

**BALANCE DE LA GESTIÓN DE PERSONAS 2014-2017: DESDE EL
INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL 001/2015 HACIA UN ROL RECTOR EN
GESTIÓN DE PERSONAS.**

Pedro Guerra Loins

Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Civil

12 de Octubre 2017

Contenidos

01

**Instructivo
Presidencial 001:**

*¿Qué construimos
en conjunto?*

02

**Proyectos
Transversales:**

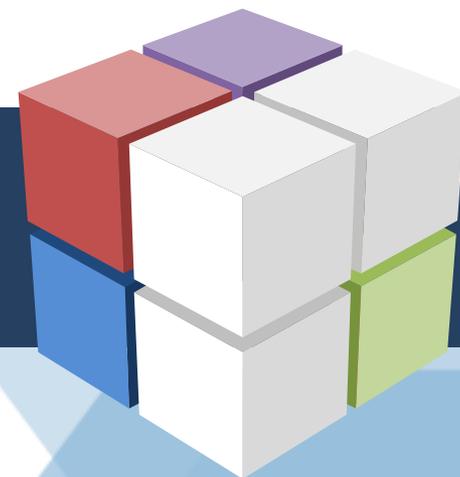
*Iniciativas y
acciones en pos
del desarrollo del
Estado.*

03

Rol Rector SGDP:

*Hacia donde
transitamos en
posicionar Gestión
de Personas.*

01. INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL 001/2015



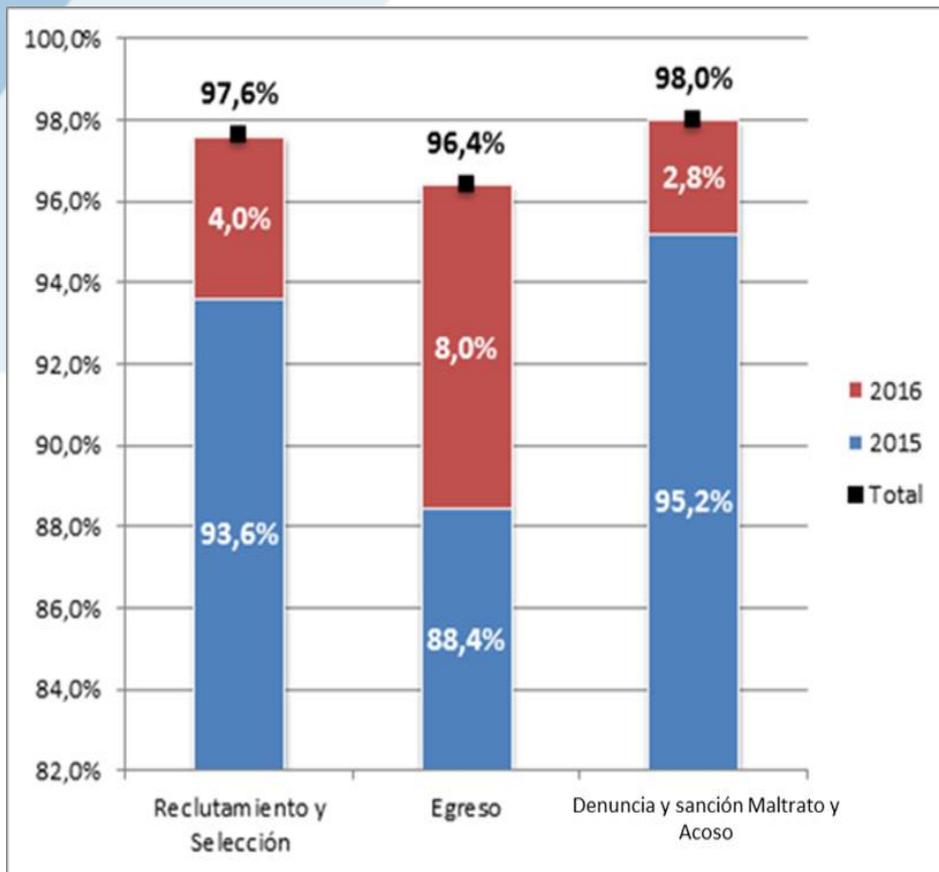
¿Cuáles son los avances que se visualizan a propósito de la **Agenda Instructivo Presidencial?**



Historia del Instructivo Presidencial 001/2015



Actualización de resultados 2015



Procedimiento	2015	2016	Total	Universo
Reclutamiento y Selección	235	10	245	251
Egreso	222	19	241	251
Denuncia y sanción Maltrato y Acoso	239	7	246	251

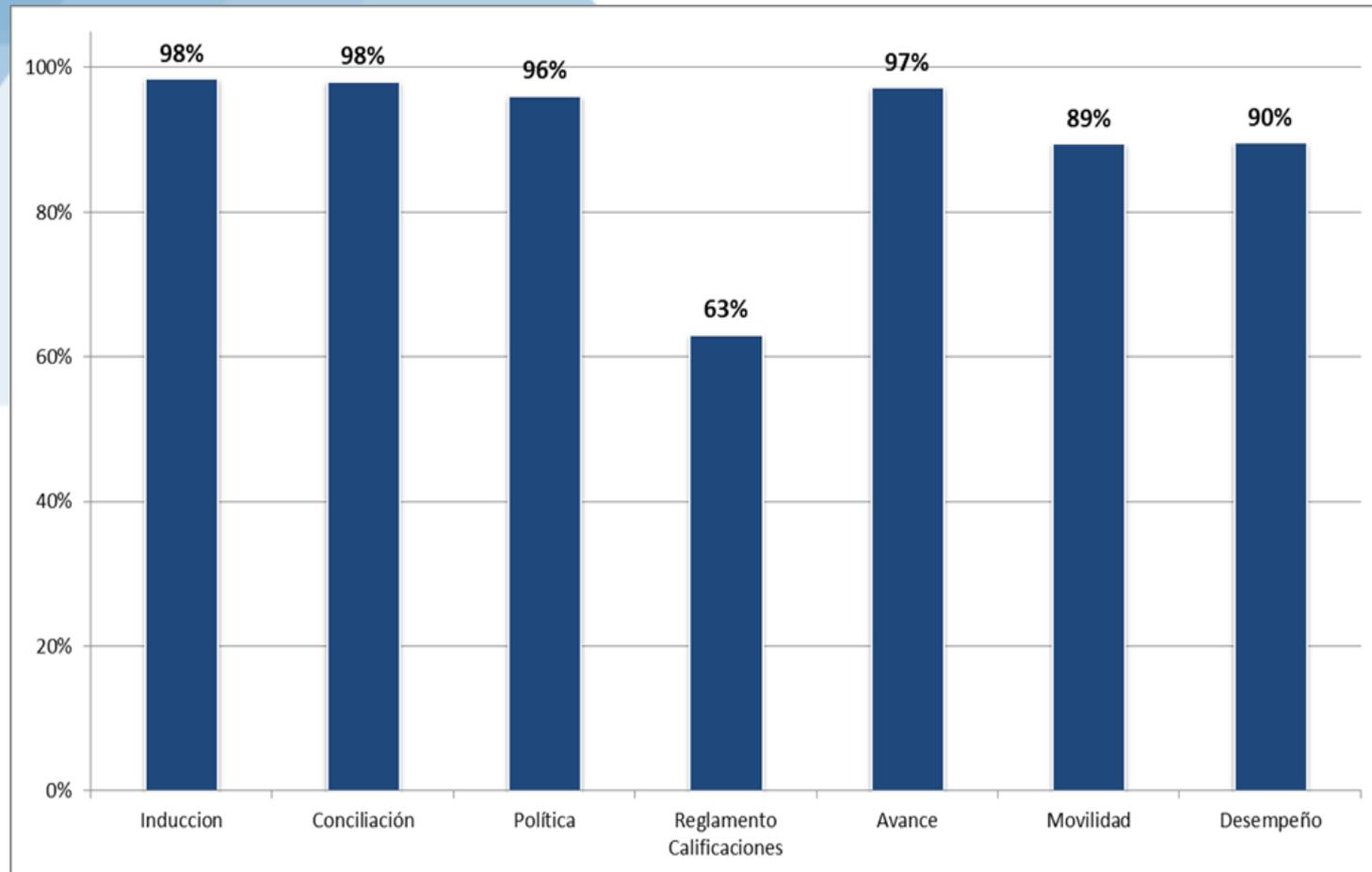
Productos a reportar en Segundo Informe de Avance, 2016

PRODUCTO	FECHA DE ENVÍO	CONTENIDO
Informe de Avance	Al 31 de enero 2017	Informe de Avance, correspondiente al Segundo Año de Implementación del Instructivo Presidencial.
Procedimiento de Inducción	Al 30 de junio 2016	Procedimiento de Inducción para el personal que ingresa, se reintegra o asume nuevas funciones.
Procedimiento de Movilidad para las Contratas	Al 30 de junio 2016	Procedimiento que explicita los criterios y mecanismos para la movilidad en las contratas, sujeto a la disponibilidad presupuestaria.
Procedimiento de Conciliación Vida Laboral, Personal y Familiar	Al 30 de junio 2016	Protocolo para promover y garantizar una adecuada conciliación entre la vida personal y familiar con las responsabilidades laborales.
Procedimiento de Gestión del Desempeño con foco en Retroalimentación	Al 31 de diciembre 2016	Procedimiento de Gestión del Desempeño, acorde a las orientaciones del Servicio Civil, con foco en la Retroalimentación.
Propuesta de modificación de Reglamento Especial de Calificaciones	Al 31 de diciembre 2016	Propuesta de modificación de Reglamento Especial de Calificaciones, que incorpora las orientaciones del Servicio Civil.
Política de Desarrollo de Personas	Al 31 de diciembre 2016	Diseño o rediseño de Política de Desarrollo de Personas, la que debe contar con participación de las asociaciones de funcionarios y ser formalizada a través de Resolución del jefe superior de servicio.

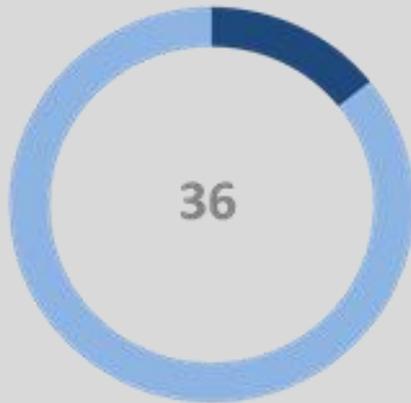
Universos y resultados por productos

PRODUCTO	CANTIDAD	%	UNIVERSO	EXCEPCIONES
Informe de Avance	244	97%	251	
Inducción	247	98%	251	
Movilidad en las contrataciones	195	89%	218	32 servicios de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales y Servicio de Impuestos Internos
Conciliación Vida Laboral, Personal y Familiar	246	98%	251	
Gestión del Desempeño (retroalimentación)	224	90%	250	Servicio de Impuestos Internos
Reglamento Especial de Calificaciones	137	63%	219	32 servicios de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales
Política de Desarrollo de Personas	242	96%	251	

Resumen de resultados 2016

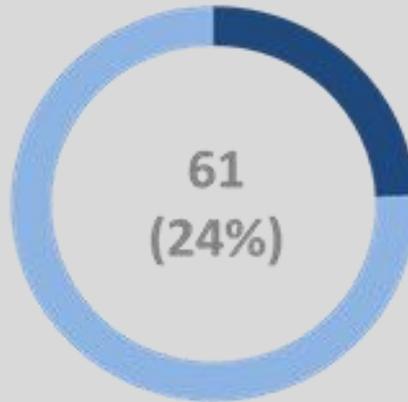


Política de Desarrollo de las Personas



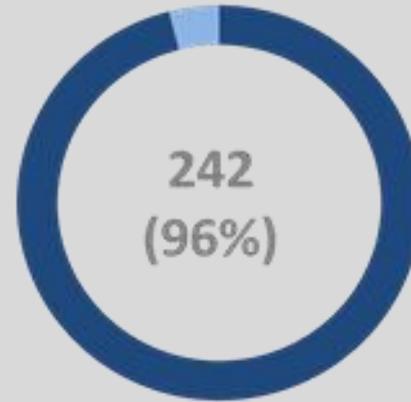
Barómetro 2013

(Tres políticas
Desempeño
Capacitación
Reclutamientos)



Junio 2015

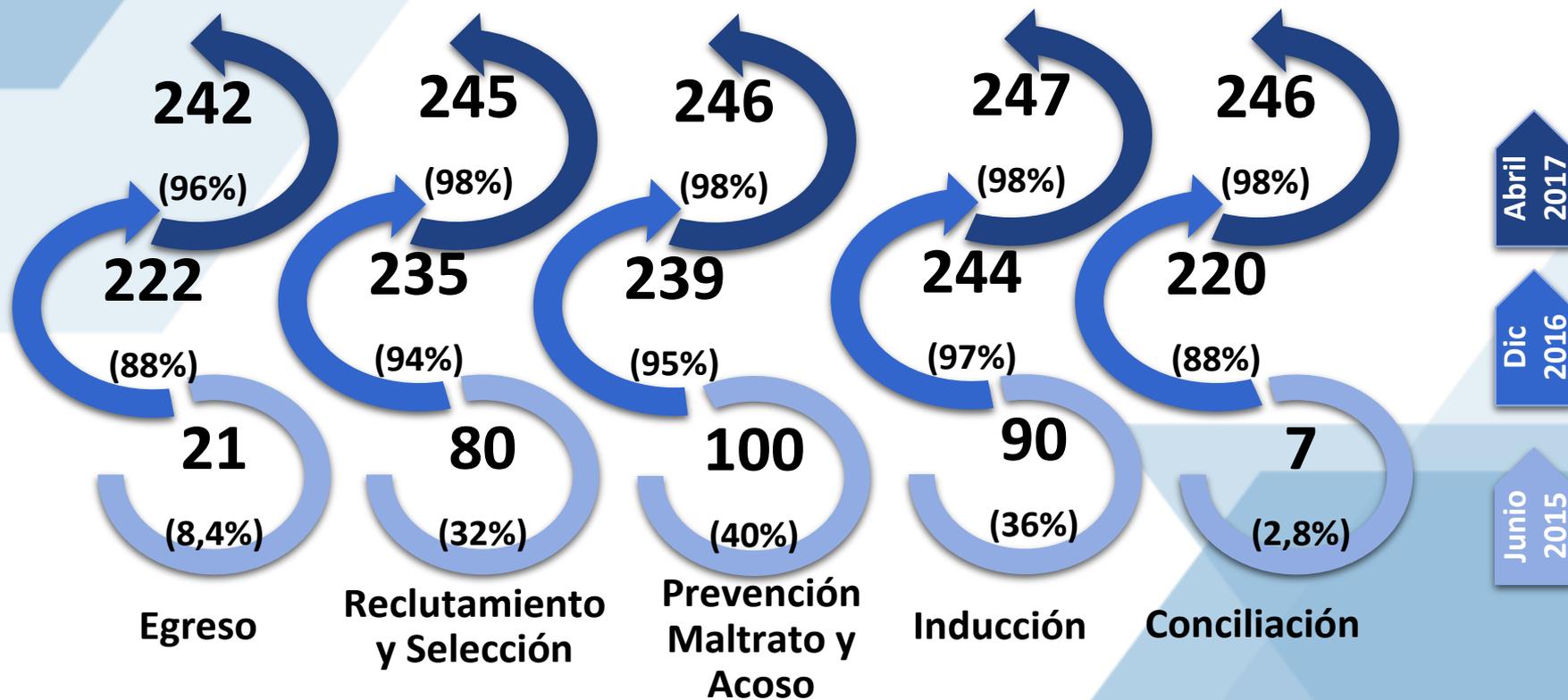
Línea Base
Implementación
Instructivo
Presidencial



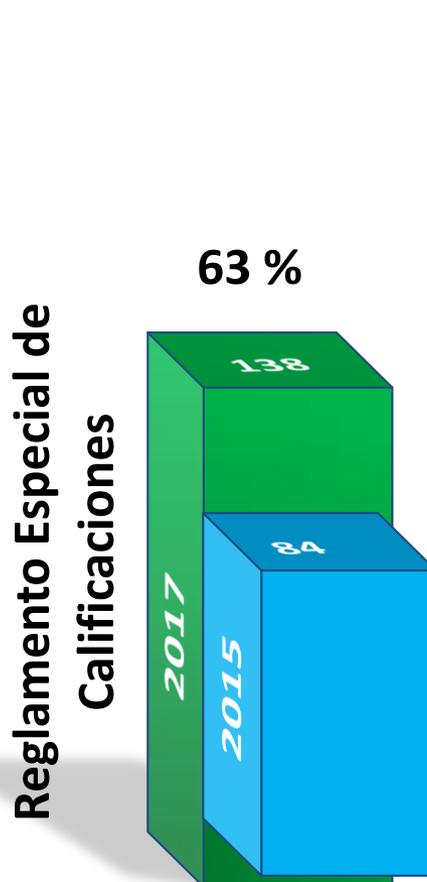
Abril 2017

Política de
Gestión de Personas

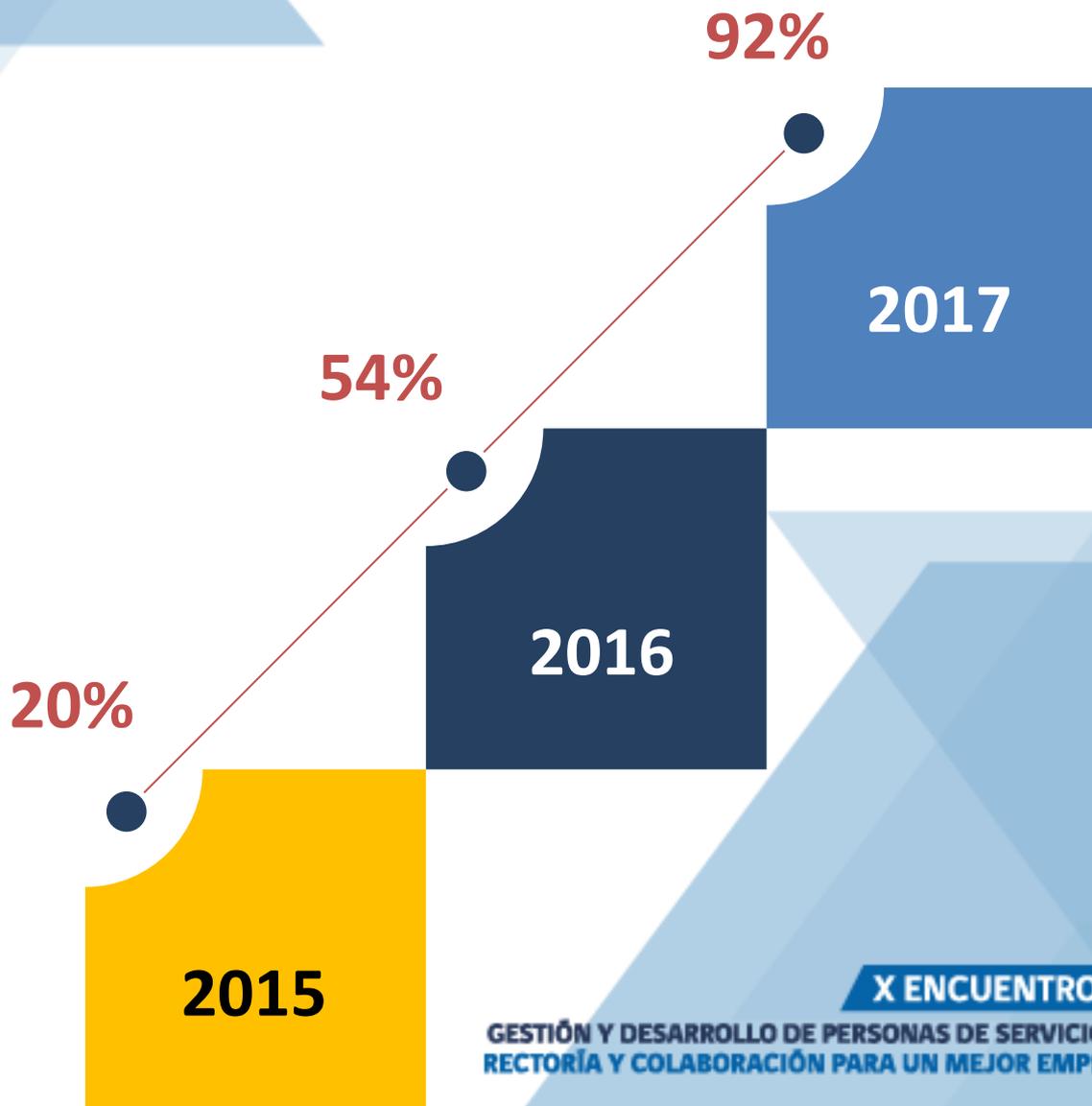
Líneas bases de Productos Instructivo Presidencial



Continuando...



Y al observar el Plan Trienal, avanzamos en cobertura



Apostamos por avanzar en la evaluación
en profundidad de la **Política de
Gestión y Desarrollo de
Personas**



Resultados de Revisión de la Calidad de las Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas

Resultados globales asociados a Cumplimiento Formal

CUMPLIMIENTO FORMAL	
Estructura	80.29 %
Contenido	74.75 %
Directrices	86.35 %
Promedio	80.46 %
Promedio Ponderado	80.50 %

Universo: **148**
Políticas de GyDP

Resultados globales asociados a calidad

CATEGORÍA	CANTIDAD DE POLÍTICAS	PORCENTAJE
Insuficiente	12	8.11 %
Parcial	84	56.76 %
Esperada	52	35.14 %
Total general	148	100 %

Política de Gestión de Personas: Análisis Formas de Participación



Participación en Política de Gestión de Personas: Facilitadores



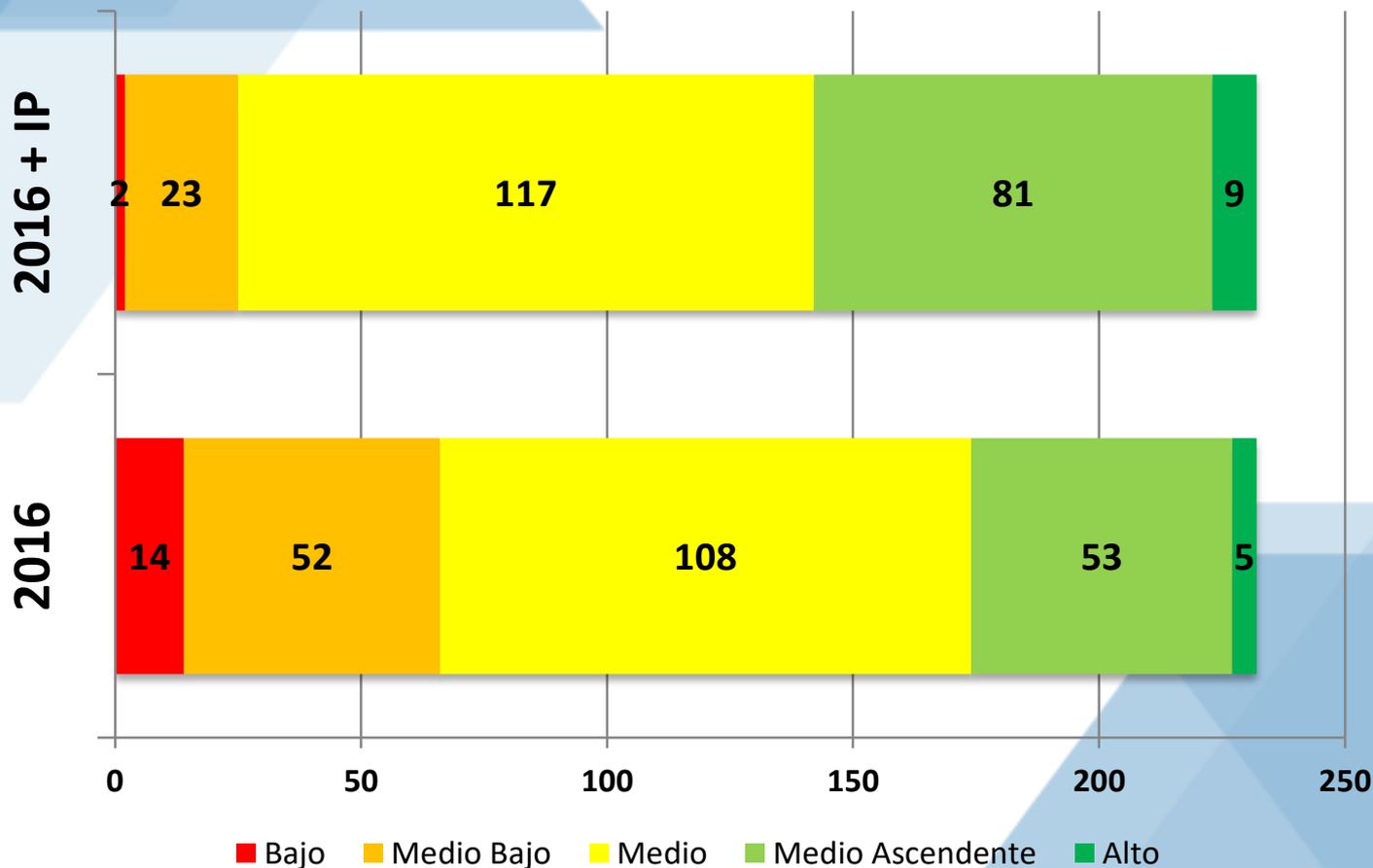
Participación en Política de Gestión de Personas: Obstaculizadores



Llevamos adelante una nueva medición
del **Barómetro de la Gestión de
Personas**



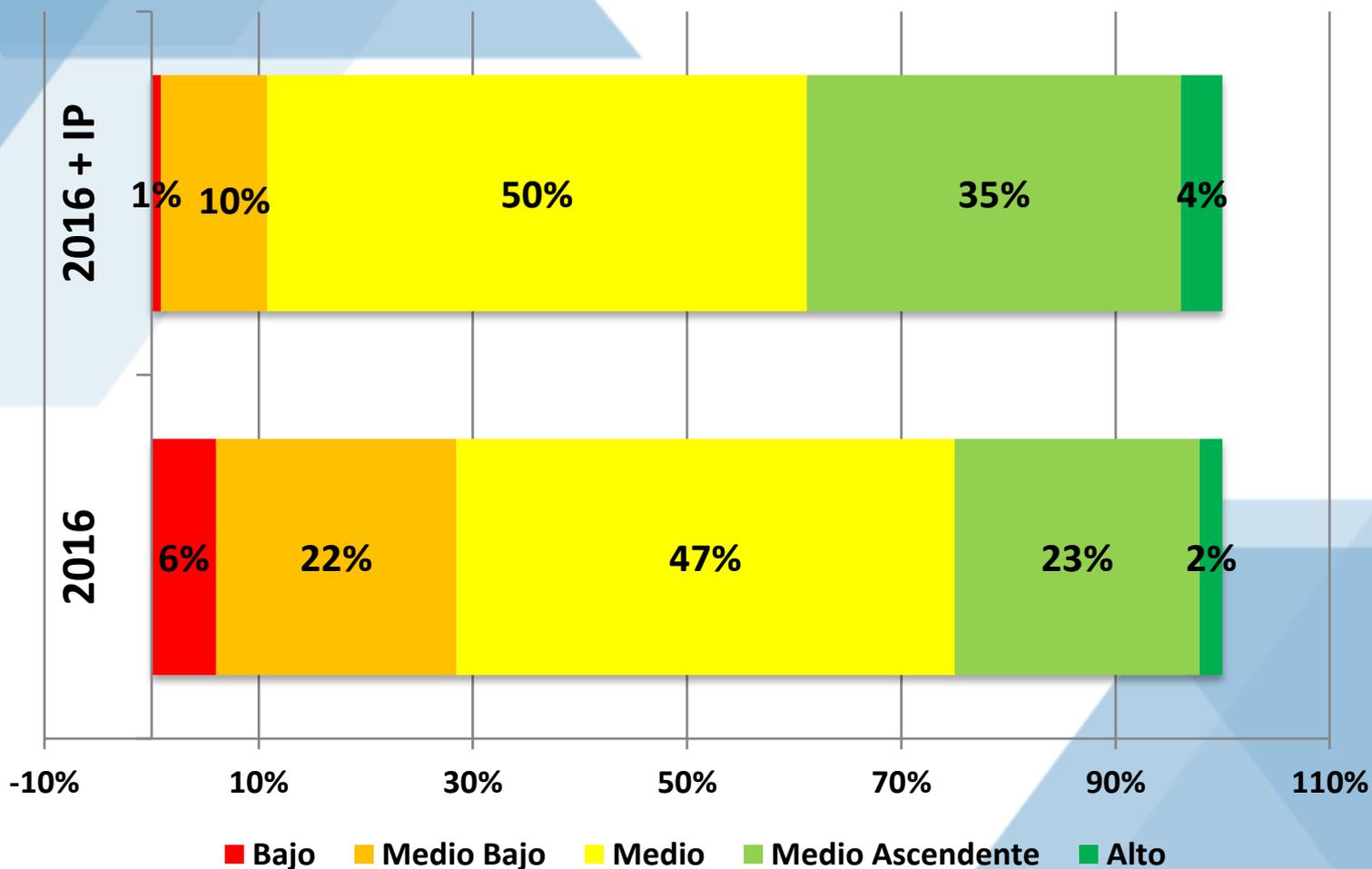
Barómetro 2016 y desarrollo en los Servicios Públicos



Total: **232 servicios**

X ENCUENTRO ANUAL

Barómetro y nivel de desarrollo (%)



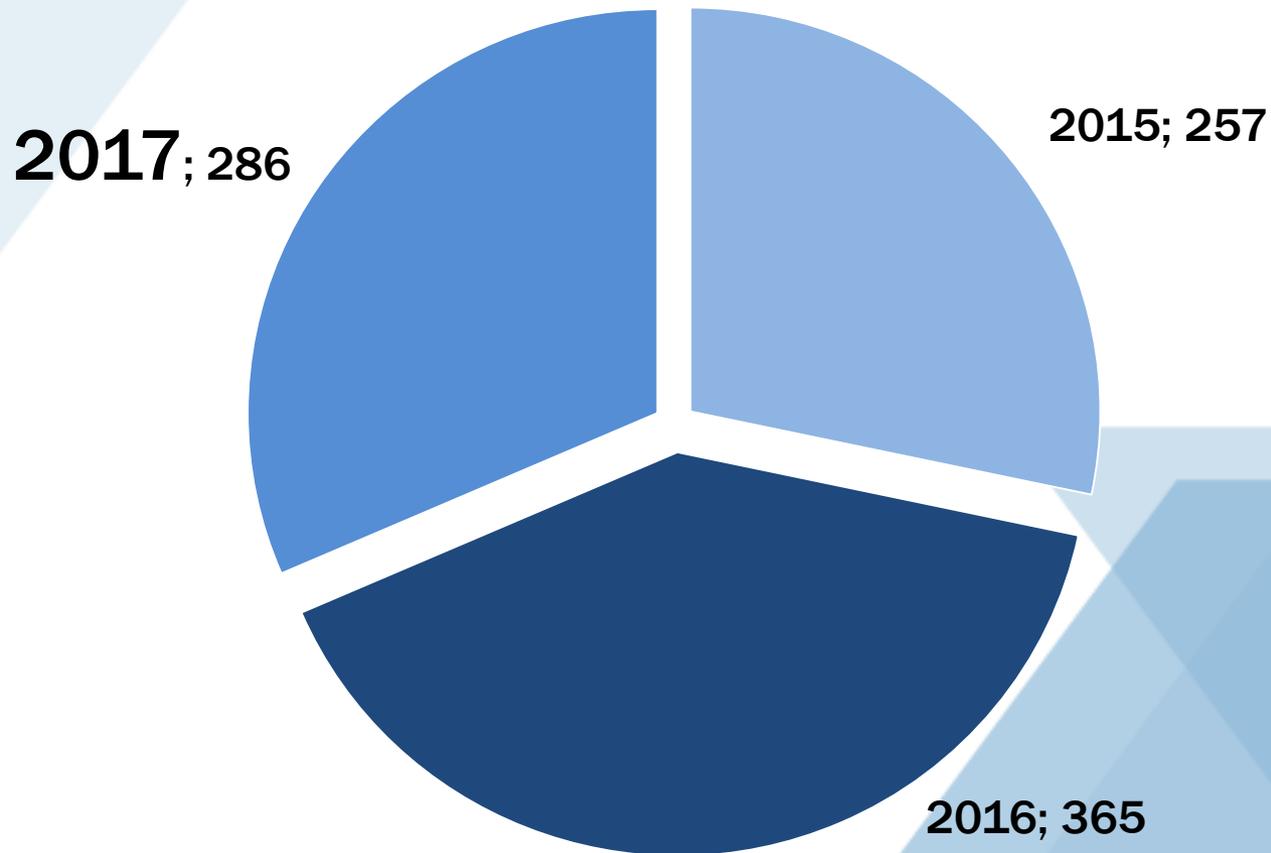
Total: **232 servicios**

X ENCUENTRO ANUAL

Otros resultados...



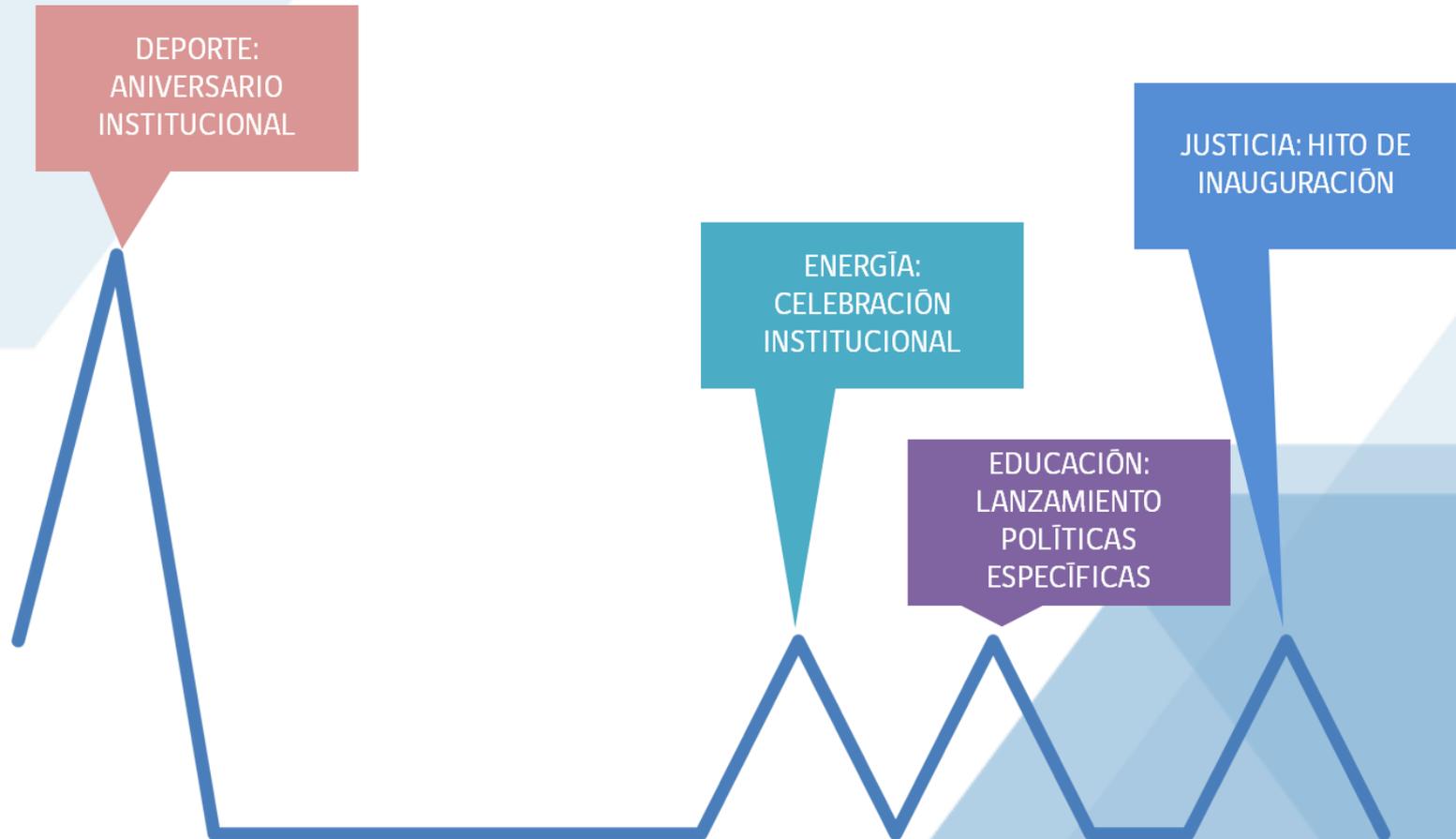
Hemos llevado a cabo **908** reuniones con ustedes...



Donde hemos abordado las siguientes acciones de asesoría



Donde además, nos han invitado a ser parte de sus actividades institucionales (22 reuniones)



Generamos desarrollo técnico y entregamos estándares y orientaciones

11 Documentos de Apoyo y orientación para la implementación del IP

Hemos abordado nuevas temáticas
Relaciones Laborales



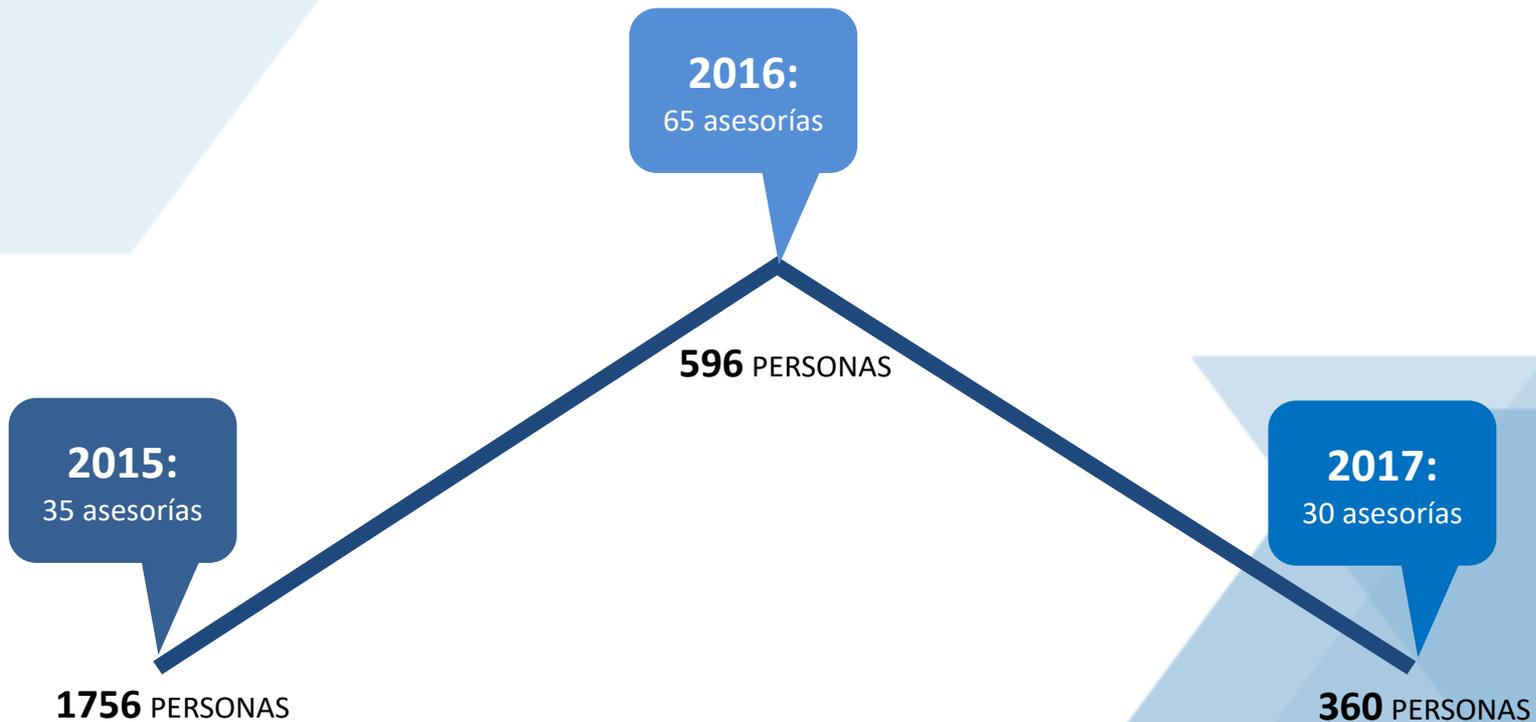
PROGRAMA DE FORMACIÓN RELACIONES LABORALES

- A la fecha, se han ejecutado **17 versiones** del programa de formación en habilidades para la gestión de las relaciones laborales.
- Han participado **357 personas** entre Directivos-Jefaturas y Dirigentes de Asociaciones de Funcionarios.
- Algunos **servicios / sectores** con quienes se ha colaborado: Desarrollo Social, Educación, Vivienda, Obras Públicas, entre otros.



ASESORÍAS TÉCNICAS EN RELACIONES LABORALES

TOTAL PERSONAS ATENDIDAS A LA FECHA: **2712**

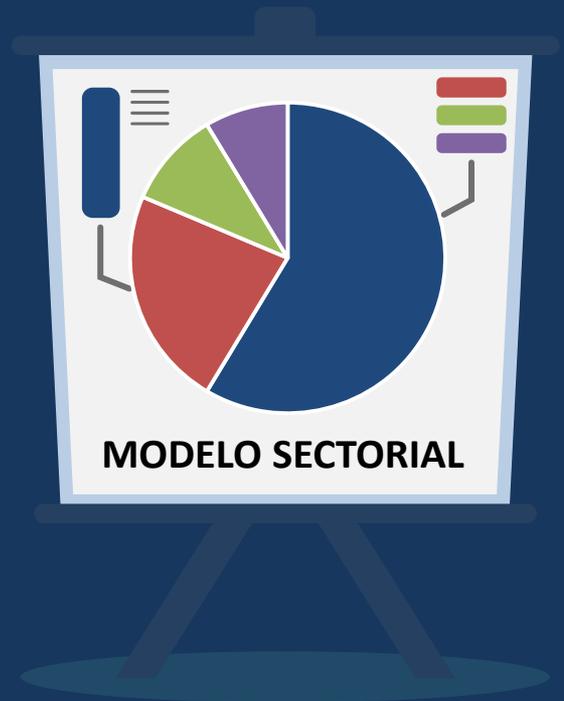


PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIÓN

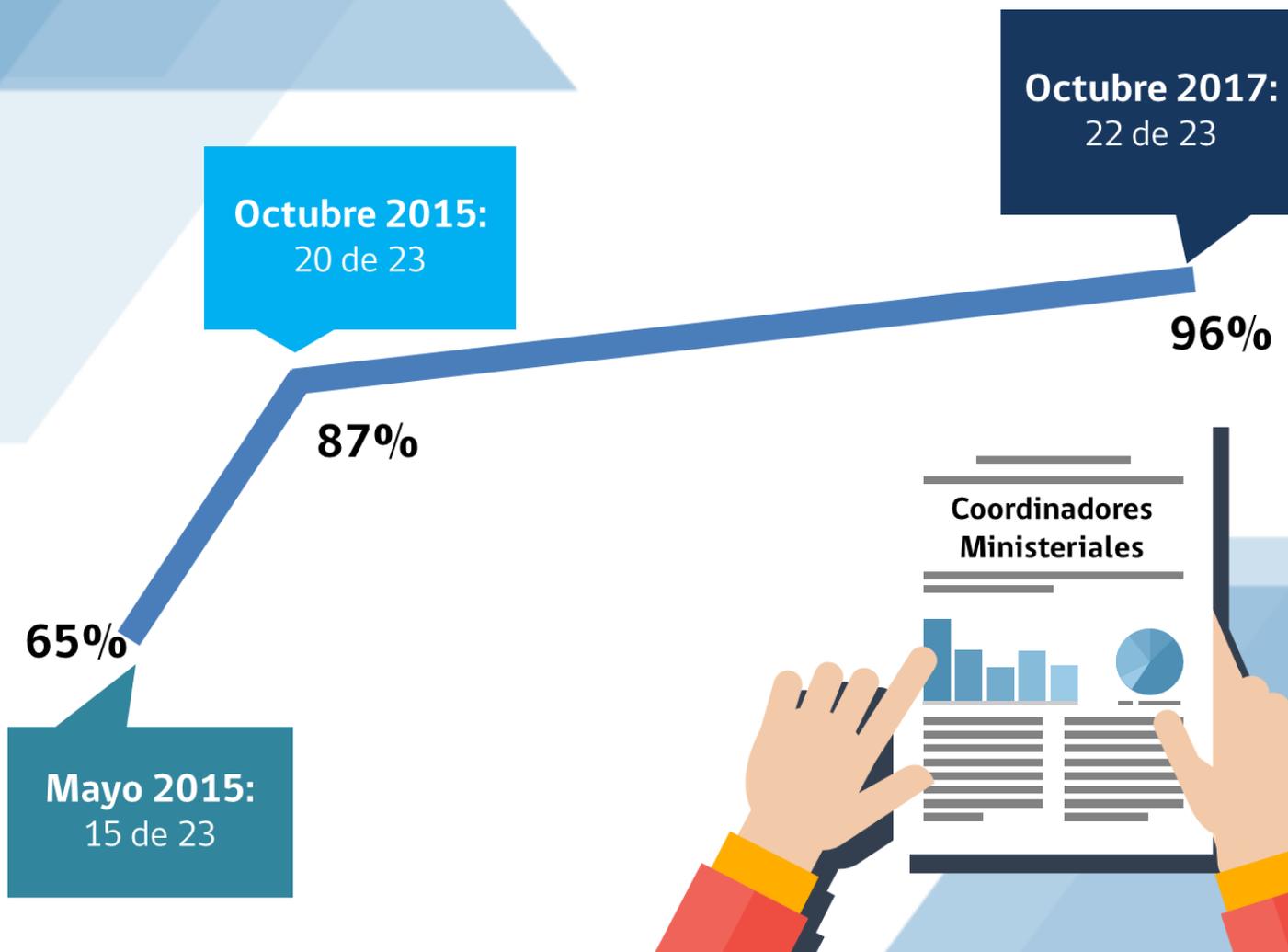
- MESA ANEF - GOBIERNO
- ASAMBLEAS ANEF - DIRIGENTES
- MESA SECTOR PÚBLICO
- REUNIÓN SC - CUT
- MESA DE AMBIENTES LABORALES
- ESTUDIO DE RELACIONES LABORALES (2
VERSIÓN ACTUALMENTE)

¿Cómo nos organizamos?

Modelo Sectorial



Articuladores del proceso: Coordinadores/as Ministeriales



02. GESTIÓN DE PROYECTOS TRANSVERSALES



¿A qué nos referimos cuando hablamos de Proyectos Transversales?



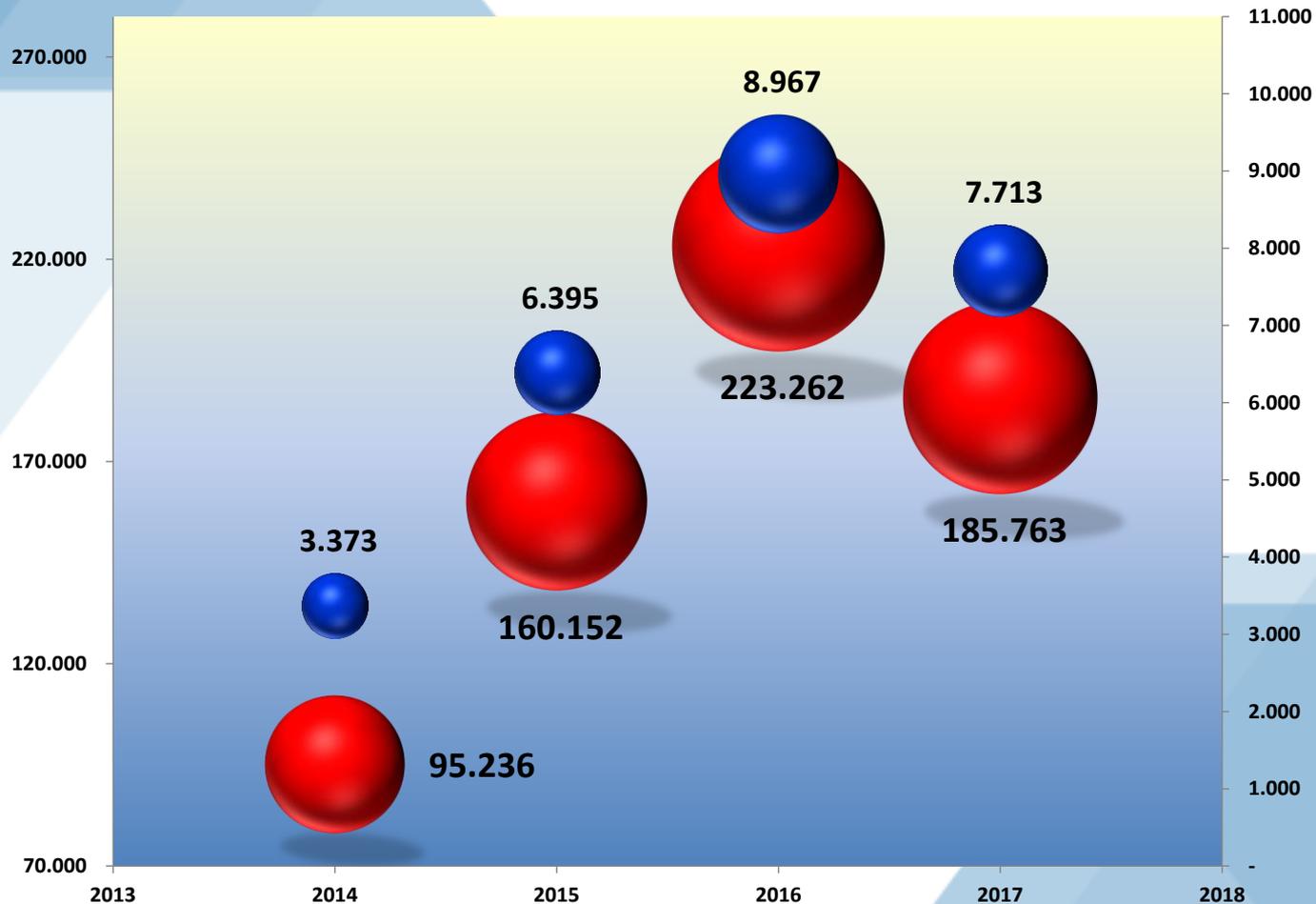
Atracción del Empleo:
Portal Empleos Públicos

Gestión del Talento Joven:
Prácticas Chile

Innovación Pública:
Funciona!

Competencia y Formación:
PMG Capacitación

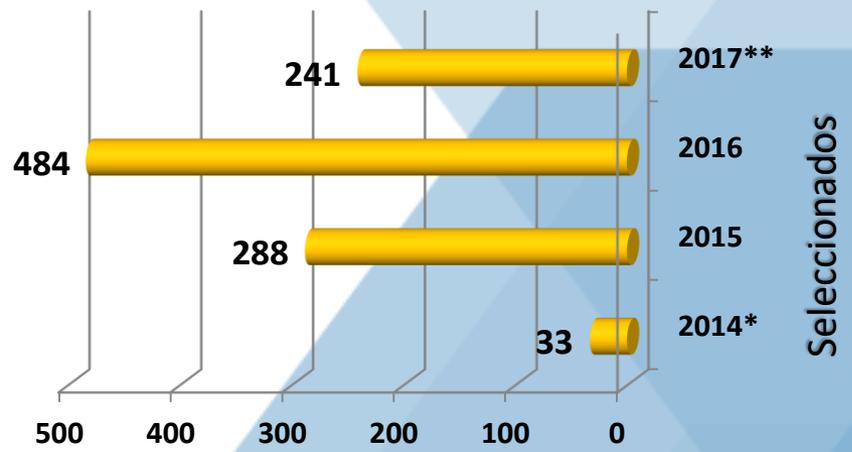
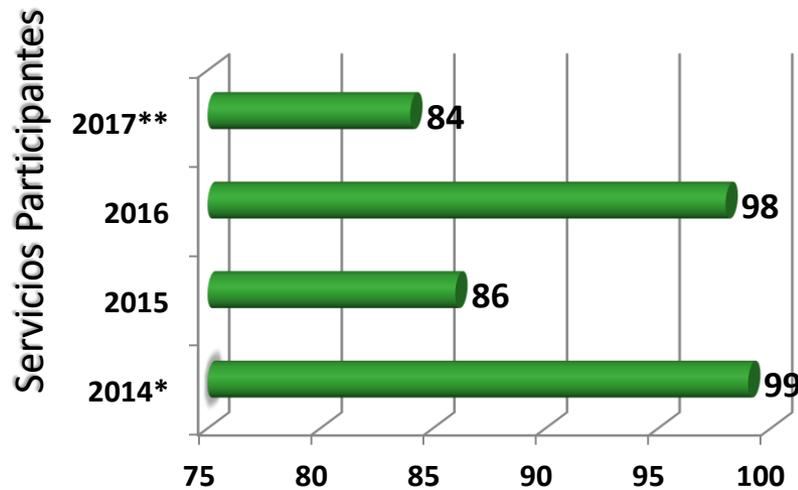
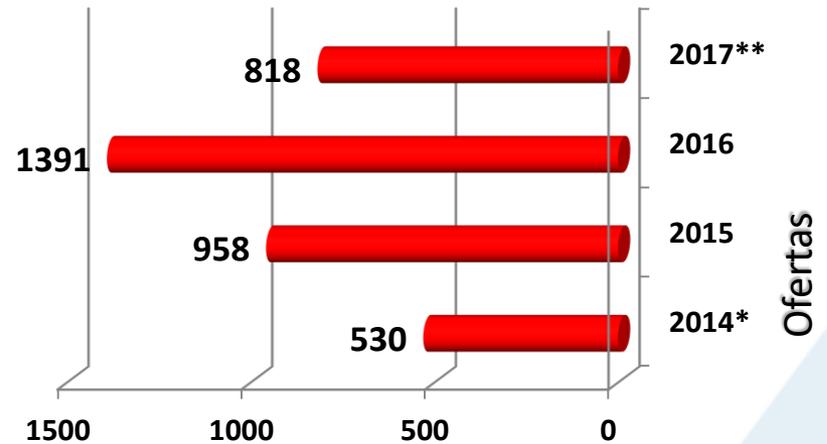
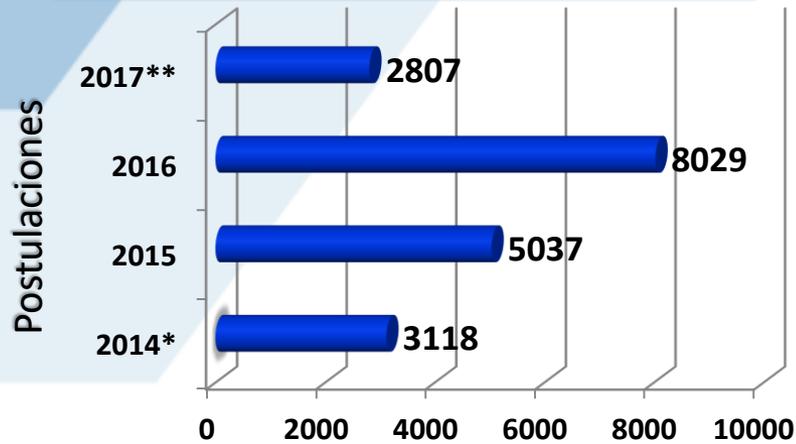
Atracción del Talento: Portal de Empleos Públicos



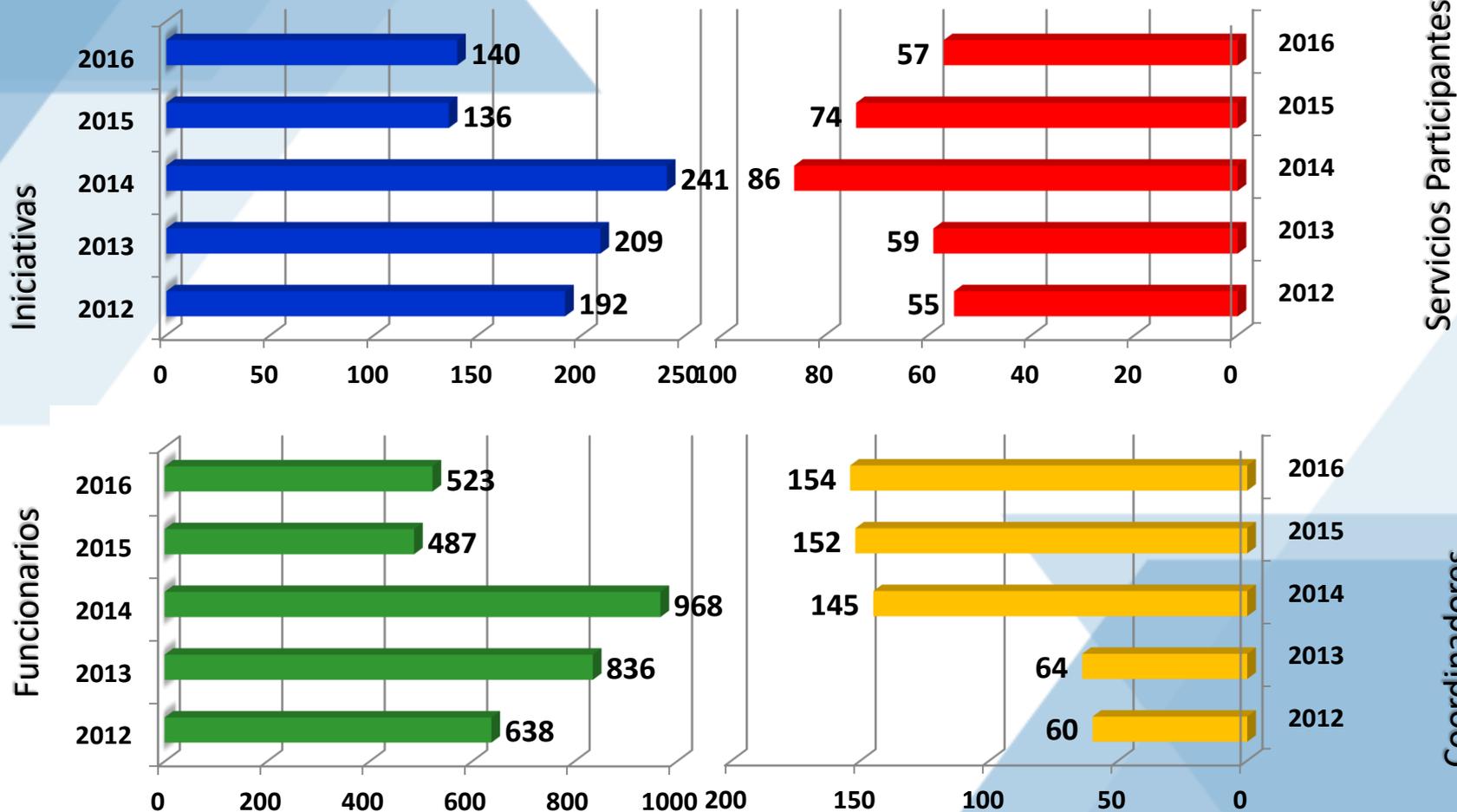
 Convocatorias

 Postulaciones

Gestión del Talento Joven: Prácticas Chile

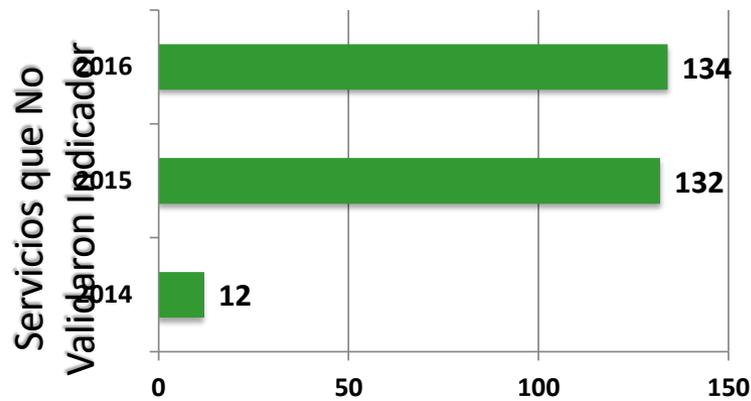
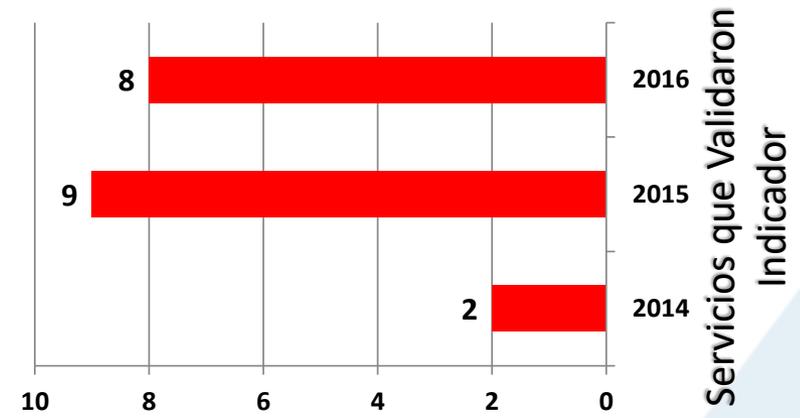
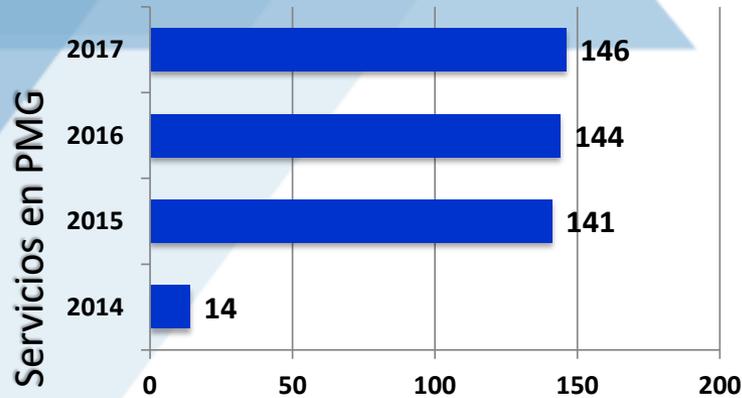


Innovación Pública: Concurso Funciona!



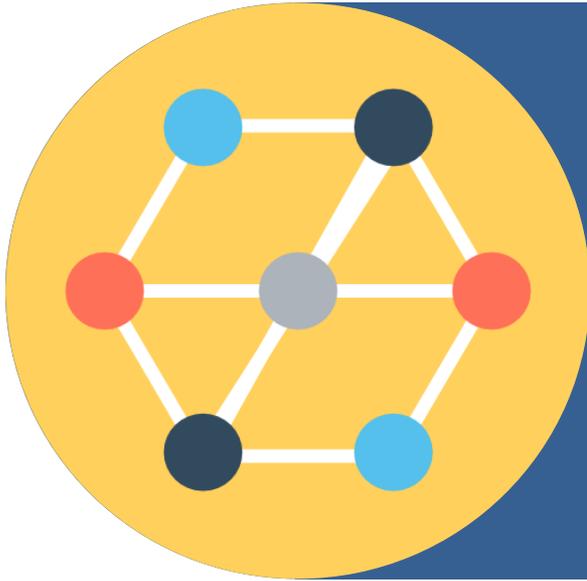
Pasantías de Ganadores en: Australia, Colombia, Canadá, Corea del Sur, EEUU, Francia, Japón y México

Competencia y Formación en el Estado: PMG Capacitación



0.3 ROL RECTOR y NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL



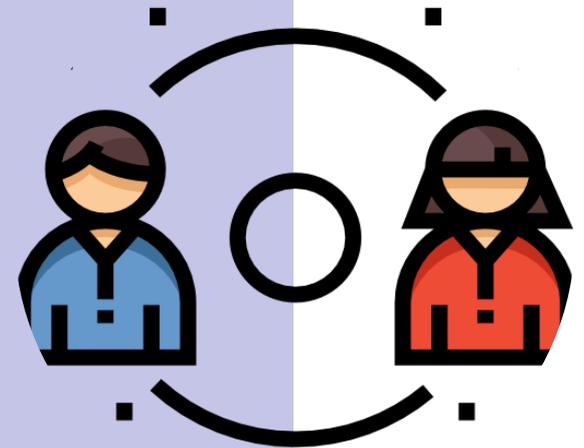


NORMA 1: ESTRUCTURA Y ESTÁNDARES DE LAS ÁREAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

- 1) **Bajo nivel de influencia:** 43% en cuarto nivel jerárquico.
- 2) **Heterogeneidad** en la denominación de las áreas de personas.
- 3) **Profesionalización** de la jefatura, con formación acorde.

NORMA 2: POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

- **2015 sólo 61 Servicios**, de un total de 232, cuentan Política de Desarrollo y Gestión de Personas.
- 2016, con la implementación del IP, se aumento a **238** los Servicios que cuentan con PDGP
- Establecer **estándares mínimos** y Homogéneos , auditables para la toma de decisiones





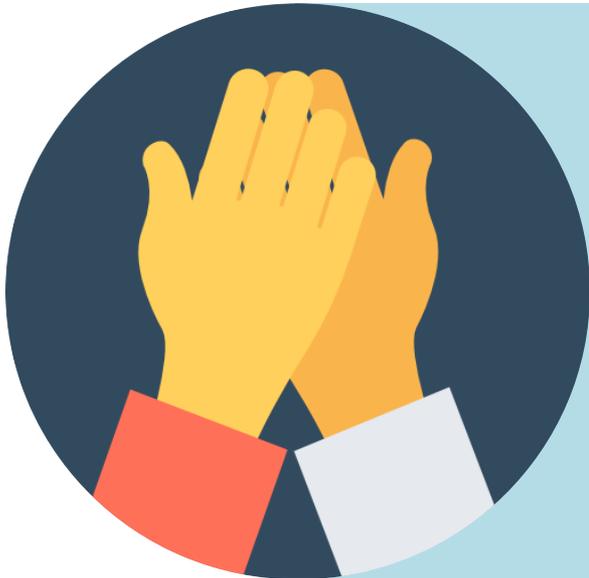
NORMA 3: CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- 1) **Personal a Contrata 63% de la dotación del Empleo Público (DIPRES 2016)**
- 2) **241 Servicios cuentan con Procedimiento RyS. 71% Utilizan el procedimiento**
- 3) **Portal Empleo Público 8.967 convocatorias 223.262 Postulantes (2016)**

NORMA 4: CONCURSABILIDAD Y CARRERA FUNCIONARIA

- De un total de 88.857 de plantas, **el 36,8% esta vacante (32.700)**
- **21.277** para Concursos de Ingreso / **5.996** para Concursos de Promoción
- **1.026** para Jefes de Departamento / **4.402** para ascensos pendientes escalafón Administrativo y Auxiliar .





NORMA 5: CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES EN PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

- 1) **35 Servicios Públicos** no cuentan con procedimientos de inducción;
- 2) **120 Servicios Públicos** declaran contar con procedimientos en fase de diseño o implementación
- 3) **Reduce la rotación**, costos y esfuerzos de reemplazos, errores o desconocimiento de las tareas.

NORMA 6: GESTIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

- En 2016 se ofrecieron **1.391 prácticas en 98 Servicios públicos.**
- Se recibieron un total de **8.029 postulaciones** resultando seleccionados 580 estudiantes
- Validación de plataforma **practicaschile.cl** como medio único de postulación.

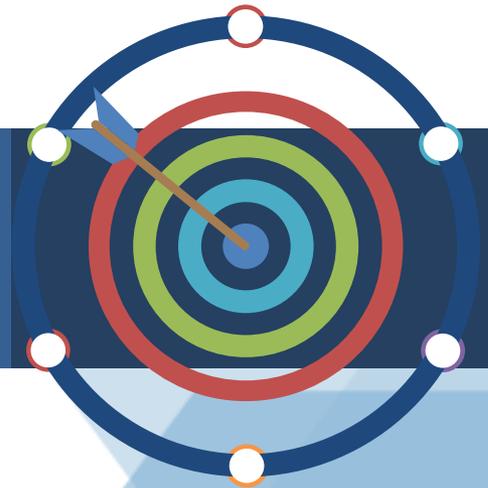




NORMA 7: AMBIENTES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

- 1) **73 Servicios** no tienen acciones de prevención de MALS y **118 Servicios** lo hace de manera parcial.
- 2) **50 servicios** no han instalado prácticas sistemáticas de Calidad de Vida Laboral / **130 Servicios** reportan que la instalación ha sido parcial
- 3) **78 Servicios** no han realizado evaluación de Clima / ISTAS 21.

REFLEXIONES FINALES



- Hemos generado una **agenda única y común** de trabajo en todos los SSPP.
- Alineando contenidos a través de **estándares comunes técnicos** y de implementación.
- Generando sinergias al interior de los Ministerios con **trabajo sectorial**.
- Relevando la importancia de la **GP en todos los niveles** (autoridades, directivos, dirigentes).

- Instalando como condición la **participación como eje de trabajo.**
- Levantando nueva data para un adecuado **seguimiento y reportabilidad.**
- Asumiendo un rol **presente en los SSPP.**
- Y articulador de **la RRLL.**

- ¿Qué más podemos pedir?

Un cosa más...

- Que estos casi tres años **se consoliden de la mano de un rol rector y de un marco normativo.**
- ***Asumiendo la “Rectoría y Colaboración para un mejor Empleo Público”.***
- ***Ése es nuestro próximo desafío y compromiso y a eso estamos llamados.***

Servicio Civil

X ENCUENTRO ANUAL

**GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE SERVICIOS PÚBLICOS
RECTORÍA Y COLABORACIÓN PARA UN MEJOR EMPLEO PÚBLICO**

#MejorandoElEmpleoPúblico



@ServicioCivilCL



@ServCivil