### Normas de Aplicación General

#### Sentido y Énfasis para su implementación

Pedro Guerra Loins
Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas
12/12/2017



www.serviciocivil.cl



# ¿Cuál es el objetivo de esta reunión?

Conocer aspectos relevantes del proceso de implementación y acompañamiento del primer grupo de normas de aplicación general.

Aclarar dudas y repasar contenidos.



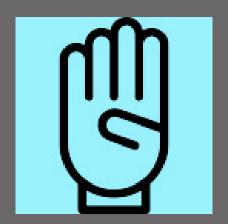


# Antes de comenzar, no olvidar el propósito de las normas

Las normas buscan contribuir a profundizar de manera transversal el proceso de modernización de la gestión de personas, fortaleciendo el aporte estratégico en nuestras instituciones.



## **Cuatro Aspectos Claves**





- 1. Consolidar el trabajo de 3 años del IP.
- Manteniendo la relación SC y Servicios Públicos
- 3. Respetando las particularidades de cada realidad
- 4. Gradualidad cuando sea necesario



# ¿Cómo se define qué incorporar en las normas?

- Diagnósticos (Barómetro, estudio de Capacitación), y consultas (encuesta de relaciones laborales, reporte de concursabilidad, informe de honorarios, entre otros)
- 2. Monitoreo Instructivo Presidencial
- 3. Focus group
- 4. Información levantada en actividades sectoriales.





## En definitiva, las normas se sustentan en evidencias

Y se construyen observando buenas prácticas, consultando opiniones, generando procesos de diálogo con actores.





## Normas de Aplicación General

1. <u>Estructura y Estándares</u> de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.

2. <u>Políticas</u> de Gestión y Desarrollo de Personas.

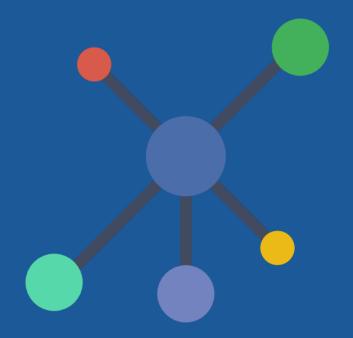
3. Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección.

4. <u>Concursabilidad y Carrera</u> Funcionaria. 5. Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.

6. Gestión de <u>Prácticas</u> Profesionales.

7. <u>Ambientes Laborales y</u> Calidad de Vida Laboral.





## SENTIDOS y ÉNFASIS



1. <u>Estructura y Estándares</u> de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.

Desde el año 2006, diversos estudios muestran que el posicionamiento de las áreas de personas, así como su estructura e influencia institucional es muy heterogénea. De acuerdo al Barómetro 2016, sólo un 18% del total de Servicios consultados se ubican en un segundo nivel jerárquico a nivel institucional, mientras que un 43% se posicionan desde el cuarto nivel jerárquico. De igual modo, sólo un 21% declara manejar presupuesto para desarrollo de proyectos.)

La denominación del área también es variada, y no da cuenta de un rol estratégico en materia de Gestión y Desarrollo de Personas.



## Norma 1: <u>Estructura y Estándares</u> de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas.

#### Posición

Denominación área

Ámbitos de acción

#### **SENTIDO CLAVE:**

Reconocer la importancia estratégica del área de Gestión y Desarrollo de Personas para la contribución de la misión organizacional, posicionando e influyendo en espacios de toma de decisión.

#### ¿QUÉ QUEREMOS PROMOVER?

Posicionamiento estratégico del área, mediante la solicitud de cambio de denominación a "Gestión y Desarrollo de Personas", alineado con su posición dentro de la estructura organizacional y propiciando la interrelación de los distintos subsistemas.

- Dificultades producto de denominación / posición en ley.
- Articulación e integración de ámbitos de gestión de personas.
- Posicionamiento del área.



2. <u>Políticas</u> de Gestión y Desarrollo de Personas.

De acuerdo al Segundo Informe de Avance del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, si bien el 96% de los servicios cuentan con Política, sólo un 35.14% se encuentra dentro de los estándares definidos por el SC.

La Política de Personas define los lineamientos generales que guiarán las grandes definiciones y los procesos operativos en materia de personas. Por ello, resulta clave contar con una Política formalizada, con altos estándares de calidad, y elaborada participativamente.

Apunta a asegurar la implementación y la actualización.



#### Norma 2: Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas.

**Formalización** 

Plan de Gestión

**Implementación** 

#### **SENTIDO CLAVE:**

Formalizar el compromiso y existencia de lineamientos, **criterios y directrices** en torno a gestión y desarrollo de personas en cada servicio público, con la finalidad de instalar (implementar) prácticas con recursividad dentro de cada organización, **transparentes y participativamente**.

#### ¿QUÉ QUEREMOS PROMOVER?

Velar por la existencia y formalización de una Política de Gestión de Personas, que cuente con un **plan de implementación y monitoreo** / **evaluación desde una lógica participativa**.

La existencia asimismo, de una planificación estratégica de GP que focalice y trascienda el rol.

- Diferenciación de planificación de GP y plan de implementación.
- Implementación y seguimiento de la Política.
- Proceso de actualización de Política (considerar 21 ámbitos)



3. Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección.

#### Mérito, transparencia y no discriminación.

Cobra mayor relevancia si se considera que la provisión de cargos en contrata no se encuentran reguladas estatutariamente. Sin embargo, representan actualmente el 65% de la dotación del empleo público, según lo informado en documento "Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2007-2016" de la Dirección de Presupuestos, 2017.

De acuerdo al Segundo Informe de Avance del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, si bien 241 servicios públicos cuentan con procesos diseñados de reclutamiento y selección-a octubre 2016- no todos están implementando de manera permanente este procedimiento. Sólo un 71 % de los servicios, declararon en enero de 2016 utilizar procedimientos en sus procesos de reclutamiento y selección.



## Norma 3: Cumplimiento de Estándares en Procesos de <u>Reclutamiento</u> <u>y Selección.</u>

**Transparencia** 

**Formalización** 

**Aplicación** 

#### **SENTIDO CLAVE:**

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.** 

#### ¿QUÉ QUEREMOS PROMOVER?

Que cada servicio cuente con **un procedimiento de RyS** que aplique sistemáticamente y que los procesos/cargos/vacantes de calidad **"contrata"** sean **publicados en el Portal Empleos Públicos**, en función de perfiles de cargo definidos y actualizados por cada servicio.

- Excepciones en el uso del procedimiento.
- Uso del portal Empleos Públicos en fase postulación online.



4. <u>Concursabilidad y Carrera</u> <u>Funcionaria.</u> El propósito de esta norma es promover la planificación de los **procesos de consursabilidad y carrera funcionaria** en los servicios de la Administración Central del Estado.



#### Norma 4: Concursabilidad y Carrera Funcionaria

#### Planificación

**Implementación** 

Regularización

#### **SENTIDO CLAVE:**

Regularizar paulatinamente los cargos de planta de cada servicio, en base a una planificación trienal conocida y transparente, con instancias de reportabilidad y monitoreo.

#### ¿QUÉ QUEREMOS PROMOVER?

la existencia de una planificación de concursos de carácter trienal, que considere además, la realización de ascensos oportunamente y la utilización del Portal Empleos Públicos para difusión y transparencia de los procesos.

- Cambio de administración y modificación de la planificación.
- Presupuesto asociado.



5. Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.

De 232 Servicios Públicos que reportaron al Barómetro 2016, 35 de ellos no cuentan con procedimientos sistemáticos de inducción; 120 declaran contar con procedimientos en fase de diseño o implementación de algunas acciones aisladas, y 77 servicios declaran contar con procesos de inducción acordes a la totalidad de las orientaciones del Servicio Civil.



#### Norma 5: Cumplimiento de Estándares en Programas de Inducción.

**Formalización** 

**Aplicación** 

**Pertinencia** 

#### **SENTIDO CLAVE:**

Integrar e incorporar adecuadamente a las personas en los servicios públicos en base a un proceso claro, sistemático y pertinente, **que contribuya a una integración efectiva en los servicios.** 

#### ¿QUÉ QUEREMOS PROMOVER?

Formalización de un procedimiento de inducción **que sea aplicado en tiempo y forma**, considerando las particularidades del servicio (contenidos diferenciados) y generando reportes que visualicen el impacto en la gestión.

- Implementación pertinente.
- Fortalecimiento de capacidades internas.
- Variable descentralización.



6. Gestión de <u>Prácticas</u> Profesionales. En el año 2016 y 2017, se ofrecieron a través del portal Prácticas Chile 2.209 prácticas profesionales pertenecientes a 182 servicios públicos teniendo como universo un total de 188 instituciones, de las cuales se recibieron un total de 10.836 postulaciones con un resultado de 725 estudiantes seleccionados, en este sentido y si efectivamente el universo total de instituciones utilizara este portal, el número de estudiantes seleccionados al que se podría llegar es altamente superior (Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil).



#### Norma 6: Gestión de Prácticas Profesionales.

**Transparencia** 

**Calidad** 

Reportabilidad

#### **SENTIDO CLAVE:**

Fomentar e impulsar **procesos transparentes y de calidad en materia de atracción de nuevos talentos al empleo público,** específicamente, de estudiantes en práctica, como una forma de fortalecer la función pública en el Estado.

#### ¿QUÉ QUEREMOS PROMOVER?

**Utilización del Portal Prácticas para Chile como puerta única de postulación**; proceso de **selección de calidad que estandarice** la forma de acceder a las ofertas de prácticas de los servicios públicos y que contribuya a una mejor gestión de las prácticas en las instituciones y generación de **reportabilidad asociada.** 

- Modalidad de pago a los alumnos practicantes.
- Presupuesto (dictámenes).
- Cupos para el uso de la figura de práctica profesional.



De acuerdo al Barómetro 2016:

7. <u>Ambientes Laborales y</u> Calidad de Vida Laboral.

- **-Condiciones de trabajo:** 52 servicios no han instalado evaluaciones sistemáticas para diseñar planes de mejoramiento (126 servicios con desarrollo parcial).
- **-Clima organizacional:** 78 servicios sin evaluaciones sistemáticas (108 servicios con desarrollo parcial.
- -Prevención del maltrato, acoso laboral y sexual: 73 servicios sin acciones o programa de prevención que se encuentre evaluado como satisfactorio (118 con desarrollo parcial).
- -Denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y sexual: 41 servicios no han instalado procedimientos. (64 servicios reportan desarrollo parcial). 246 cuentan con procedimientos.
- -Calidad de vida laboral: 50 servicios no han instalado prácticas sistemáticas de calidad de vida laboral, con evaluación permanente (manejo del estrés laboral, conciliación de vida personal y familiar, prevención y rehabilitación de drogas y alcohol y sobreendeudamiento). (130 con desarrollo parcial).
- -Conciliación vida personal, familiar y trabajo: 26 servicios no han instalado prácticas sistemáticas de conciliación. (107 con desarrollo parcial). 246 cuentan con procedimientos.



#### Norma 7: Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral.

Integración

**Implementación** 

**Monitoreo** 

#### **SENTIDO CLAVE:**

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.

#### ¿QUÉ QUEREMOS PROMOVER?

Definición e implementación de un Programa de Calidad de Vida integral en los servicios públicos, considerando aspectos relacionados con medición de ambientes laborales, conciliación y prevención del MALS, desde una lógica de gestión permanente y con instancias de monitoreo y seguimiento.

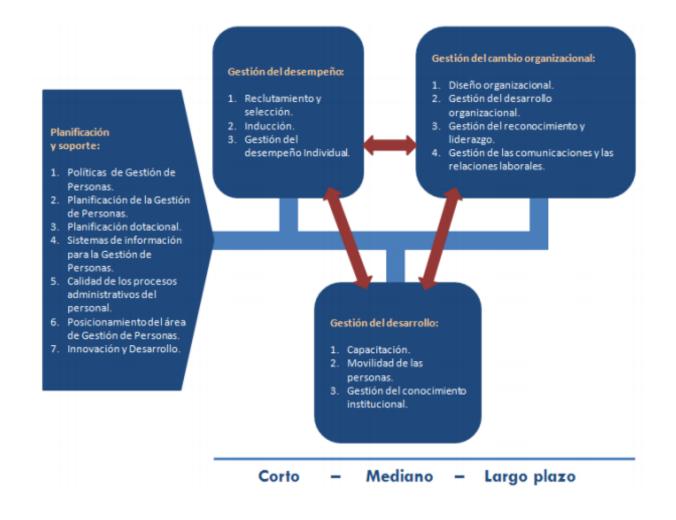
- Desconocimiento de la materia.
- Baja integración en las acciones y estructura asociada.



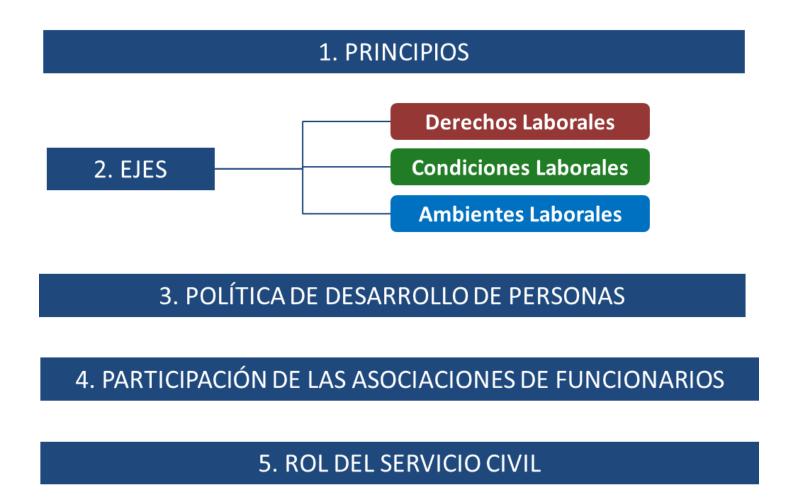


# Un itinerario coherente y paulatino

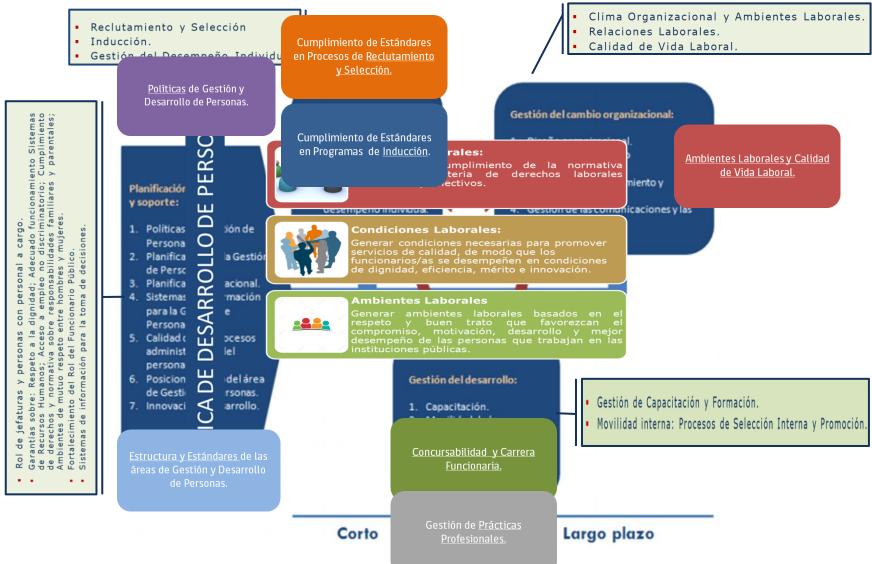
#### Modelo de Gestión de Personas.



# Contenidos y estructura Instructivo Presidencial.



# Instructivo Presidencial, Modelo de Gestión de Personas y primer paquete de normas.





## Las normas permiten consolidar lo avanzado

Reconocen el camino recorrido, y sienta las bases de una gestión y desarrollo de personas más moderna y que incrementa el aporte al quehacer estratégico institucional que permiten contar con un piso básico común, que asegure el posicionamiento para asumir de mejor manera los desafíos estratégicos de la GP.



#### **GRACIAS**







www.serviciocivil.cl