

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
CHILE**

Con esta fecha se ha resuelto lo siguiente:

**APRUEBA POLÍTICAS GENERALES Y
ESPECIFICAS SOBRE PERSONAL DE LA
CONTRALORIA GENERAL DE LA
REPUBLICA**

SANTIAGO, 05 SET. 2003

CONSIDERANDO:

Que la Doctrina Institucional de la Contraloría General de la República, cuyo texto vigente fue aprobado por Resolución Exenta N° 1.202, de 18 de Julio de 2003, contempla los aspectos esenciales de los lineamientos que debe seguir la Institución, tanto en el cumplimiento de sus funciones operativas como en lo relativo a la administración interna.

Que en este último ámbito, el recurso humano constituye uno de los factores fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales, de tal manera que las decisiones que en esa área se adopten deben ajustarse a objetivos y políticas claramente definidos y de aplicación general y objetiva para los diversos estamentos existentes.

Que en el sistema de administración de recursos humanos, además de aquellas políticas generales, es posible distinguir los objetivos y políticas específicas para las áreas de reclutamiento y selección, de capacitación, de evaluación y desempeño, de promoción, de rotación, de desvinculación y de bienestar del personal.

Que a fin de dar debida aplicación, transparencia y publicidad a las Políticas de Personal de este Organismo Fiscalizador, se ha estimado necesario y conveniente formalizarlas en una resolución que las apruebe.

VISTOS:

Las facultades previstas en la Carta Fundamental, en la Ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, en relación con las disposiciones de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo y de otras leyes que regulan al personal de la Institución :

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
CHILE**

RESUELVO :

01471

E X E N T A N° _____ / **ARTICULO PRIMERO.-** Apruébanse las siguientes "Políticas de Personal de la Contraloría General de la República" :

"POLÍTICAS DE PERSONAL"

POLÍTICAS GENERALES

1. La planificación de la gestión de recursos humanos deberá efectuarse en un horizonte de cinco años.
2. Se buscará el desarrollo de una organización altamente profesionalizada a través de una adecuada proporción de profesionales e incorporando personas comprometidas, responsables y con un desempeño orientado al logro de los objetivos institucionales.
3. Se estimulará a los funcionarios que deseen estudiar carreras profesionales universitarias o técnicas de nivel superior relacionadas con el quehacer institucional.
4. Se debe mantener una comunicación permanente con todos los funcionarios del Organismo a fin de conocer y canalizar sus inquietudes cuando sean compatibles con los fines institucionales.
5. A proposición de las jefaturas respectivas, el Contralor General aprobará los indicadores de eficiencia y eficacia que permitan evaluar el desempeño del personal.
6. Con el objeto de lograr un clima organizacional adecuado, todas las decisiones que se adopten en materia de gestión de recursos humanos se harán en consideración a criterios de mérito, eficiencia, eficacia y equidad.
7. Se deben generar estímulos que faciliten un desempeño eficiente del personal, lo que redundará en una mayor efectividad organizacional.

POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

A.- OBJETIVOS

1. Posibilitar que la Organización cuente de manera permanente con un número suficiente de candidatos aptos para desempeñar los puestos de trabajo, de acuerdo a los requerimientos del cargo.
2. Elegir, después de un proceso preestablecido, económico, racional y transparente a los postulantes más adecuados para desempeñar un cargo en la Institución y, que en lo posible, cuenten con el potencial para ocupar en el futuro otros puestos en la organización.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA CHILE

B.- POLÍTICAS

1. Se deberán considerar todas las fuentes de reclutamiento que permitan encontrar los mejores candidatos para proveer los cargos vacantes del organismo, preservando una adecuada relación costo-efectividad.
2. Será responsabilidad de las respectivas jefaturas, con el apoyo técnico de la División Secretaría General, Subdivisión de Recursos Humanos, establecer las fuentes de reclutamiento de acuerdo a la naturaleza de los puestos que deberán ser provistos.
3. La selección de personal se efectuará a través de procesos competitivos, para los cuales se podrá optar por recurrir al apoyo de consultores externos.
4. La naturaleza del cargo será determinante para establecer las competencias que serán exigibles a los postulantes. Además de los conocimientos, deberán medirse todos los aspectos claves que permitan prever su desempeño futuro.
5. Al jefe de la unidad requirente del cargo le corresponderá una participación preponderante en la decisión final del candidato a seleccionar, atendida su responsabilidad en el desempeño del personal que labora en dicha dependencia y en el logro de sus objetivos. Habrá una comisión que propondrá al señor Contralor General las ternas respectivas, en la que se incluirá a las jefaturas correspondientes del sector que requiere el cargo.
6. El proceso de selección será llevado por la Sede Central, pudiendo ser gestionado de forma descentralizado, cuando se trate de cargos que deban ser provistos en las Contralorías Regionales.
7. Los funcionarios que hayan completado requisitos para desempeñar cargos de mayor jerarquía y que deseen postular a ellos, deberán someterse a los procedimientos normales de selección.
8. Se deberá evaluar periódicamente la efectividad de los procesos de selección, de acuerdo al desempeño de los funcionarios en el respectivo cargo.

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

A.- OBJETIVOS

1. Lograr, a través de un conjunto de actividades permanentes y sistemáticas, que los funcionarios desarrollen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos.
2. Preparar a funcionarios con potencialidades para el desempeño de otros cargos.
3. Corregir las debilidades detectadas en la evaluación del desempeño.

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
CHILE**

B.- POLÍTICAS

1. Anualmente se definirán los recursos que se asignarán a esta labor.
2. La capacitación, dentro de los medios posibles, deberá ser permanente en el tiempo de modo de asegurar que los funcionarios puedan actualizar continuamente sus conocimientos, habilidades y aptitudes para lograr un eficiente desempeño de sus cargos.
3. El plan de capacitación considerará las necesidades reales existentes y los requerimientos efectivos.
4. Establecer un programa anual de capacitación que sea fiel reflejo de la misión, los objetivos y las metas institucionales y que se enmarque en los límites establecidos por el respectivo presupuesto.
5. Planificar las actividades de capacitación considerando todos los métodos de aprendizaje que permitan, de la manera más eficiente y eficaz, adquirir conocimientos y destrezas, así como desarrollar potencialidades que favorezcan el trabajo creativo e innovador en función de los requerimientos institucionales.
6. Propender a que participen en las actividades programadas la mayor cantidad de empleados posible.
7. Promover el otorgamiento de becas, el financiamiento de cursos y la autorización para asistir a programas de post- grado o post-título en entidades nacionales o internacionales, como actividades de perfeccionamiento, en la medida que se estime impactarán positivamente el desempeño funcionario, se cuente con los medios económicos necesarios y de que existan las disponibilidades de tiempo por parte de los respectivos segmentos funcionarios.
8. Evaluar las actividades de capacitación de manera integral, privilegiando la medición del desempeño del funcionario en su puesto de trabajo.

POLITICAS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

A.- OBJETIVOS

1. Contar con una herramienta que permita establecer en forma objetiva el nivel con que los funcionarios desempeñan su puesto de trabajo durante un período predeterminado.
2. Detectar necesidades de capacitación.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA CHILE

B.- POLÍTICAS

1. Basar la evaluación del desempeño en indicadores relevantes por cada factor crítico para el ejercicio de un cargo.
2. Privilegiar los factores relacionados con la eficiencia y eficacia, sobre los meramente formales.
3. Para definir cuáles son los factores críticos de éxito y determinar su ponderación se considerará elemento esencial la naturaleza del cargo.
4. Los aspectos relativos a la conducta social y al cumplimiento de compromisos económicos serán considerados para todos los cargos.
5. La evaluación será anual y basada en un registro del desempeño funcionario.
6. Aplicar criterios uniformes en la evaluación, para lo cual los evaluadores deberán ser objeto de capacitación.
7. La evaluación del desempeño será un factor relevante para determinar tanto las eventuales promociones y rotaciones de cargos como para definir el programa de capacitación de cada funcionario.
8. El proceso de evaluación debe considerar en cada una de sus etapas, mecanismos ágiles y expeditos.

POLITICAS DE PROMOCION

A.- OBJETIVO

Asegurar que sean promovidos los funcionarios más competentes.

B.- POLITICAS

Sin perjuicio de las facultades del Contralor General, se establecen las siguientes políticas:

1. Las promociones a cargos directivos hasta el nivel de Jefe de Departamento o equivalente, serán directamente decididas por el Contralor General.
2. Para todos los cargos hasta el nivel inmediatamente inferior al de Jefe de Departamento o equivalente, las promociones serán decididas considerando los escalafonos del Servicio y las competencias requeridas.
Las promociones que impliquen cambio de planta, serán resueltas preferentemente por concurso interno de antecedentes y definidas en favor de quienes reúnan los requisitos y competencias exigidas por el nuevo cargo.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA CHILE

3. Para asegurar una adecuada promoción, deberán considerarse las competencias definidas, la descripción y especificación de los cargos, u otros antecedentes indicativos de las características del funcionario y de la naturaleza del cargo, así como los resultados del proceso de evaluación del desempeño.
4. Solicitar a la jefatura del candidato un informe sobre su desempeño funcionario.
5. Consultar la opinión del jefe de la unidad en que radica el cargo vacante.

POLÍTICAS DE ROTACIÓN

A.- OBJETIVOS

1. Facilitar el desarrollo de las capacidades necesarias para ejercer cargos de mayor responsabilidad.
2. Contribuir a la motivación y capacitación del personal del Organismo.
3. Mejorar los niveles de eficiencia operacional.

B.- POLÍTICAS

1. Definir las modalidades de rotación a través de toda la Institución, en especial considerando los plazos de permanencia de los funcionarios de las Contralorías Regionales y sus particulares características.
2. El programa de rotación anual, considerará los lineamientos estratégicos que define el Contralor General y las particularidades de cada puesto de trabajo.
3. Contar con alternativas de reemplazo adecuadas para los funcionarios que desempeñen cargos claves.
4. Las decisiones sobre rotación de personal deberán adoptarse privilegiando el logro de los objetivos institucionales y compatibilizándolos, en la medida de lo posible, con las solicitudes que formulen los funcionarios.

POLÍTICAS DE DESVINCULACION

A.- OBJETIVOS

1. Mantener cuadros funcionarios idóneos que faciliten el logro de la misión y de los objetivos estratégicos del Organismo.
2. Permitir la renovación de los cuadros funcionarios, con el propósito de contribuir a la adaptación del Organismo a los cambios provenientes del entorno.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA CHILE

B.- POLÍTICAS

1. El desempeño funcionario será el factor preponderante para decidir la desvinculación, de tal modo que el sistema calificadorio deberá operar en forma objetiva y realista.
2. Se desvincularán del Servicio los funcionarios que no hayan ejercido de manera eficiente sus cargos y a los cuales se les hubiere permitido trabajar en más de una dependencia con el propósito de que mejoraran su desempeño y que hayan sido puestos a disposición de la Secretaría General por dicha razón.
3. La Secretaría General informará permanentemente al Contralor los casos de funcionarios con elevado número de licencias médicas que hagan incompatible su estado de salud con el desempeño de sus funciones, con el propósito de evaluar la aplicación de las normas estatutarias generales sobre desvinculación que regulen la materia.

POLÍTICAS DE BIENESTAR

A.- OBJETIVOS

1. Apoyar a los funcionarios en su desarrollo personal, lo que facilitará el cumplimiento de las obligaciones inherentes al ejercicio de sus cargos.
2. Fomentar medidas de prevención en materias de salud, de índole social y laboral, tendientes a minimizar los riesgos de ocurrencia de situaciones que impidan su adecuado desarrollo personal y funcionario.
3. Otorgar apoyo económico, social y educacional, de acuerdo a la naturaleza solidaria del Bienestar y en el marco de las disponibilidades presupuestarias existentes.

B.- POLÍTICAS

1. Los beneficios que se otorguen corresponderán a las necesidades reales de los afiliados y de sus cargas familiares.
2. Existencia de incentivos que promueven conductas orientadas a la efectiva solución de los problemas que aquejan a los afiliados.
3. Fomentar la incorporación y participación de los funcionarios a programas de prevención.
4. Promover y adoptar las medidas necesarias, a fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
5. Evaluar permanentemente la efectividad de los programas vigentes, para decidir acerca de su mantención, modificación o eventual externalización.

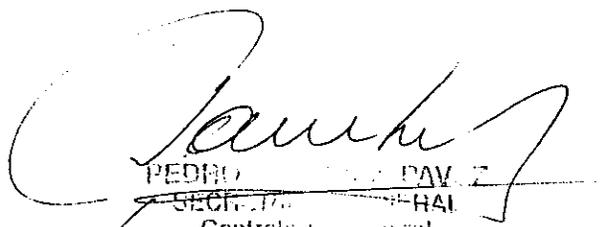
**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
CHILE**

ARTICULO SEGUNDO.- Sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a la División Secretaría General, Subdivisión de Recursos Humanos en la materia, todos los funcionarios de la Institución, cualquiera que sea su jerarquía o cargo, deberá ajustar su desempeño a las Políticas y Objetivos descritos en el Artículo precedente. Del mismo modo, los Jefes, tanto de la Sede Central como de las Contralorías Regionales, deberán velar por su cabal difusión y cumplimiento.

Anótese y comuníquese.

FDO: GUSTAVO SCIOLLA AVENDAÑO
Contralor General de la República

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.


PEDRO PABLO KUCZYNSKI
SECRETARÍA GENERAL
Contraloría General
de la República

TRANSCRIBASE A:

- Gabinete Contralor General
- Gabinete Subcontralor
- Fiscal y Jefes de División e Informática
- Unidades de Auditoría Interna y de Planificación
- Contralorías Regionales
- Unidad Ejecutora del Proyecto de Modernización
- Subdivisión de Recursos Humanos
- Subcomisión Jurídica PMI-COR-BID
- Oficina General de Partes