

RESULTADOS PRIMERA APLICACIÓN ENCUESTA ANUAL PARA EL DIAGNÓSTICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO (ENCLACE)

Santiago de Chile, octubre 2017

INTRODUCCIÓN

Interés del tema

- Tendencias globales hacia la regulación de Relaciones Laborales en Sector Público.
- Necesidad de datos para alimentar debate sobre regulación en Chile.
- Necesidad de levantar datos que ayuden a la DNSC a llevar a cabo sus funciones y facultades en el marco del Instructivo Presidencial 2015 y la Ley N°20.955.
- Convenio Dirección del Servicio Civil y Universidad Alberto Hurtado: Metodología de Observación y Seguimiento de las Relaciones Laborales en el Estado.
- Primer elemento: ENCLACE.

METODOLOGÍA

Criterios diseño encuesta

- ✓ Comparabilidad internacional.
 - ✓ Comparabilidad nacional (ENCLA).
 - ✓ Ajuste a características del Sector Público
-
- 3 dimensiones: Agrupaciones de trabajadores (Representatividad), Diálogo social (Negociación) y Conflicto.
 - Unidad de análisis: Servicios Públicos de la ACE.
 - Fuente información: Encargado(a) dirección: Jefatura AGP, RRLL, u otro designado por Jefatura de Servicio.
 - Aplicación: Agosto 2016.
 - Periodo considerado: últimos 12 meses.

METODOLOGÍA

Tabla 1: Número de servicios por sector

Ministerio	N
AGRICULTURA	3
DEFENSA NACIONAL	3
DEPORTE	1
DESARROLLO SOCIAL	3
ECONOMIA	8
EDUCACION	7
ENERGIA	3
HACIENDA	8
INTERIOR	3
JUSTICIA	5
MEDIO AMBIENTE	2
MINERIA	2
OBRAS PUBLICAS	11
PRESIDENCIA	1
RELACIONES EXTERIORES	3
SALUD	34
SEGOB	1
TRABAJO	6
TRANSPORTE	1
VIVIENDA	13
TOTAL	118

Alcance		N Servicios
Total Administración Central del Estado		255
Excluidos análisis ENCLACE 2016	Subsecretarías	33
	SGI	68
	Gobiernos Regionales	15
	Otros: SVS, SBIF, CRUCH, CNED, ANI, SERVEL, SENADIS.	7
Universo ENCLACE 2016		132
Respuesta ENCLACE 2016 válida		118 (89,4%)

Sub muestras:

- 34 servicios **sector salud**
- 84 servicios **otros sectores** (imposibilidad de análisis con mayor desagregación)

PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Presencia y organización

Gráfico 1: Porcentaje de servicios según número de asociaciones de funcionarios

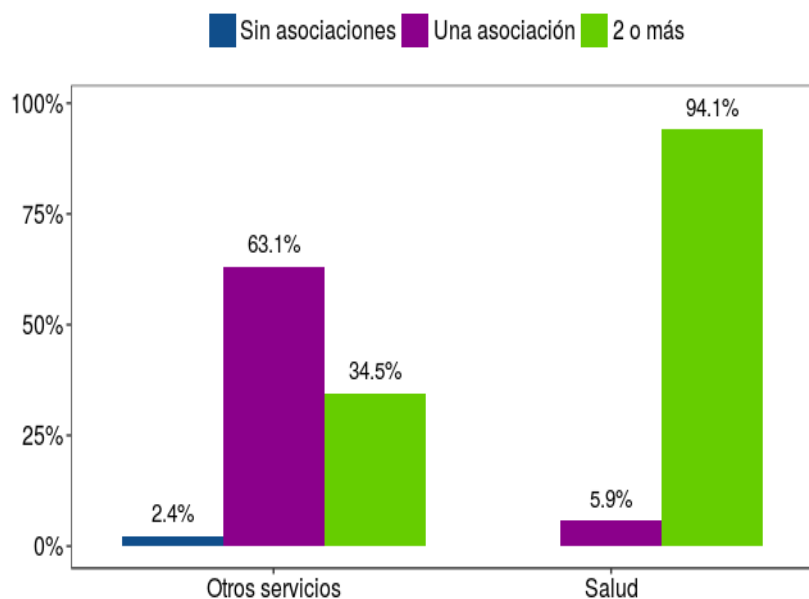
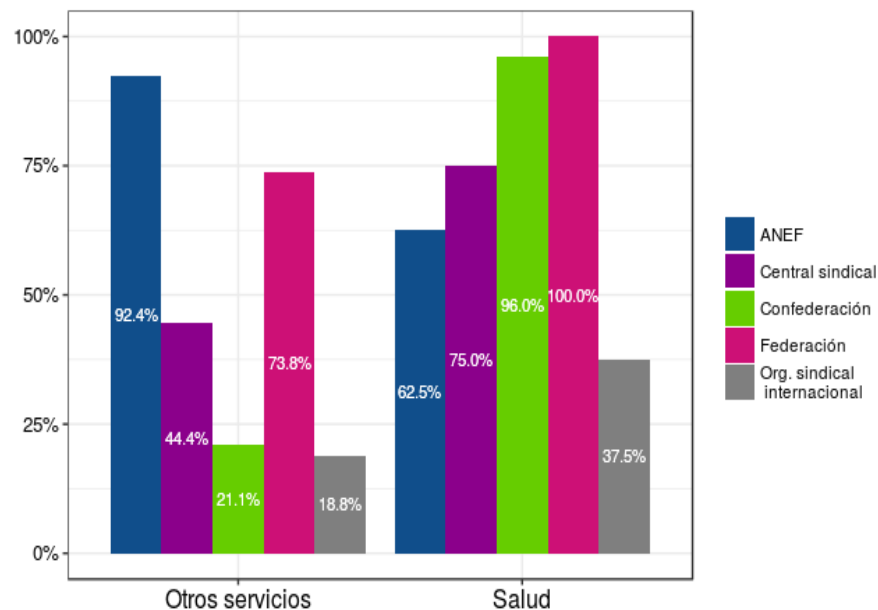


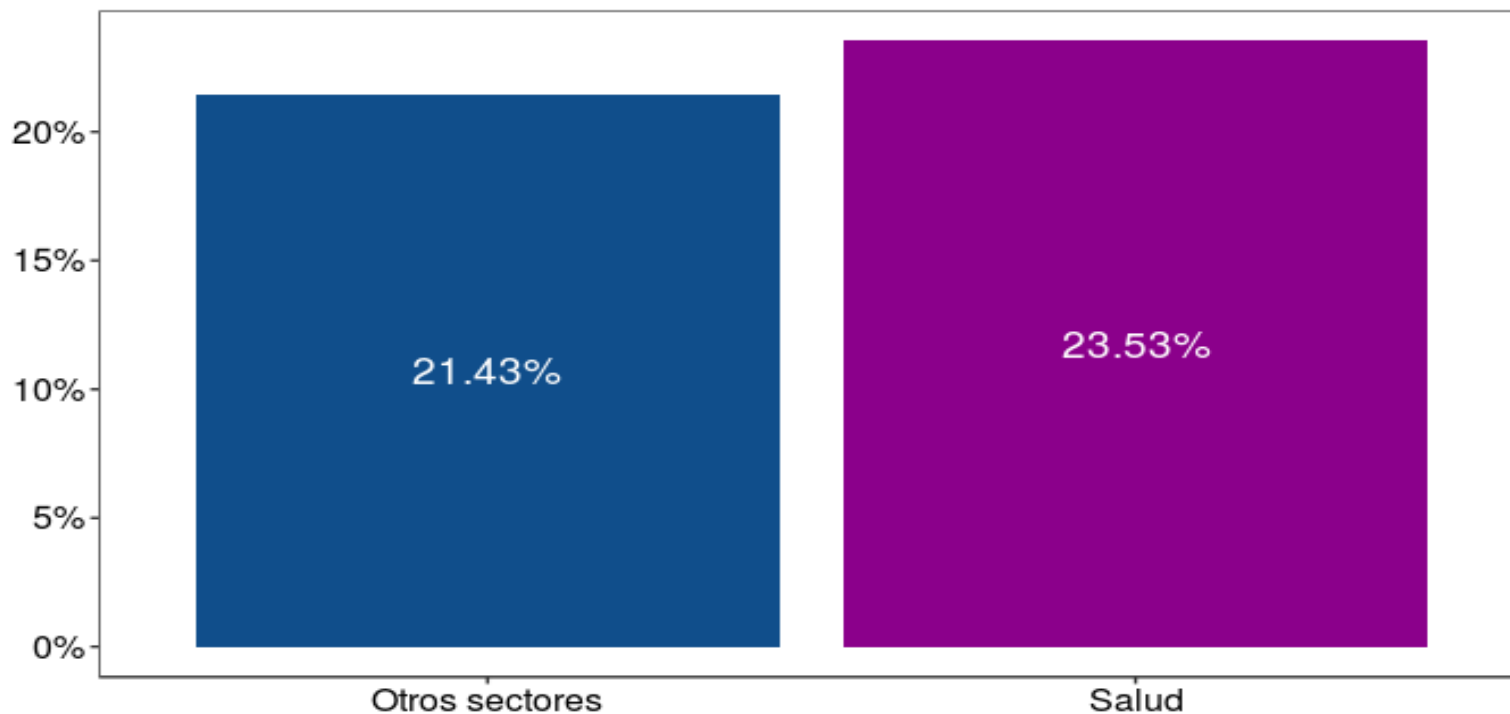
Gráfico 2: Porcentaje de servicios con asociaciones afiliadas a estructuras superiores



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Organizaciones de Trabajadores a Honorarios

Gráfico 3: Porcentaje de servicios con trabajadores asociados a agrupaciones o sindicatos de trabajadores a honorario



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Especialización organizacional

Gráfico 4: Porcentaje de servicios con área, unidad o departamento encargado(a) de relación con agrupaciones del personal

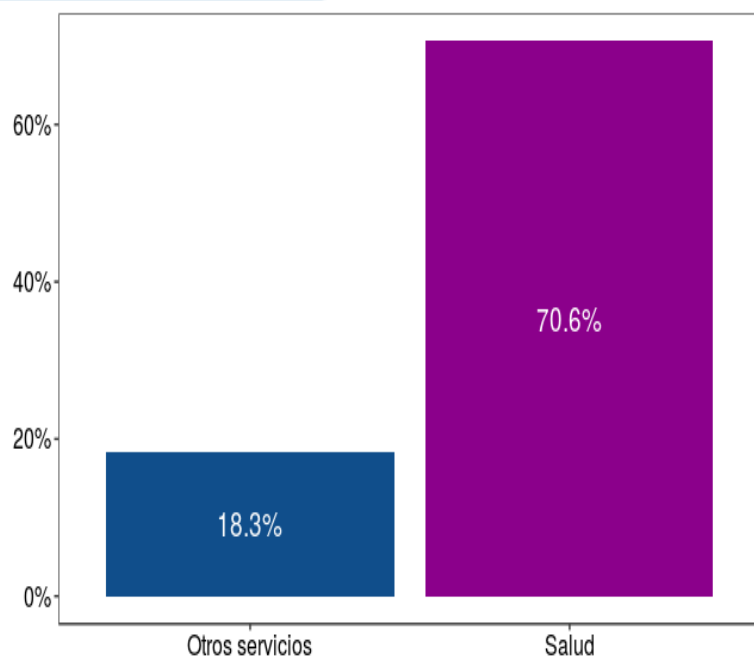
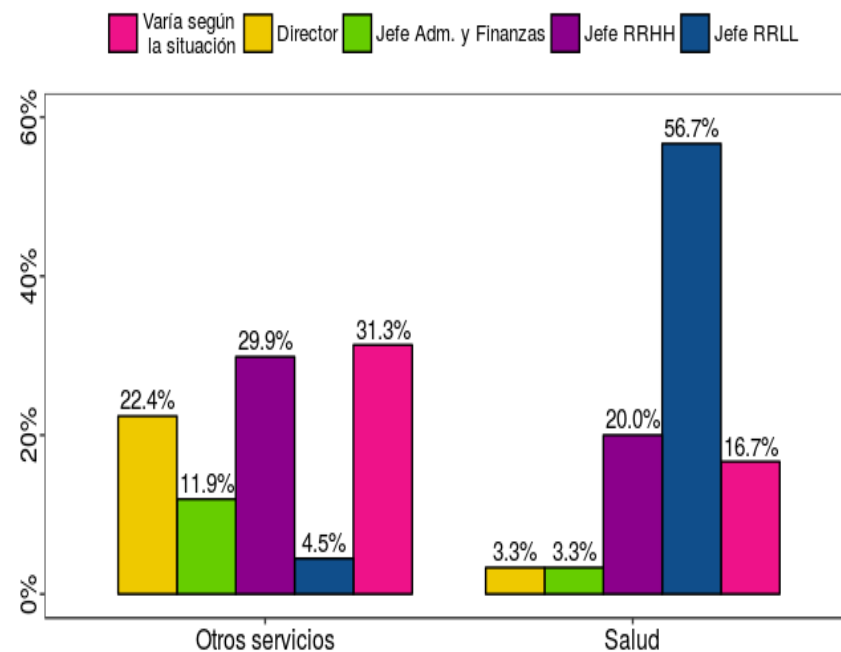


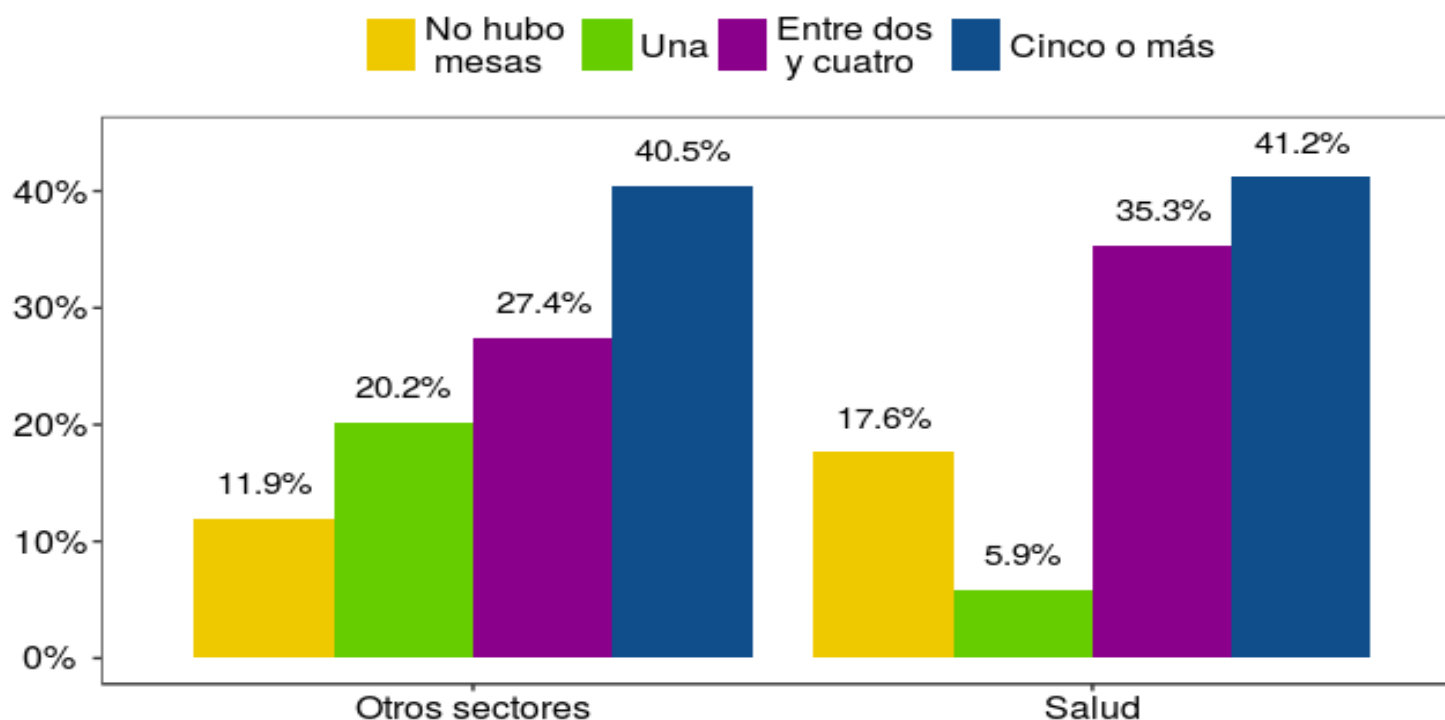
Gráfico 5: Porcentaje de servicios según encargado(a) de relación con agrupaciones del personal



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Mesa de Negociación o trabajo: ¿Una práctica instalada?

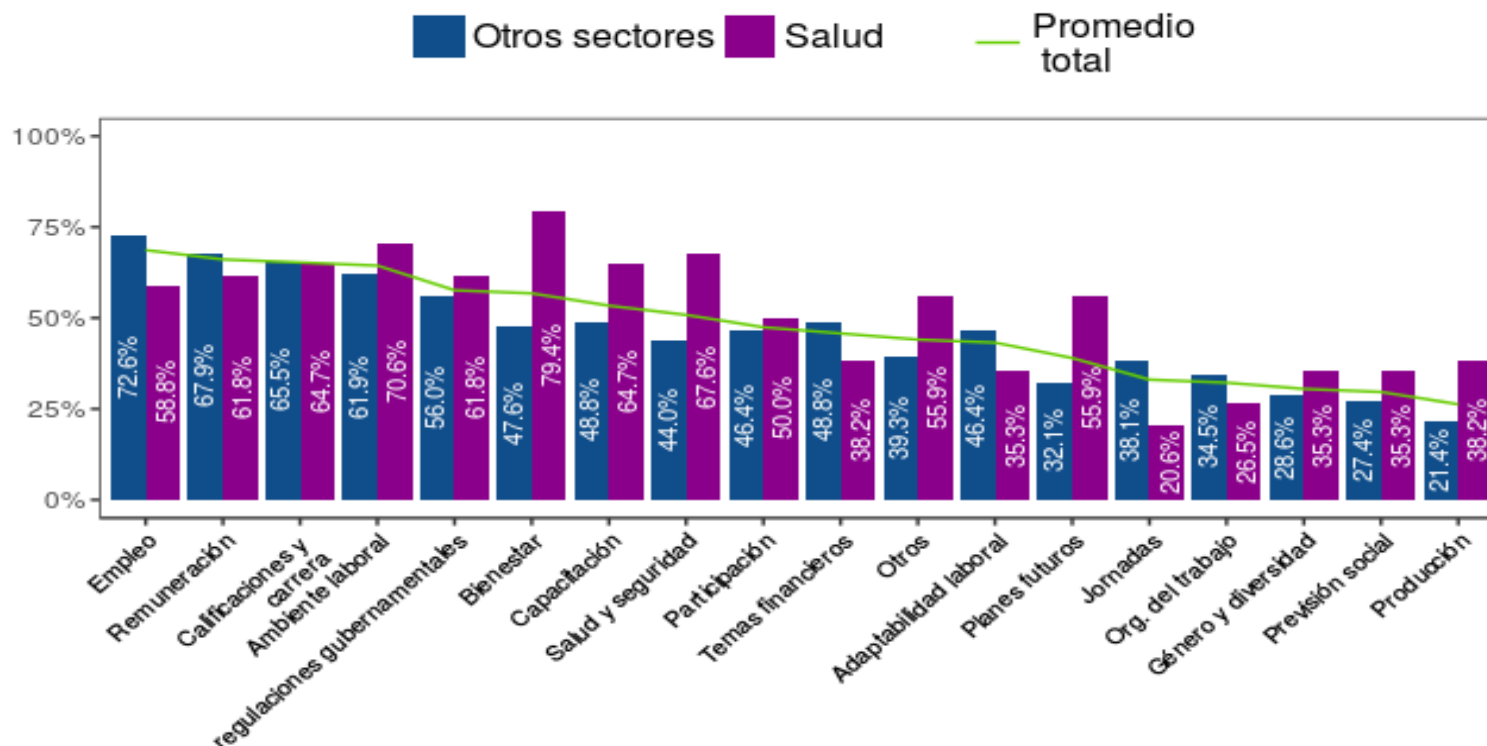
Gráfico 6: Porcentaje de servicios según número de mesas de negociación o trabajo



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Temáticas en la negociación

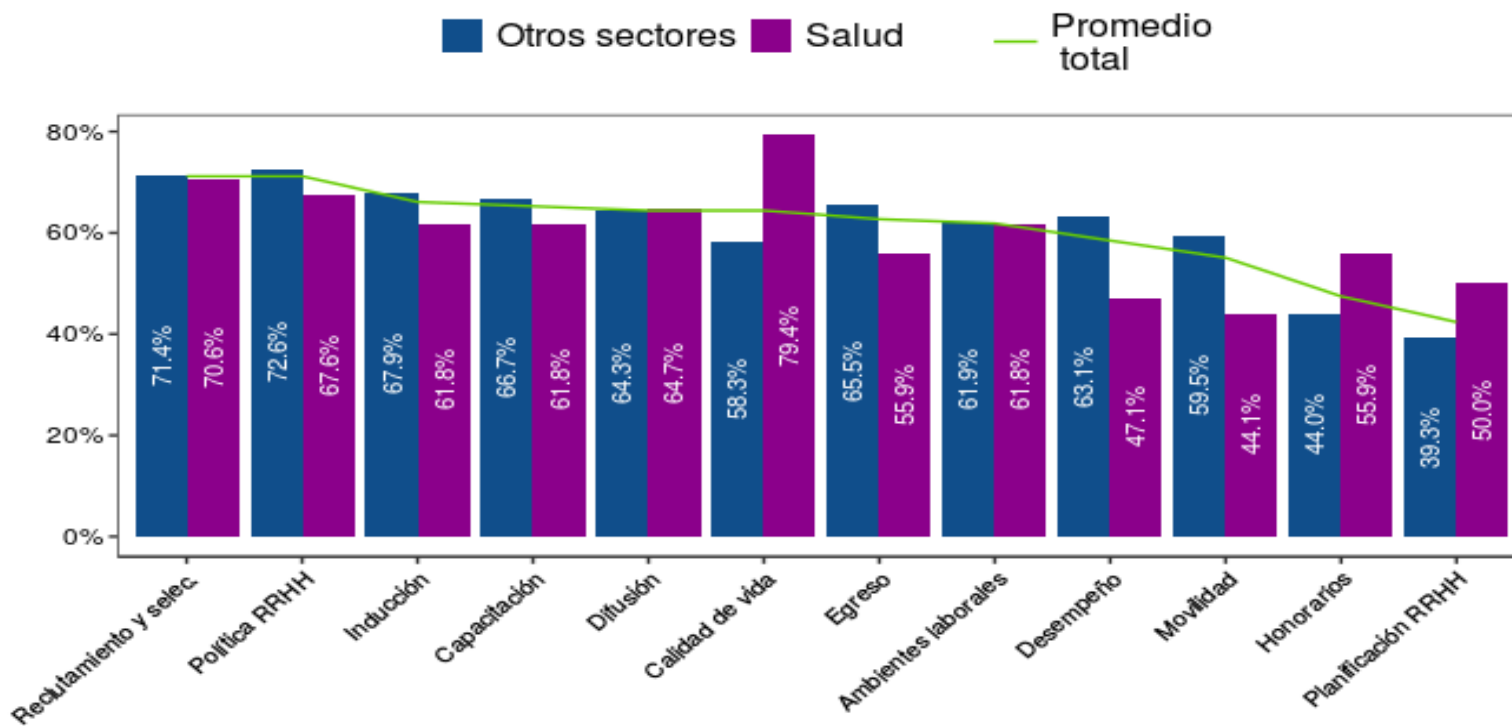
Gráfico 7: Porcentaje de servicios según tema de mesas de negociación



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Cumplimiento Instructivo Presidencial 2015

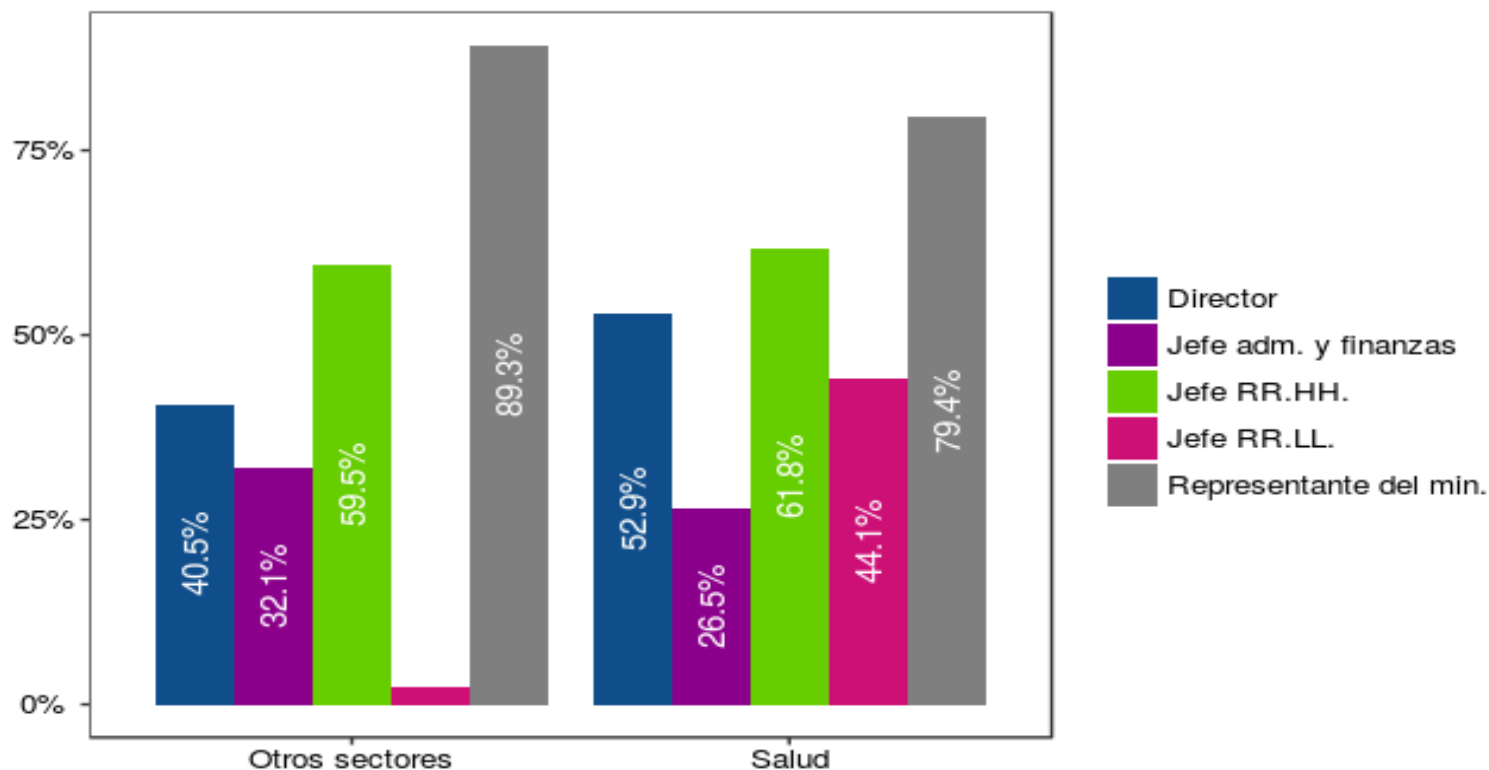
Gráfico 8: Porcentaje de servicios según si incorporan temas impulsados por Instructivo presidencial en mesas



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Presencia ministerial en mesas de negociación

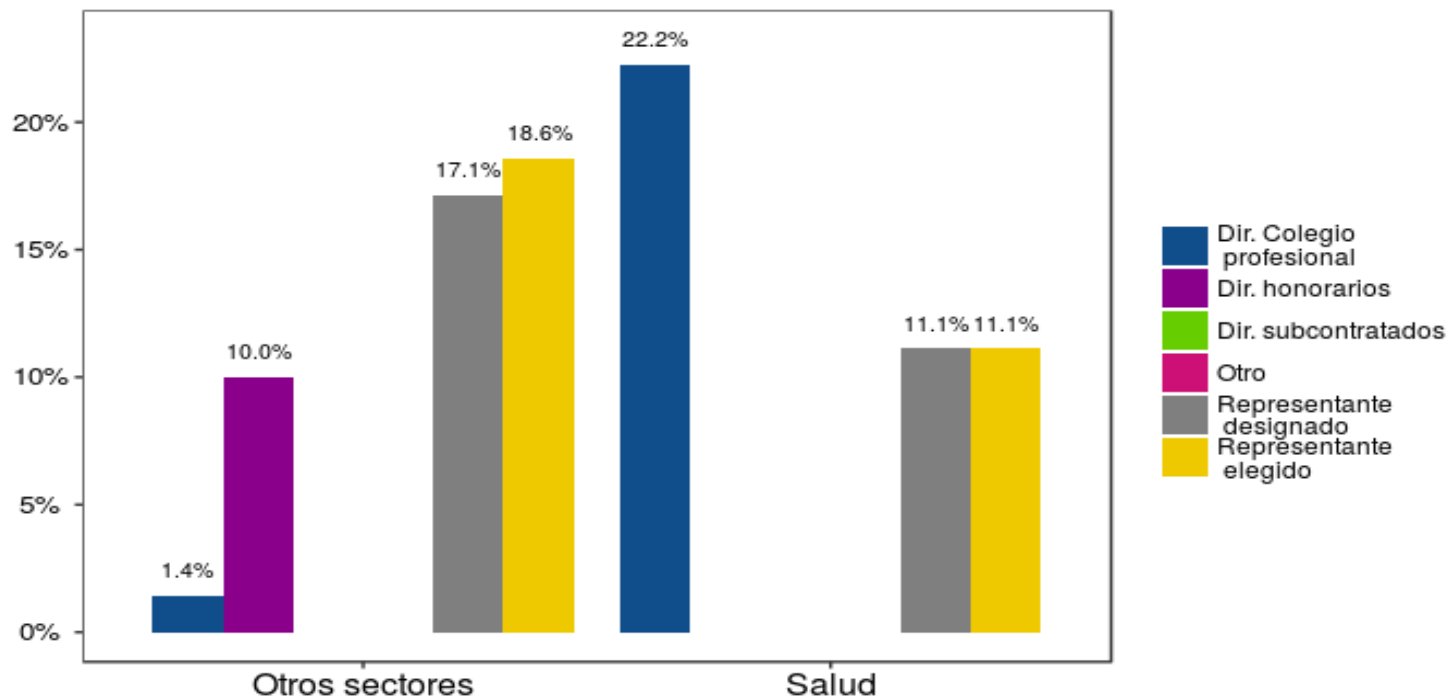
Gráfico 9: Porcentaje de servicios según quienes representan a dirección en mesas



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Titularidad de Asociaciones y participación de otras organizaciones

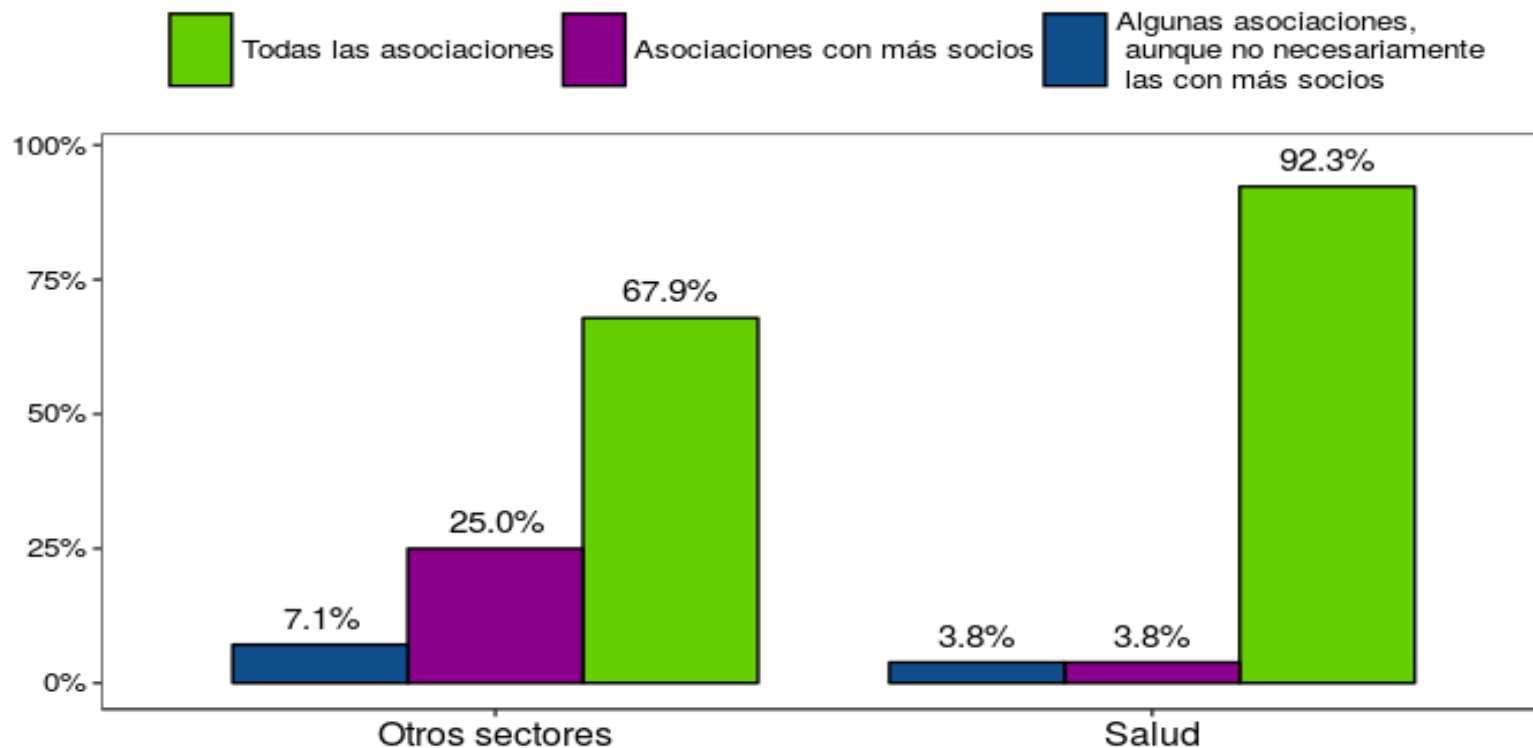
Gráfico 10: Porcentaje de servicios según quienes representan a trabajadores en las mesas, además de asociaciones de funcionarios



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Negociaciones integradas

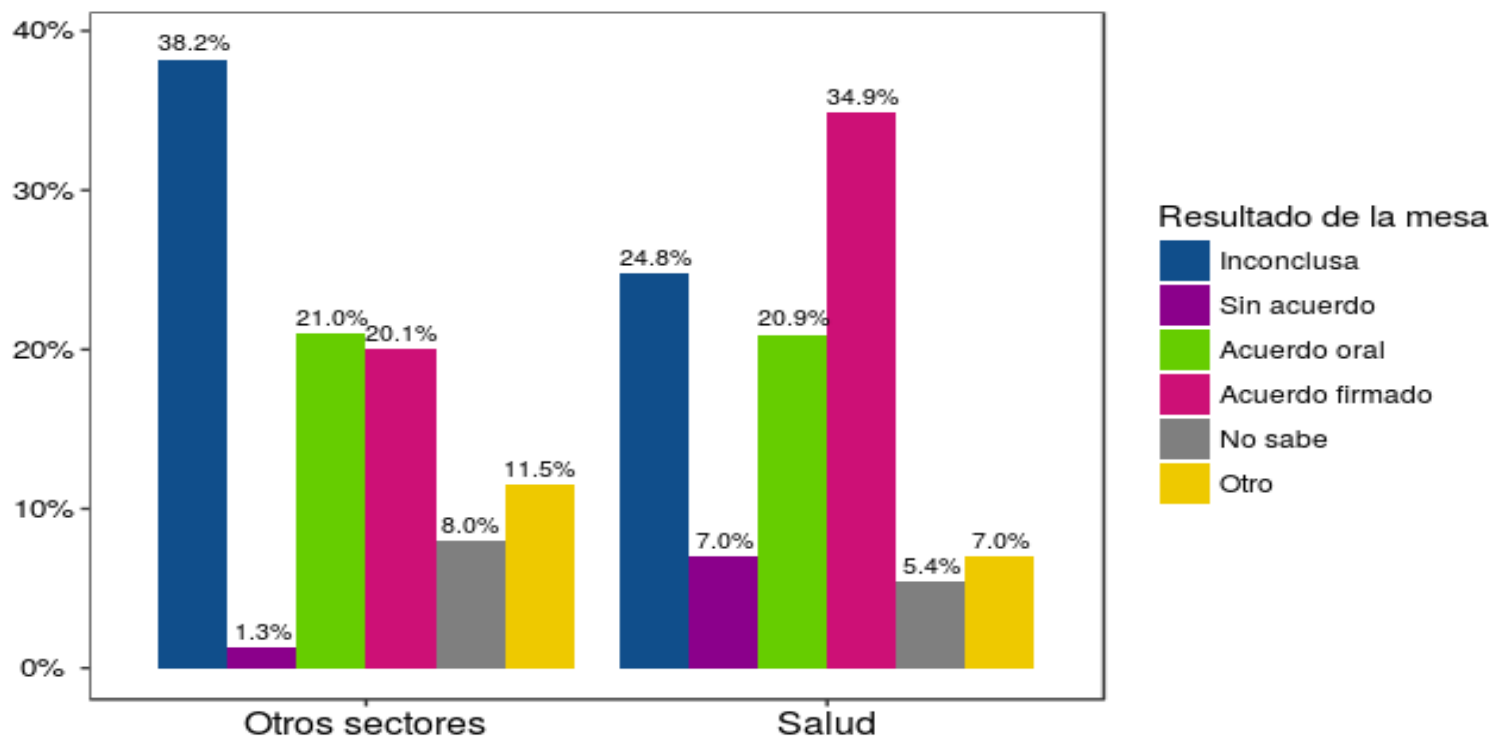
Gráfico 11: Porcentaje de servicios según tipo de asociaciones de funcionarios que participa en mesa



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Formalización de acuerdos

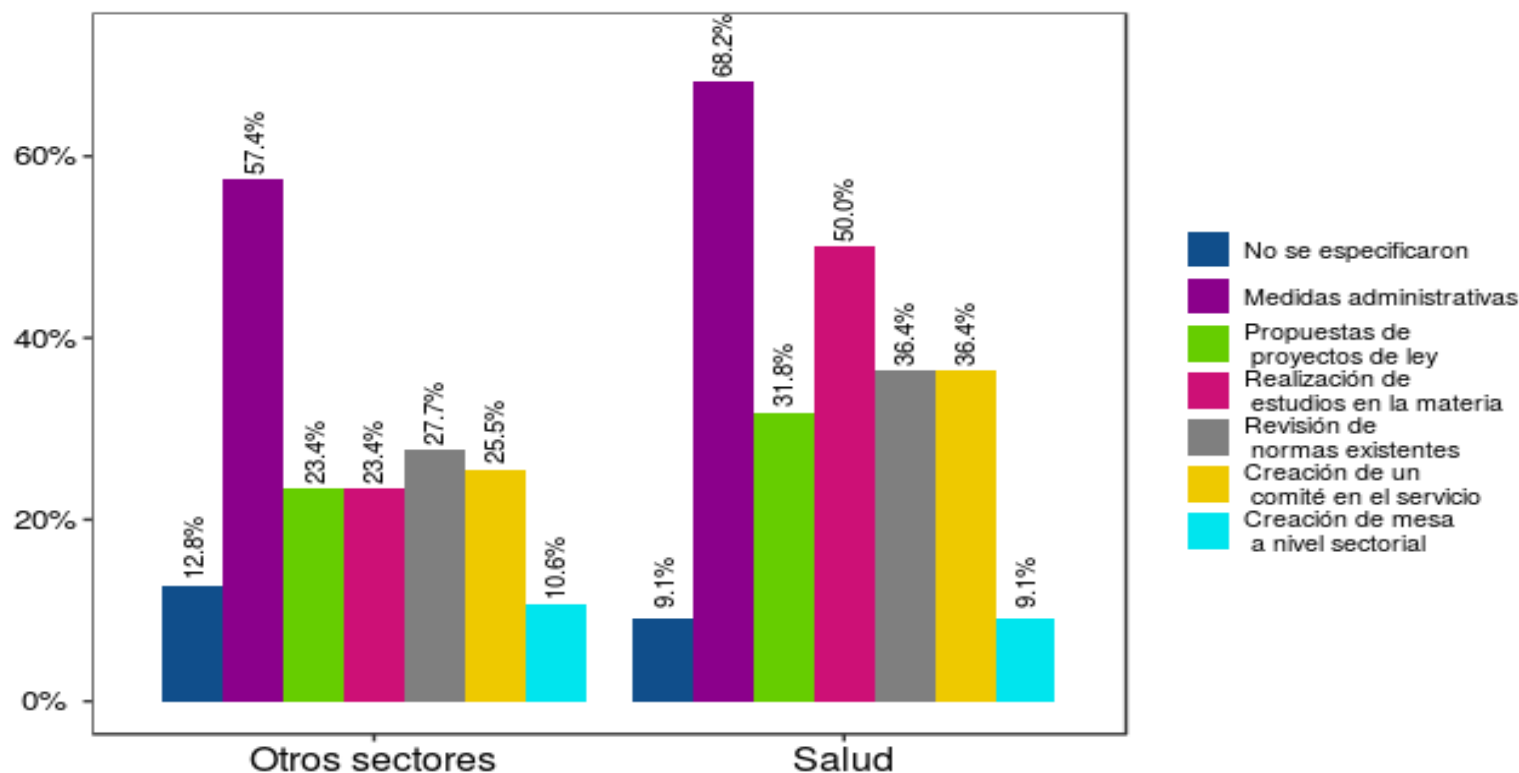
Gráfico 12: Porcentaje de mesas según tipo de término



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Mecanismos para el cumplimiento de acuerdos

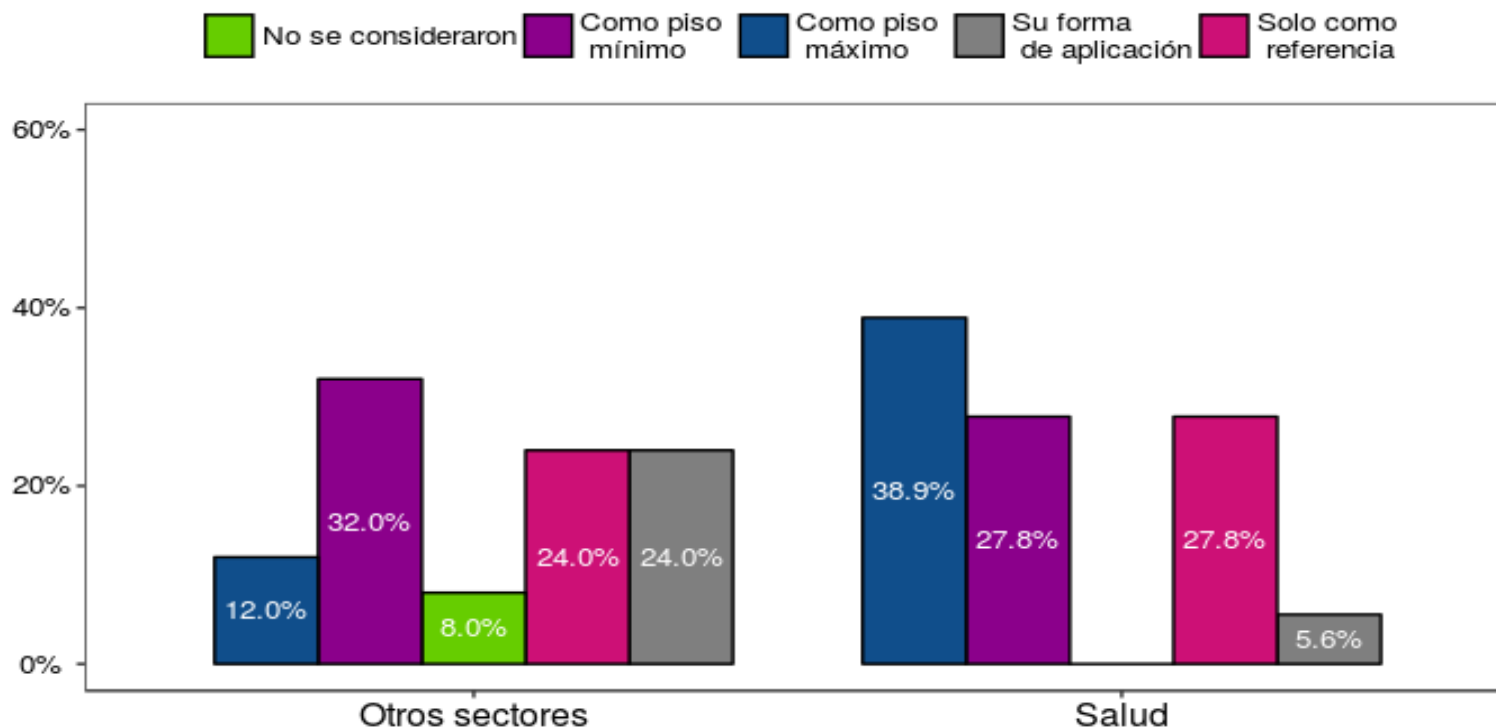
Gráfico 13: Porcentaje de servicios según mecanismo comprometido para cumplimiento acuerdos



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Relación acuerdos de servicio con acuerdos sectoriales

Gráfico 14: Porcentaje de servicios donde hay acuerdos sectoriales, según modalidad en que se consideraron estos



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Dialogo social en la cotidianeidad

Gráfico 15: Porcentaje de servicios según frecuencia de reuniones entre dirección y agrupaciones de personal

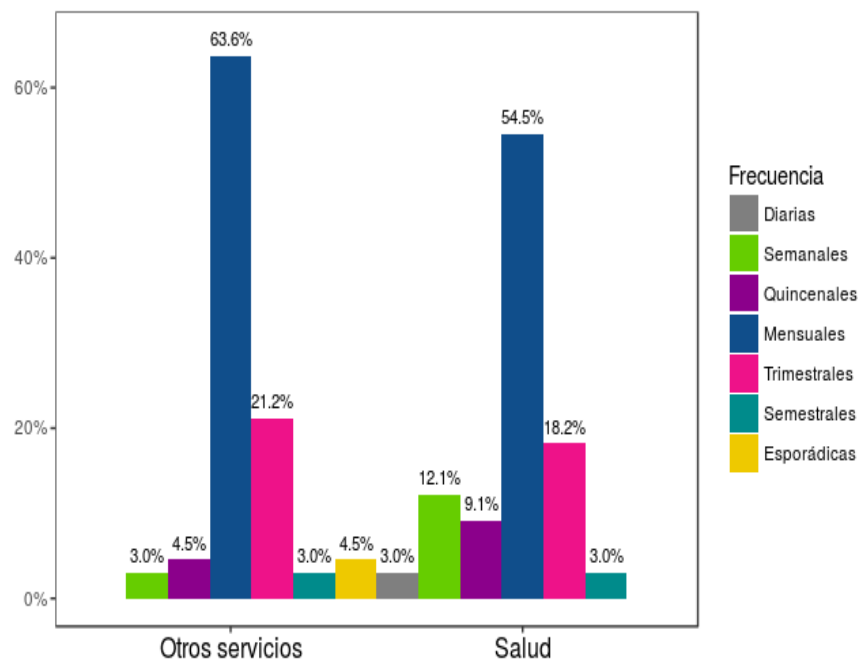
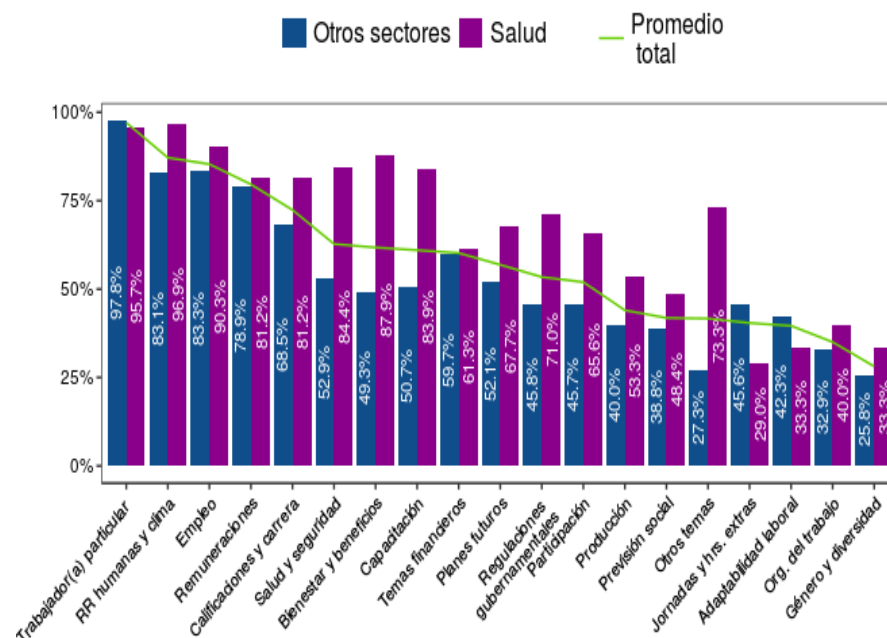


Gráfico 16: Porcentaje de servicios según temáticas de las reuniones entre dirección y agrupaciones de personal



PRINCIPALES RESULTADOS ENCLACE 2016

Órganos bilaterales o paritarios: ¿canales paralelos de negociación?

Gráfico 17: Porcentaje de servicios según representante de los trabajadores en Comité paritario de higiene y seguridad y agrupaciones de personal

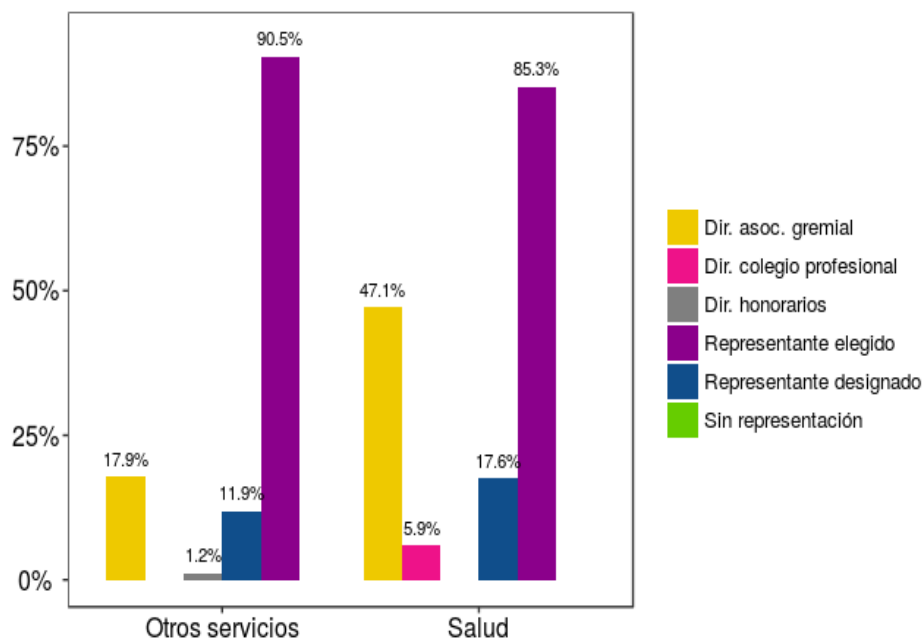
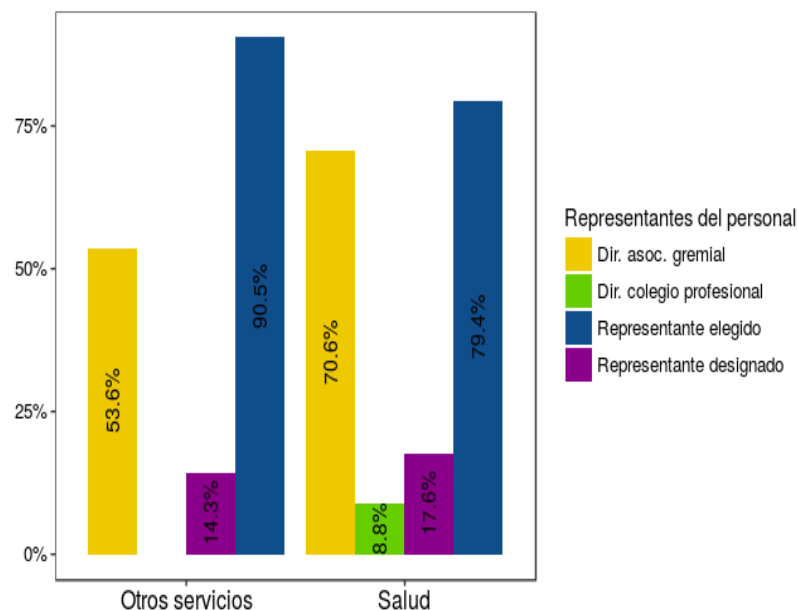


Gráfico 18: Porcentaje de servicios según representante de los trabajadores en Junta calificadora



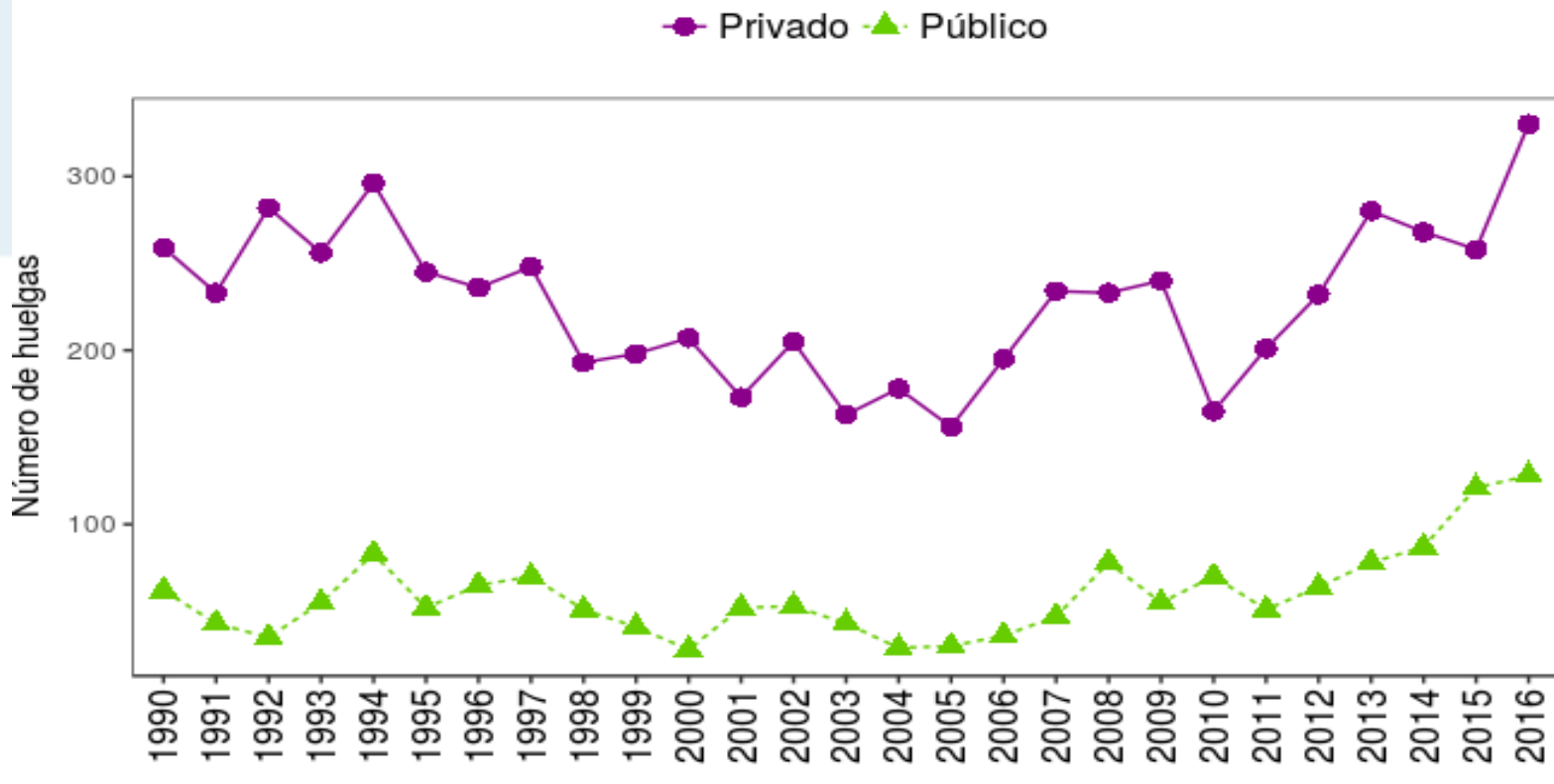
MEDICIÓN DEL CONFLICTO

- Integración resultados ENCLACE y Observatorio de Huelgas Laborales (OHL).
- Observatorio de Huelgas Laborales (OHL): iniciativa del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y de la Universidad Alberto Hurtado (UAH).
- Metodología: análisis de prensa (17 medios nacionales y regionales).
- Unidad de análisis: huelgas.
- Base: 1979 hasta 2016.

MEDICIÓN DEL CONFLICTO

Frecuencia de huelgas

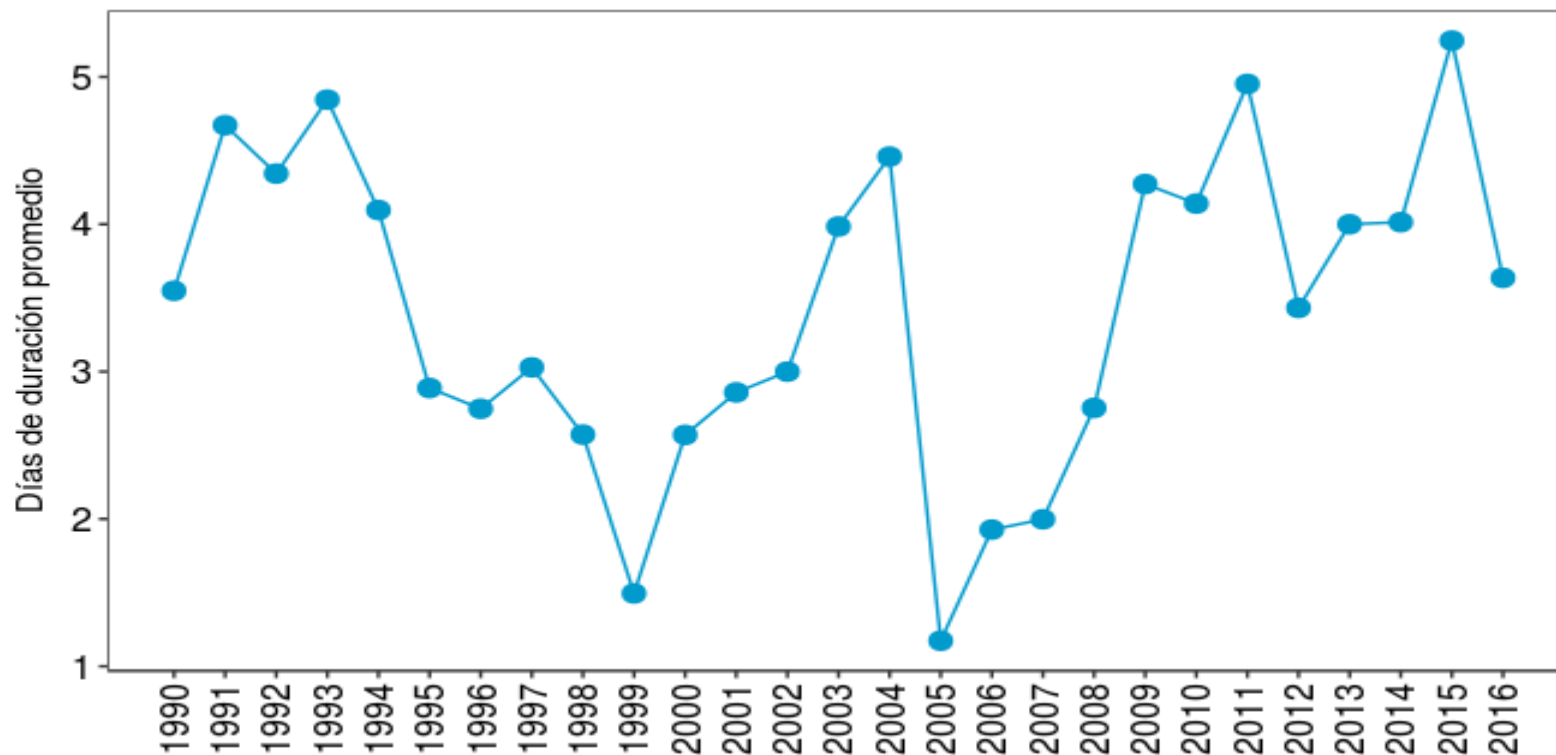
Gráfico 19: Número de huelgas en sector público y privado



MEDICIÓN DEL CONFLICTO

Extensión de huelgas

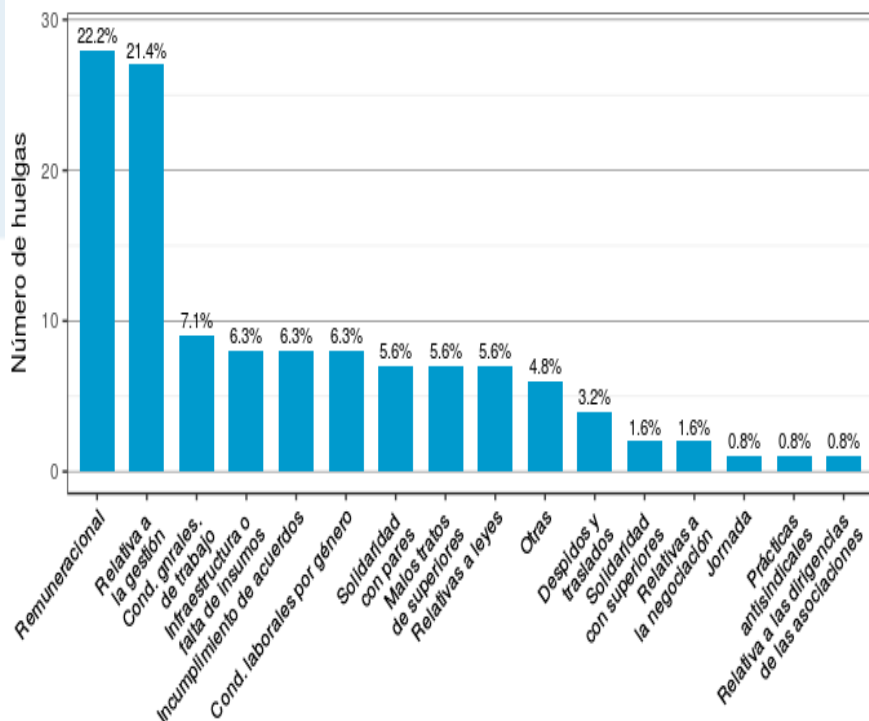
Gráfico 20: días promedio de huelgas en sector público



MEDICIÓN DEL CONFLICTO

Causas de las huelgas

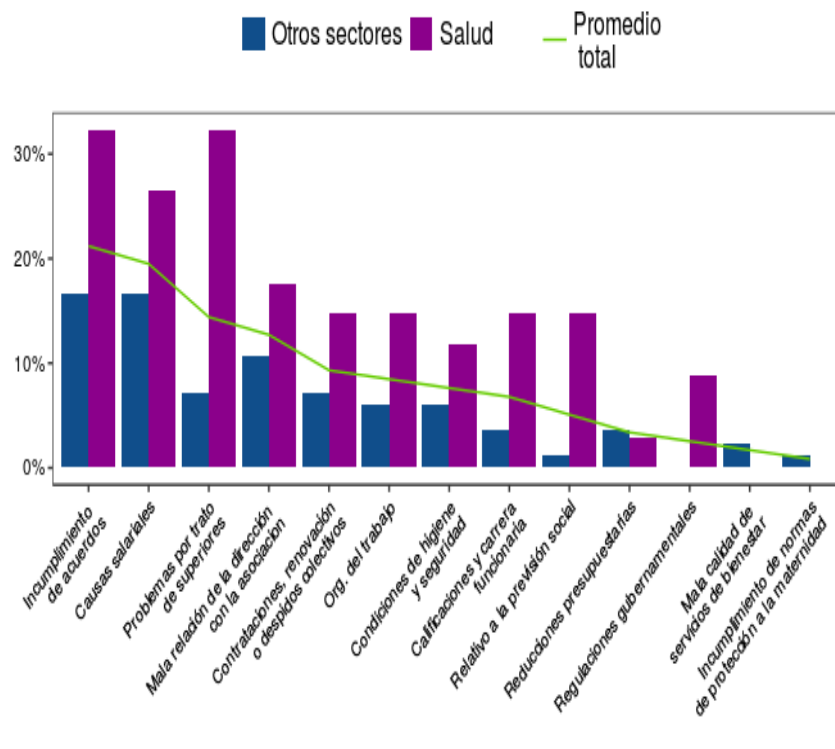
Gráfico 21: Porcentaje huelgas sector público según causa, 2016



Fuente: OHL 2016

Servicio Civil

Gráfico 22: Porcentaje de servicios según motivo de conflictos, 2016



Fuente: ENCLACE 2016

X ENCUENTRO ANUAL

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

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Asociaciones presentes en casi todos los servicios, estando fuertemente articuladas entre sí.
- Incorporación emergente de trabajadores a honorarios organizados en relaciones laborales: En 1/5 de los servicios existen organizaciones de este tipo y, en más del 50%, son integradas a las mesas de negociación o invitadas a participar en mesas exclusivas.
- Diálogo social como práctica instalada en casi todos los servicios. Negociación es permanente y trasciende las mesas de negociación. En ella, destaca la importancia de los ambientes laborales por sobre la remuneración.
- Negociación abarca temas relativos a condiciones laborales y organización/administración de servicios, no teniendo restricciones de la negociación en sector privado.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Titularidad de Asociaciones de Funcionarios en la negociación, e importancia de colegios profesionales en submuestra salud.
- Especialización organizacional baja, salvo submuestra salud.
- Desacoplamiento de negociación en los servicios respecto de la negociación a nivel de ministerio, pese a la presencia de representantes ministeriales en las mesas de negociación.
- Alta informalidad de los acuerdos, pudiendo incidir en aumento de conflictividad.
- Relevancia de la participación como mecanismo para fortalecer el dialogo social y la gestión de las relaciones laborales para el logro de los objetivos institucionales.

PRÓXIMOS AVANCES EN METODOLOGÍA DE OBSERVACIÓN

- Ajuste y aplicación ENCLACE 2017.
- Incorporación de perspectiva dirigentes de Asociaciones de Funcionarios: Actualización base de contactos, ajuste instrumento.
- Análisis resultados aplicación ENCLACE 2017: comparabilidad 2016-2017.
- Evaluar periodicidad y ajustes según resultados ENCLACE 2016 y 2017.
- Difusión de resultados.

Servicio Civil

X ENCUENTRO ANUAL

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

#MejorandoElEmpleoPúblico



@ServicioCivilCL



@ServCivil