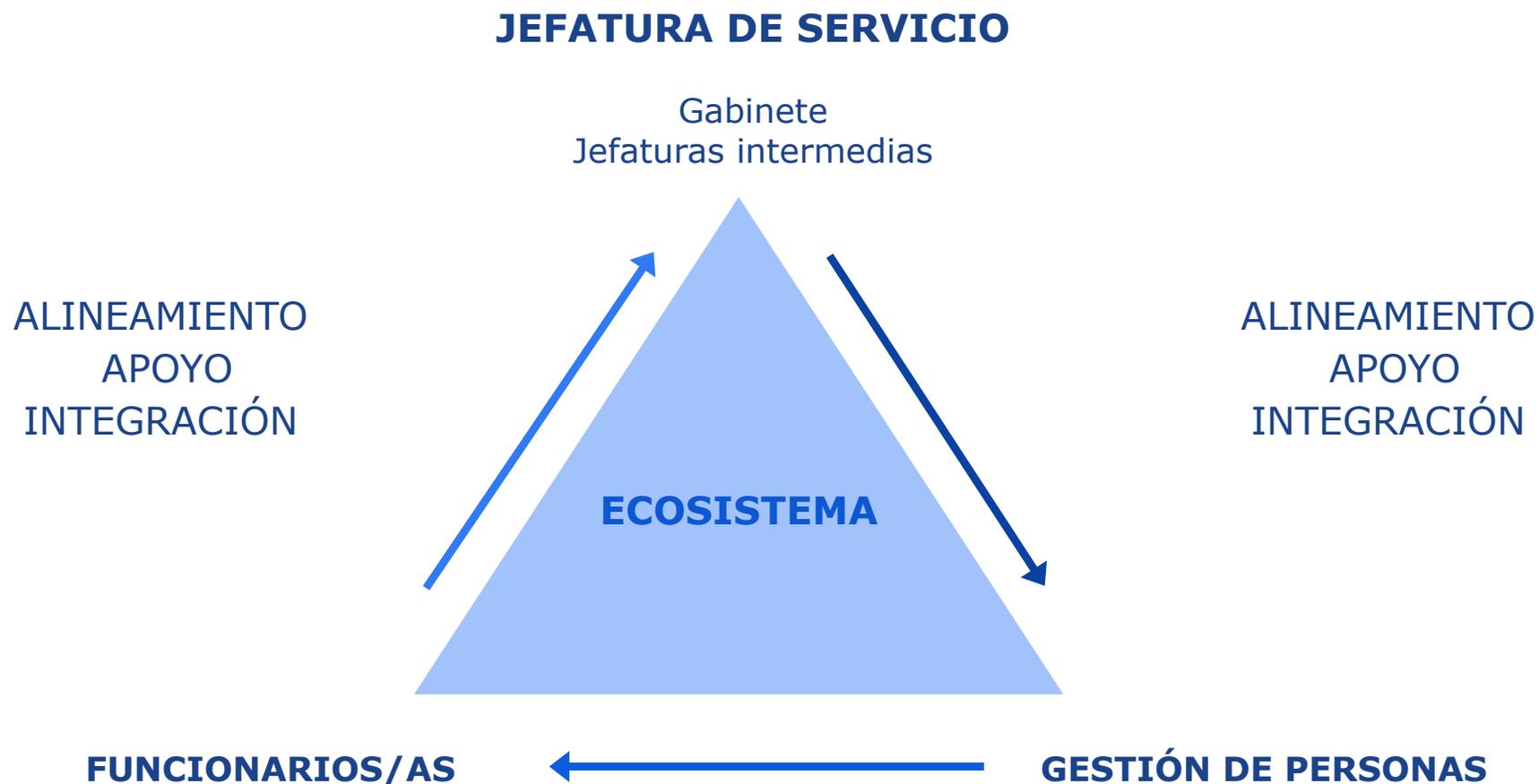
- Revisión y mejora de procesos e instrumentos (técnica/tecnología)
- Gestión sistémica e integral.
- Visibilizar / comunicar avances y logros institucionales

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

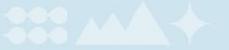
Y vienen 2 más!

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>



Criteriaos normativos 2024



Norma Reclutamiento y Selección



Reclutamiento y Selección



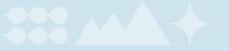
- a) Los ingresos del año 2024, a contrata y/o Código del Trabajo, se realizaron o fueron provistos en su totalidad con aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección, o,
- b) Las excepciones al procedimiento de reclutamiento y selección fueron cursadas previa Resolución Fundada y representan 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 (primer semestre)

De los 55 SSPP que han ingresado información mensual de ingresos, el 54,5% ha seleccionado sobre el 50% de sus nuevos ingresos a través de un proceso de selección público.

Criterio	Nro de SSPP	Porcentaje
Solo con ingresos directos	9	45.5%
Menor o igual al 50% de sus ingresos por procesos de R&S	16	
Mayor al 50% y menor al 90% de sus ingresos por procesos de R&S	15	54.5%
100% ingresos por procesos de R&S	11	
Sin ingresos en el período	4	
Total	55	100%



Norma Inducción



Inducción

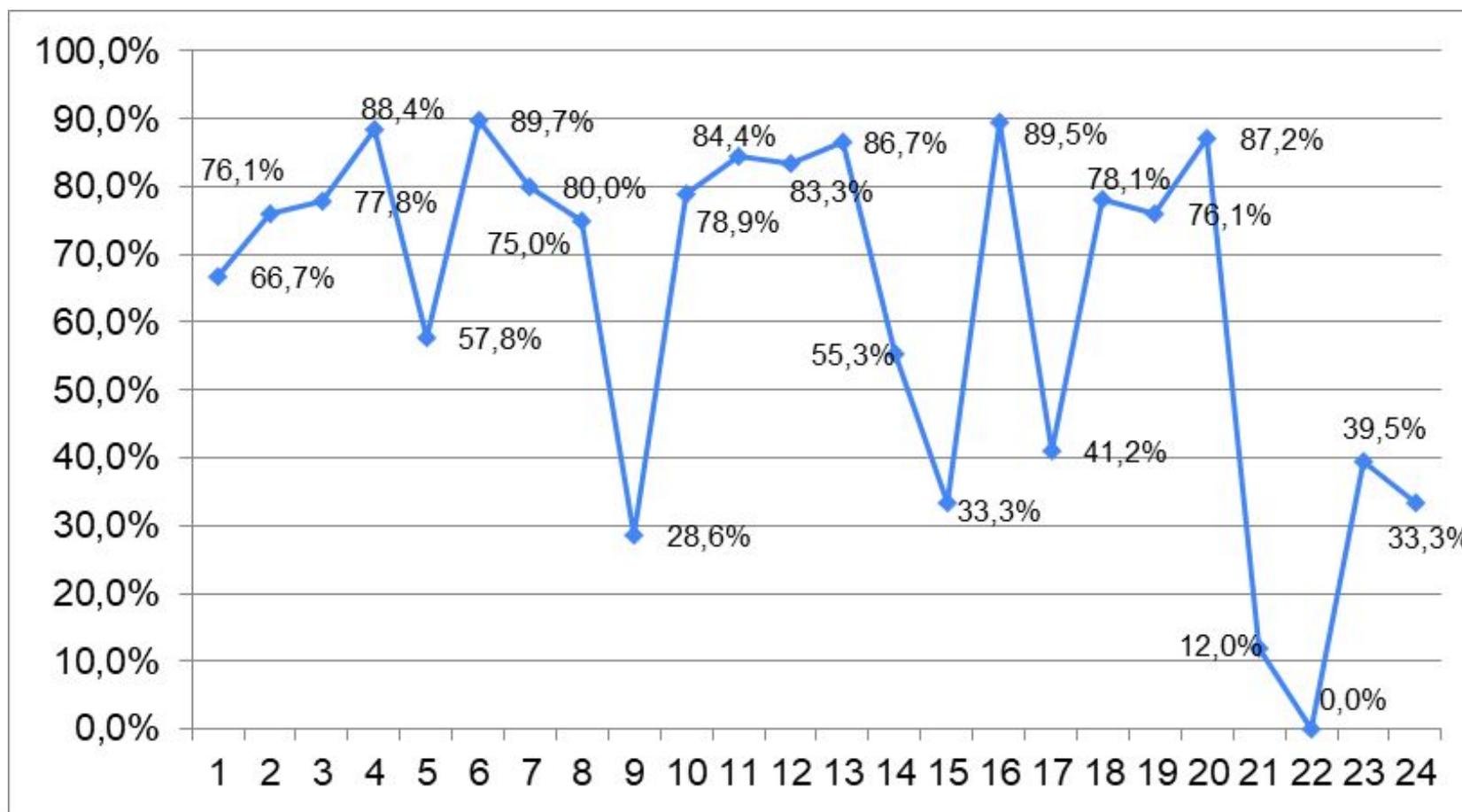


Aplicación al 100% de sus ingresos a cargos de planta, contrata, suplentes y/o código del trabajo, su procedimiento de inducción, iniciado éste en un plazo inferior a 30 días.

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

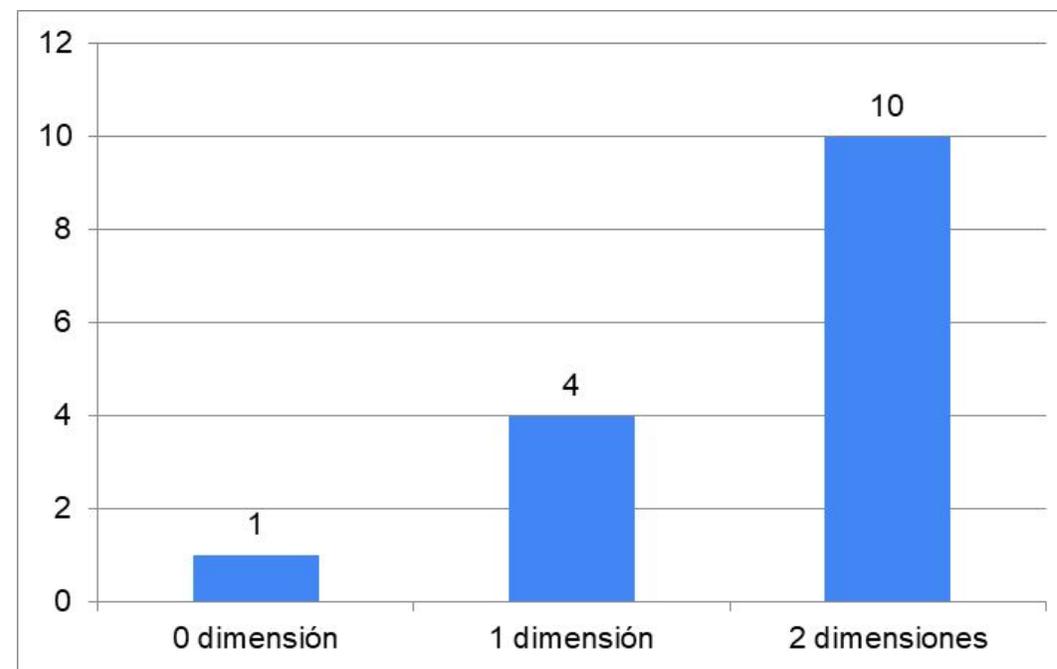
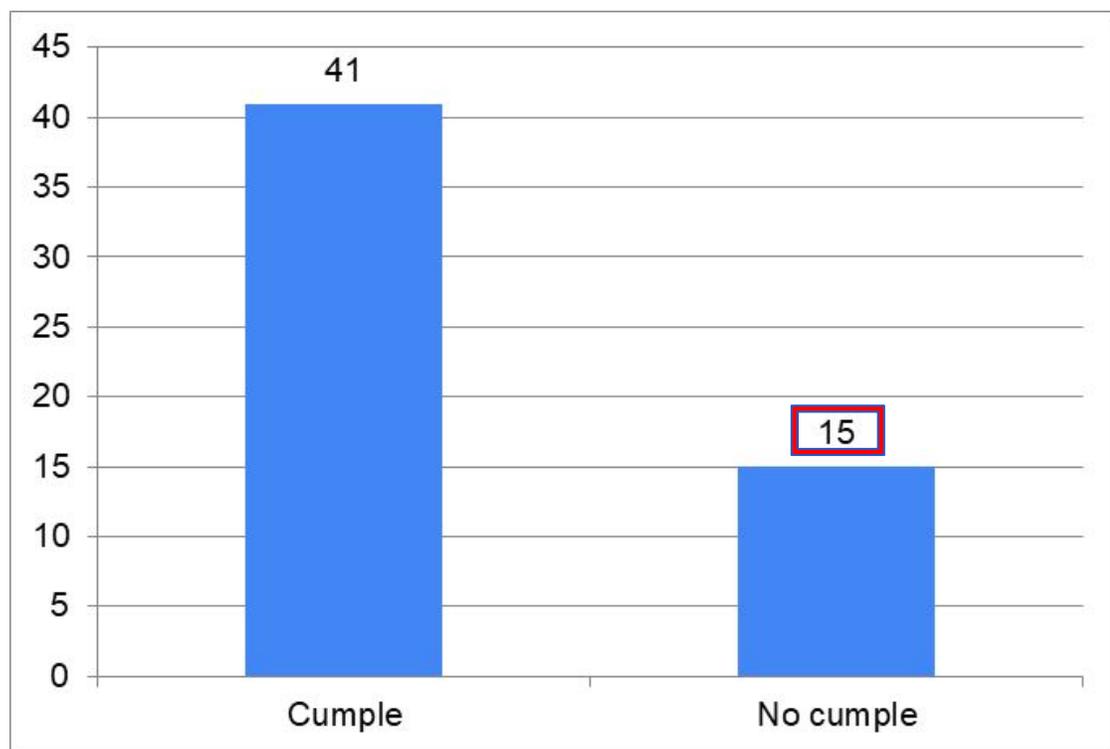
Promoción Buen Trato
Prevención
Mirada sistémica

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.

Estado de avance de reportabilidad (primer semestre)

Estándar de cumplimiento: Haber ejecutado en el periodo acciones del Plan Anual de Prevención y Seguimiento del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual; del plan de intervención de ambientes laborales y del protocolo de conciliación.





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 AAFF	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)

2) 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
Margarita Meneses mmeneses@serviciocivil.cl	Economía, Fomento y Turismo
	Salud Pública
	Presidencia de la República
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
Caterina Prado cprado@serviciocivil.cl	Agricultura
	Bienes Nacionales
	Minería
Jocelyn Miranda jmiranda@serviciocivil.cl	Mujer y Equidad de Género
	Transportes y Telecomunicaciones
	Deportes
	Desarrollo Social y Familia
Javiera Vargas jvargas@serviciocivil.cl	Medio Ambiente
Jesús Figueroa jfigueroa@serviciocivil.cl	Energía

SERVICIOCIVIL



www.serviciocivil.cl

