
Proyectos Agenda de Modernización

Noviembre 2022



DIPRES

Dirección
de Presupuestos



SERVICIO CIVIL

Proyectos Agenda de Modernización vinculados a Personas en el Estado

SERVICIOCIVIL



Proyectos Agenda de Modernización vinculados a Gestión de Personas



SERVICIO CIVIL



¿qué necesitamos?

Revalorizar la función pública y conectarla con empatía con
las demandas ciudadanas

para recuperar la confianza!

SERVICIO CIVIL



Conciliación Trabajo y Vida Personal: bienestar, seguridad en el trabajo y corresponsabilidad en los cuidados.

Objetivo:

Resguardar la calidad de los espacios de trabajo en el sector público, de manera que sean espacios sanos y que propicien la buena salud de los funcionarios y funcionarias, en especial, la salud mental.

Líneas de Trabajo:

1. Modelo de calidad de vida en el sector público.
2. Protocolos de conciliación y evaluación de tensiones conciliatorias.
3. Plan de formación en materia de corresponsabilidad en el cuidado.
4. Instalar prácticas de prevención de riesgos psicosociales laborales y Salud Mental.



1. Modelo de calidad de vida en el sector público

(Conciliación Trabajo y Vida Personal: bienestar, seguridad en el trabajo y corresponsabilidad en los cuidados)

Objetivo:

Desarrollar un modelo transversal que aborde las necesidades de calidad de vida laboral en las instituciones públicas y sus funcionarios/as.

Avances:

- Norma de Aplicación General de SC en la materia (N°7, 2017).
- Compromiso de ampliar normativa de jornada laboral de 40 horas a trabajadores sujetos a los Estatutos del Empleo Público de tal manera de converger en los años de aplicabilidad de la reducción horaria del Código del Trabajo, previo a la evaluación de efectos sobre su labor y sobre ciudadanía, como beneficiaria final de servicios del Estado. Mesa de trabajo en marco de Mesa del Sector Público.

SERVICIOCIVIL



2. Protocolos de conciliación de vida laboral y personal.

(Conciliación Trabajo y Vida Personal: bienestar, seguridad en el trabajo y corresponsabilidad en los cuidados)

Objetivo:

Reforzar lo definido en la Norma de Aplicación General del Servicio Civil de Ambientes Laborales y Calidad de Vida, de manera de contar con protocolos que aborden las problemática de la conciliación de vida personal y laboral, mida las tensiones conciliatorias y entregue los diagnósticos precisos para futuras acciones de mejoramiento.

Avances:

- Información diagnóstica del SC del 2021 (NAG N° 7).

SERVICIO CIVIL



3. Plan de formación en materia de corresponsabilidad en el cuidado

(Conciliación Trabajo y Vida Personal: bienestar, seguridad en el trabajo y corresponsabilidad en los cuidados)

Objetivo:

Formar y capacitar a funcionarios/as, jefaturas y directivos/as en materias relacionadas con responsabilidad en el cuidado, de manera de sensibilizar e identificar las respectivas responsabilidades en los espacios de trabajo.

Avances:

1. Charlas temáticas a servicios públicos en la materia.
2. Elaboración de propuesta de NAG Género.

SERVICIOCIVIL



4. Instalar prácticas para abordar riesgos psicosociales laborales y salud mental de trabajadores

(Conciliación Trabajo y Vida Personal: bienestar, seguridad en el trabajo y corresponsabilidad en los cuidados)

Objetivo:

Medir y gestionar el riesgo psicosocial en los lugares de trabajo y prevenir el impacto sobre la salud mental de los trabajadores.

SERVICIOCIVIL



4. Instalar prácticas para abordar riesgos psicosociales laborales y salud mental de trabajadores

(Conciliación Trabajo y Vida Personal: bienestar, seguridad en el trabajo y corresponsabilidad en los cuidados)

Avances:

- En marco de Mesa de Trabajo del Sector Público, durante 2022 se está trabajando en propuesta de trabajo en el ámbito de Salud Mental, en torno a los siguientes objetivos:
 - Promover factores protectores de la salud mental de los trabajadores.
 - Prevenir los factores de riesgos psicosociales presentes en el trabajo.
 - Proveer atención oportuna a trabajadores afectados en el ejercicio del trabajo.
 - Fortalecer las estrategias de reincorporación para trabajadores en estado de reintegro al trabajo por licencia.
 - Incorporar la aplicación del instrumento en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, PMG para que se instale como práctica de trabajo en las instituciones públicas. En 2023 se levantará un catastro de las Unidades de Trabajo por Servicio (línea base) para medir la encuesta. Apoyo técnico de SUSESO.



Nuevo marco de capacidades y competencias de las personas en el Estado

Objetivo:

Fortalecer capacidades como la empatía y sensibilidad ciudadana, foco en el usuario/a, enfoque de género y diversidad, agilidad, iteración, colaboración intra e interinstitucional, participación de usuarios, capacidades digitales, uso de datos, entre otras.

Instalar nuevos perfiles profesionales, mejores procesos de contratación y de capacitación para generar una cultura de aprendizaje continuo en el Estado y de empatía hacia las necesidades de la población.

Líneas de Trabajo:

1. Plan Nacional de Formación en Género y Diversidad.
2. Nuevas competencias transversales.

SERVICIO CIVIL



1. Plan Nacional de Género y Diversidad

(Nuevo marco de capacidades y competencias de las personas en el Estado)

Objetivo:

Capacitar en la temática a la totalidad de funcionarias/os de la Administración Central del Estado e incluir a funcionarias/os Municipales, a través de CAMPUS SC, en un periodo de 3 años de ejecución (2022 al 2025). Se considera abarcar a 480.000 funcionarios/as participantes que además se transformen en agentes de prevención de la violencia de género.

1. Formación virtual transversal desde CAMPUS SC.
2. Agenda territorial de difusión y talleres regionales.
3. Funcionarios/as como agentes de prevención de la violencia de género

Avances:

- Virtualización de cursos SC - SENCE MMEG.
- Búsqueda de financiamiento.
- Coordinación con SUBDERE y Academia Subdere.

SERVICIOCIVIL



2. Nuevas competencias transversales:

(Nuevo marco de capacidades y competencias de las personas en el Estado)

Objetivo:

Formar y capacitar a funcionarios/as, jefaturas y directivos/as en materias relacionadas con competencias transversales para la transformación institucional como la empatía y sensibilización hacia la ciudadanía, motivación funcionaria, innovación, foco en el usuario, competencias para la transformación digital, entre otras, así como otras acciones que permitan visibilizar el trabajo que los servicios desarrollan en esta línea.

Avances:

- Proyecto estratégico de SC “Empatía Funcionaria y Directiva”.
- Curso de formación en calidad de servicio en CAMPUS SC.

SERVICIOCIVIL



Teletrabajo en el Estado

Objetivo:

Contar con alternativa de Teletrabajo que sea aplicable a todo el empleo público chileno de manera regular, que pueda implementarse más allá de la existencia de un estado de alerta sanitaria.

Avances:

- A la fecha 18 servicios públicos han sido autorizados por la Ley de Reajuste a eximir de la marcación horaria a un porcentaje de sus trabajadores, y 2 servicios autónomos (CGR y SERVEL). Un 38% de estos servicios cuentan con resolución de autorización de dotación en teletrabajo, entre un 10% y un 56%. El 62% restante se encuentra en etapa de revisión de reglamentos y solicitudes de autorizaciones de la dotación.
- Cerca de 30 instituciones públicas no autorizadas a teletrabajar aún presentaron a Dipres su solicitud a través de un proyecto de teletrabajo los que se encuentran en proceso de revisión y correcciones por parte de las instituciones.

SERVICIOCIVIL



Teletrabajo en el Estado

Avances:

- Para 2023, se considera legislar en Ley de Reajuste, facultando a jefes de servicio a eximir del control horario, considerando una transición desde situación actual de trabajo remoto producto de pandemia del COVID-19 a una situación de régimen de Teletrabajo en el Estado.
- Período de transición para formulación de proyectos de teletrabajo que definan funciones susceptibles a ser desempeñadas bajo modalidad de trabajo remoto, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por el Servicio, con carácter voluntario para trabajadores y con un porcentaje máximo de dotación afecta a esta modalidad.
- Podrá ampliarse a un porcentaje de dotación más alto que el definido por ley, o para períodos que se extiendan más allá de 2023, previa autorización de la Dipres.
- Extensión de plazo de autorización para servicios que cuentan con proyecto de teletrabajo aprobado.

SERVICIOCIVIL



Estructura de Remuneraciones

Objetivo:

Formular propuestas de racionalización de manera de contar con un sistema de remuneraciones variables menos engorroso, más comprensible, orientado a resultados, eficiente y eficaz con foco en la calidad de servicio al ciudadano.

Avances:

- Incorporación de temáticas al PMG:
 - Estado Verde: Implementar sistema de gestión en 4 etapas: diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de: 1) Gestión Energética, 2) Gestión de Vehículos, 3) Gestión del papel, 4) Gestión hídrica, 5) Gestión de Residuos, 6) Acciones de Reciclaje/Reutilización, 7) Compras Sustentables, y 8) Conductas Ambientales de colaboradores.
 - Calidad de servicio y experiencia usuaria: Transitar a Sistema de Gestión de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaria, avanzar en el mediano plazo en planes de acción y compromisos que puedan derivarse de mediciones en satisfacción usuaria y gestión de reclamos. El sistema aplica a servicios que atienden usuarios finales y aquellos que comprometían el indicador de reclamos.



Estructura de Remuneraciones

Avances:

- Incorporación de temáticas al PMG:
 - Transformación digital: Nuevo indicador de Procedimientos Administrativos Electrónicos, alineado con la implementación de la Ley 21.180 de transformación digital. Implica contar con plataformas electrónicas para los procedimientos, autenticación con clave única, interoperabilidad, y notificaciones electrónicas.

Compromisos futuros:

- Para el año 2023 trabajar en una iniciativa legal que perfeccione los PMG y otros incentivos de tipo institucional en el sentido de:
 - Evaluar la incorporación de parte del componente variable de la asignación al componente base.
 - Reforzar el carácter de remuneración variable del incremento por desempeño, considerando, por ejemplo, un pago según el cumplimiento proporcional de las metas, reducción de número de cuotas, entre otros.

SERVICIO CIVIL



“Funciona 2.0”

(Estructura de remuneraciones, incentivos, incluyendo el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y jornada laboral)

Diseñar un sistema de incentivos monetarios y no monetarios, respecto a iniciativas promovidas por las propias instituciones públicas concentradas en alguno de los siguientes ámbitos:

1. Valoración ciudadana en la prestación de sus servicios (evaluación directa de la ciudadanía).
2. Acciones de descentralización y trabajo territorial, que premia el trabajo centrado en realidades territoriales y actores regionales en la estrategia de la institución.
3. Aporte a la equidad de género en la administración pública.
4. Participación usuaria y ciudadana.

SERVICIOCIVIL



Modernización del Sistema de Evaluación del Desempeño

Objetivo:

Sistema de Evaluación del Desempeño que permita diferenciar los buenos de desempeños de los desempeños deficientes, identificar brechas y mejoras, desafiar y gestionar el desempeño de las instituciones, a través del desempeño individual de sus funcionarios/as.

Avances:

- Diagnóstico de 2021 de datos del Sistema de Calificaciones individuales.

Compromisos futuros:

- Se pretende abordar en una segunda etapa, en conjunto con otras medidas relacionadas con el empleo público.

SERVICIOCIVIL



