



# Oportunidades y desafíos en agenda de Personas en el Estado

**Pedro Guerra Loins**

Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas

Dirección Nacional del Servicio Civil  
Diciembre 2022

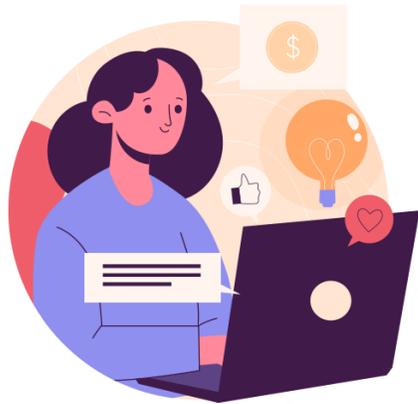
**SERVICIO**CIVIL



# Indice

1. ¿Qué nos dijeron la última vez que nos vimos?
2. Contexto
3. En qué hemos avanzado
4. Pero surgen nuevas tendencias
5. ¿Dónde queremos estar?

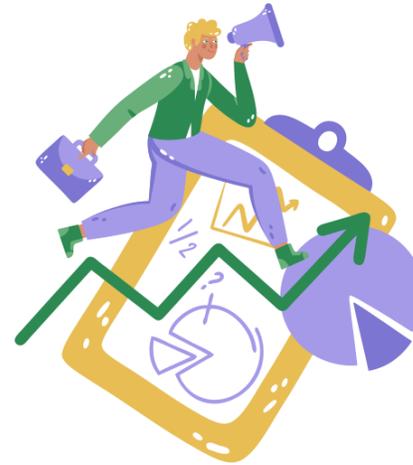
# ¿Qué ha sucedido este tiempo?



**Trabajo remoto**



**Convivir con COVID 19**



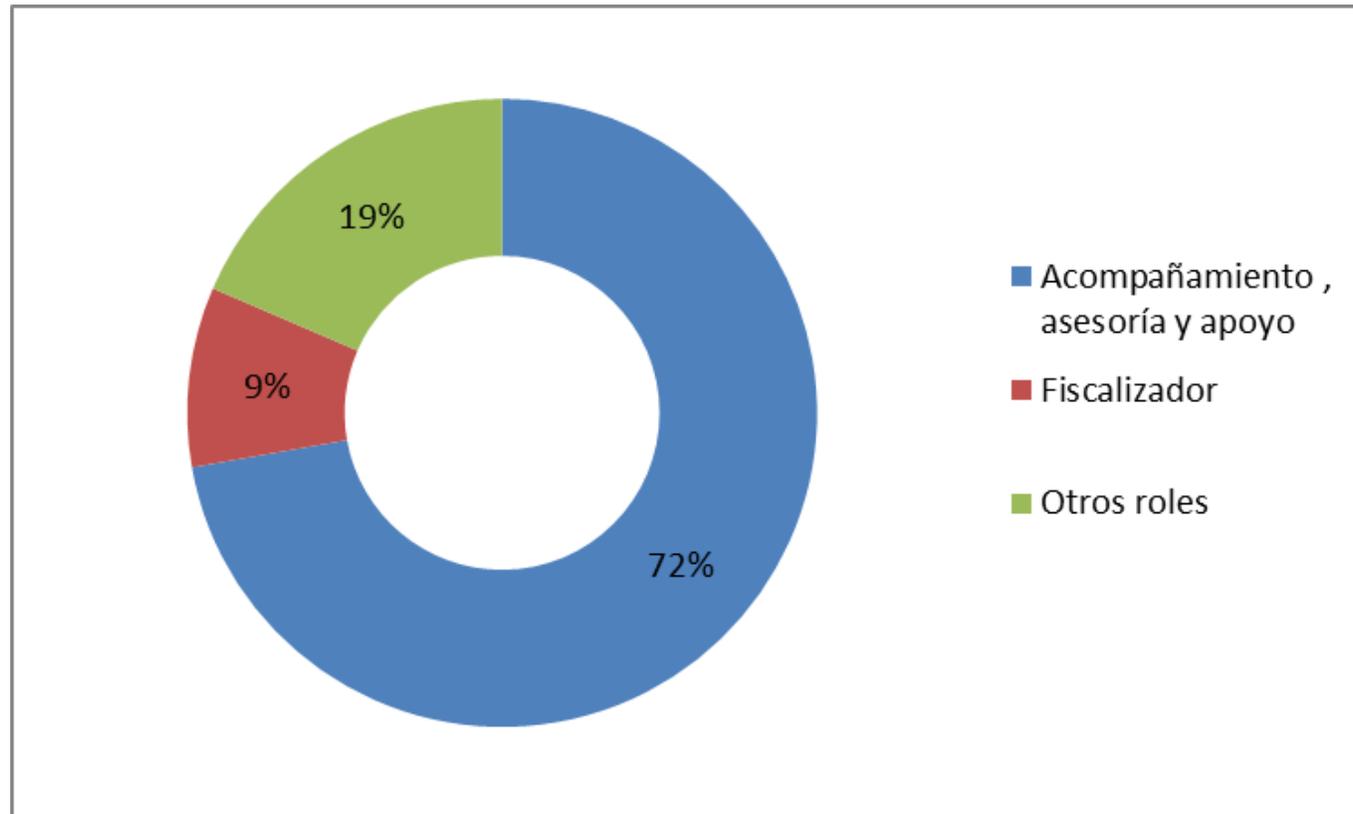
**Cambio de gobierno**



**Presencialidad**

¿Qué nos han dicho en este tiempo?

# ¿Cuál cree que debería ser el principal rol del Servicio Civil en la gestión de personas en el Estado en un contexto post-pandemia?



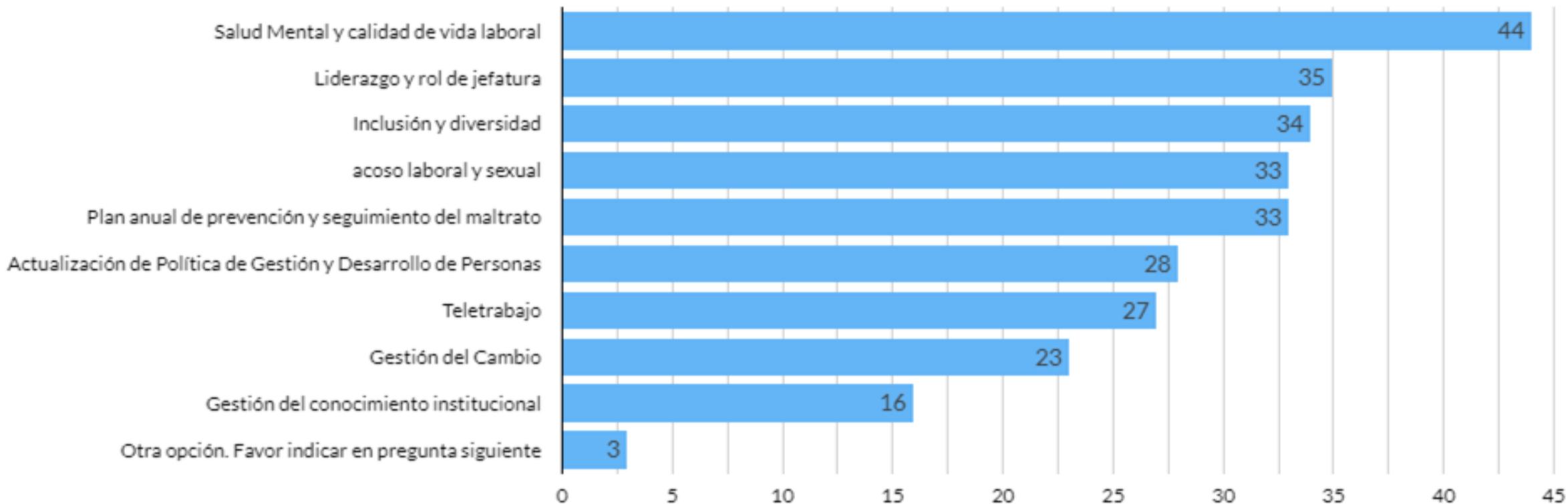
**Fuente:** Ejercicio participativo MENTIMETER, Encuentro de Gestión de Personas 2021, virtual.

# ¿Cómo debería llevarse a cabo el acompañamiento y asesoría?

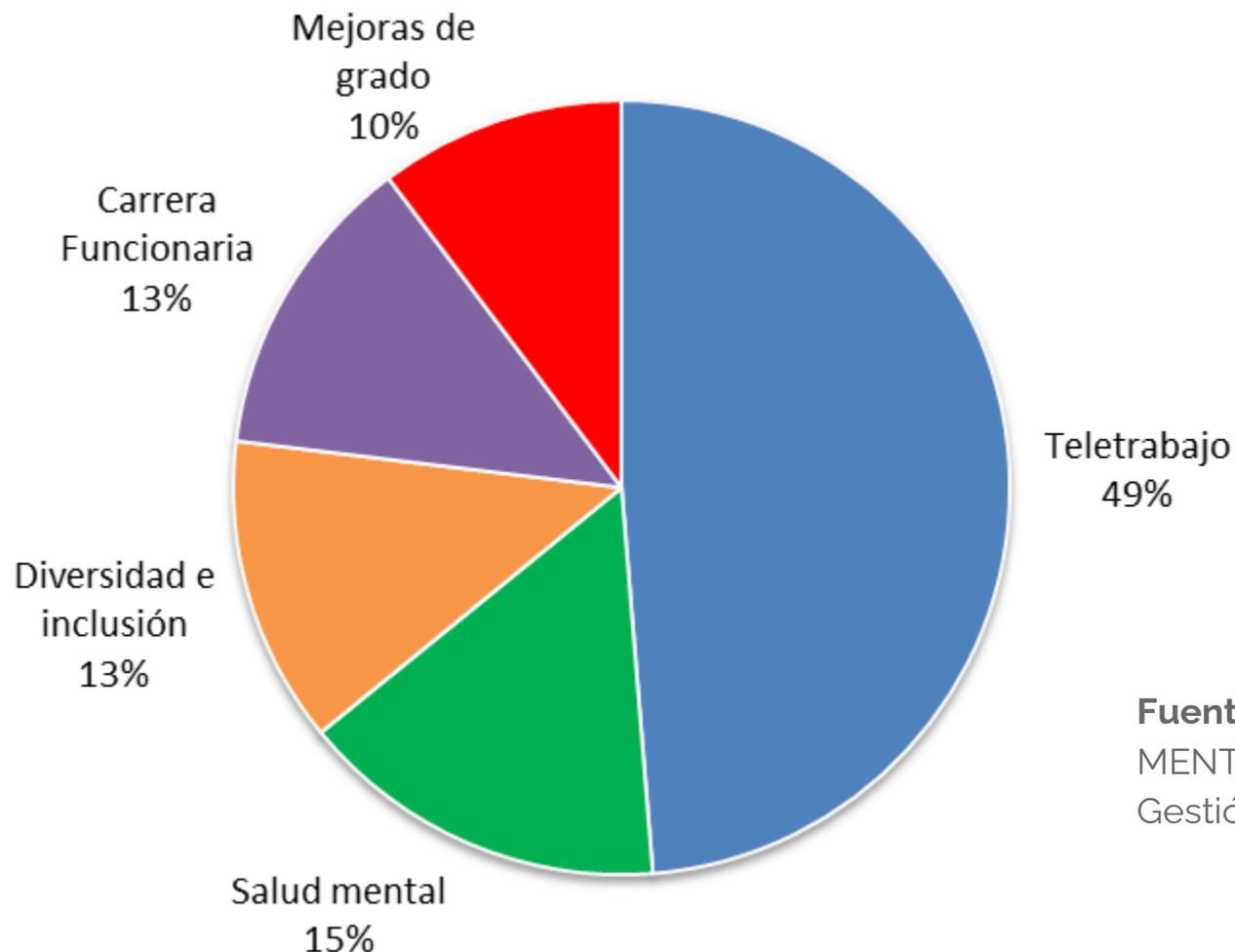
## Aspectos indicados por participantes

- Con reuniones permanentes y sistemáticas
- Dando orientación a las nuevas jefaturas, acompañamiento
- Brindando apoyo ante jefes de servicio
- Siendo contraparte activa
- Co-construyendo programas de trabajo y vinculándonos entre servicios, para potenciar nuestra gestión de manera conjunta, de la mano del Servicio Civil.
- Dando Feedback
- Desde un rol de asesor para empoderar el área gestión de personas
- Conversación permanente con los servicios públicos

# En nuestro plan de acompañamiento, plantearon sus necesidades temáticas



# Nos propusieron nuevas temáticas para abordar a través de Normas de Aplicación General



**Fuente:** Ejercicio participativo MENTIMETER, Encuentro de Gestión de Personas 2021, virtual.

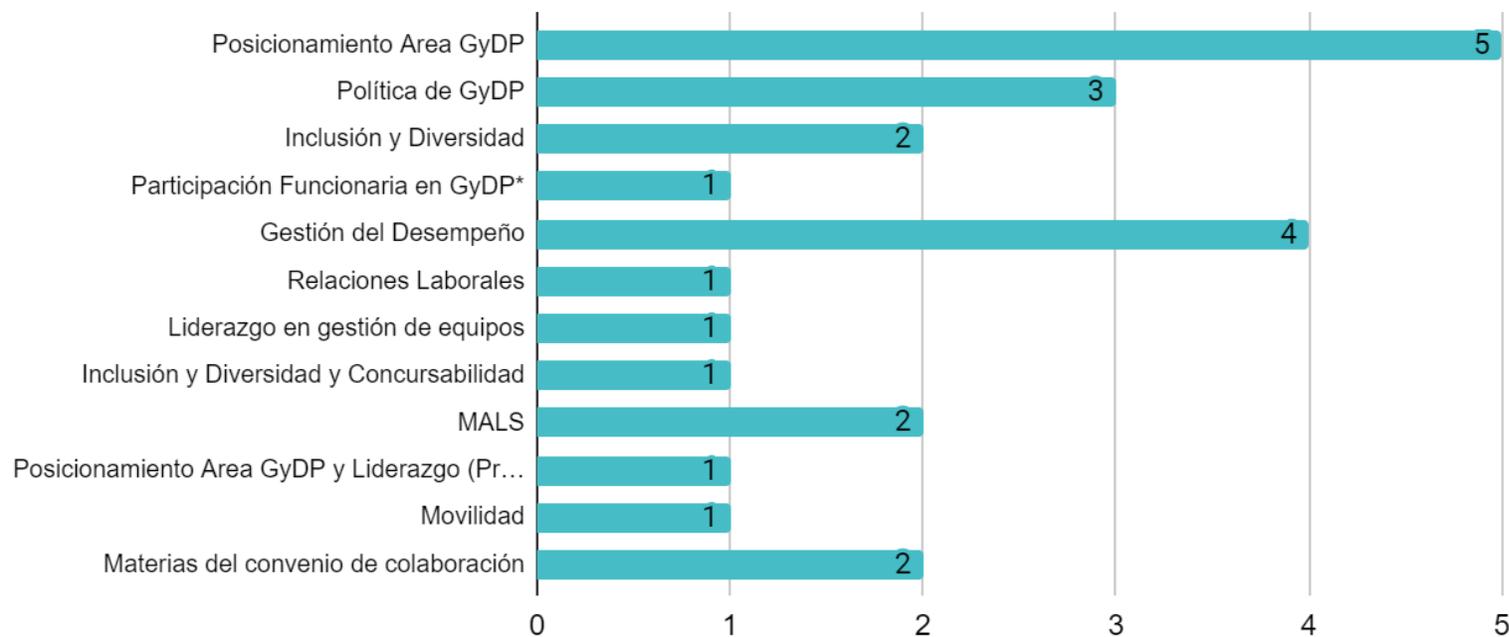
Y frente a esta invitación,  
¿Qué hemos hecho como Servicio Civil?

# Modelo de consultoría

Articulación de fase piloto de **modelo de consultoría con estrategia diferenciada** para servicios públicos, que considera características y condiciones particulares de cada institución para su implementación. Articulación de modelo con **28** servicios públicos en el año 2022 (**16% de universo total**), en escalada progresiva para años posteriores.

Nº de interacciones  
con contrapartes

2.471



# Plan de acompañamiento 2022...

**Implementación de plan de acompañamiento 2022:** Realización de **3 ciclos Webinar** en temáticas de **Conciliación / Gestión del Conocimiento / Liderazgo** y Jefatura con una asistencia promedio de **160 asistentes jefaturas y profesionales** de las áreas de gestión de personas.



# Inclusión y Diversidad...

Promoviendo la gestión de diversidad e inclusión en el Estado: webinar RS, informe ley de inclusión, nombre Social EEPP y PCh



Webinar



Postulación a PEEPP y PCh con nombre social

**1.321** personas con nombre social EEPP  
**1.022** se declaran personas trans en EEPP  
**308** personas con nombre social PCh  
**8** se declaran personas trans en PCh

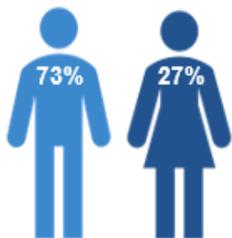


Informe Ley de Inclusión

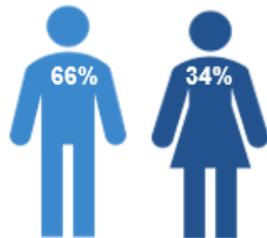
# Género y nuevas oportunidades

## Mujeres en cargos ADP

### Postulación



### Nombramiento



Fuente: Servicio Civil, 2022.

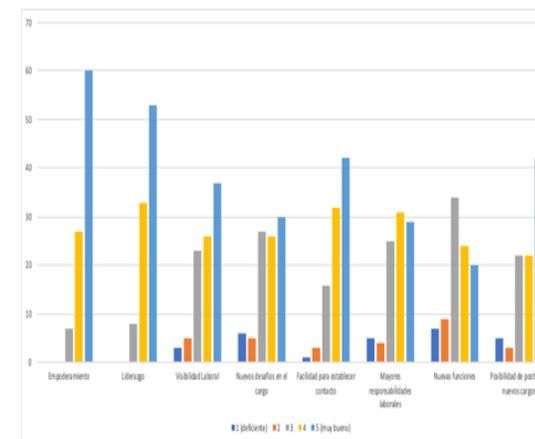
20 Ministerios 110 Servicios

450 Mujeres: 52 Mentoras 398 Guiadas

59% de las guiadas son de la RM y 41% de otras regiones



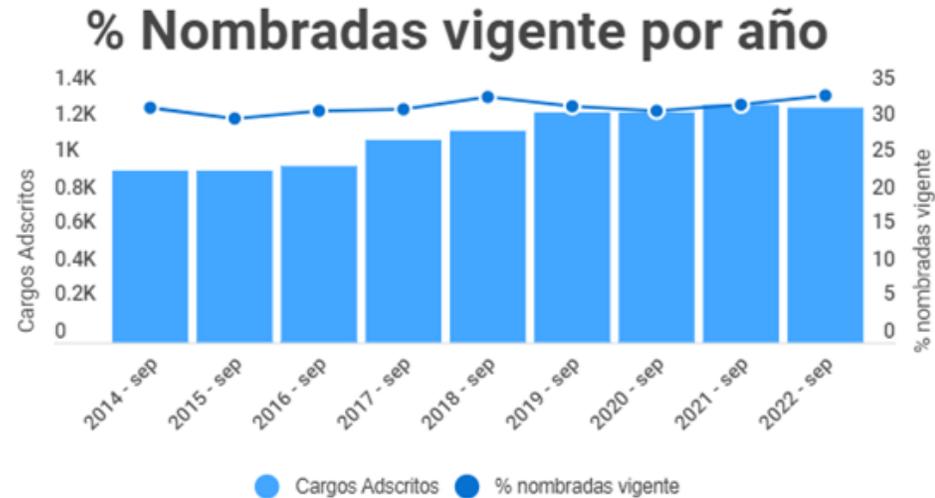
## Fortalecimientos Atributos – Guiadas 2021



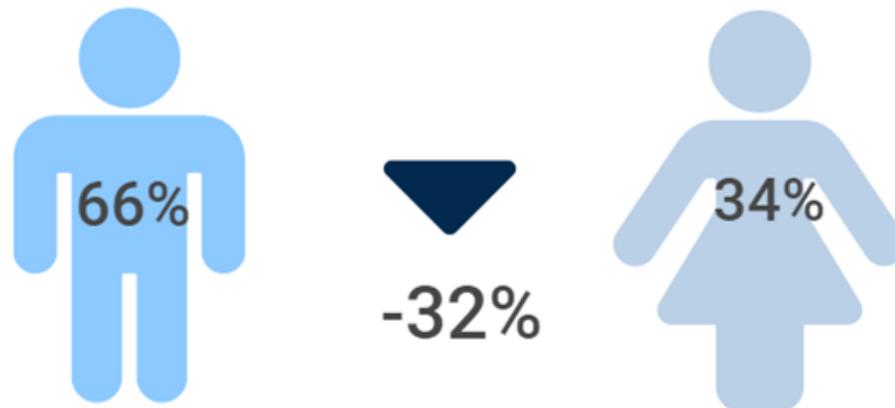
- 92.5% Empoderamiento
- 91.5% Liderazgo
- 78.7% Facilidad para establecer contacto
- 67% Visibilidad laboral
- 68.1% Posibilidad de postular a nuevos cargos
- 59.1% Nuevos desafíos en el cargo
- 55.9% Mayores responsabilidades laborales
- 46.8% Nuevas funciones.

Aplicación julio 2022, tasa respuesta 94% (Escala 1 a 5).

# Género y nuevas oportunidades



### Brecha de género en nombrados vigentes a septiembre del 2022



# Fortalecimos acciones para efficientar y transversalizar la formación: CAMPUS SC.



# Trabajamos para la inclusión de grupos subrepresentados y la atracción del talento joven.



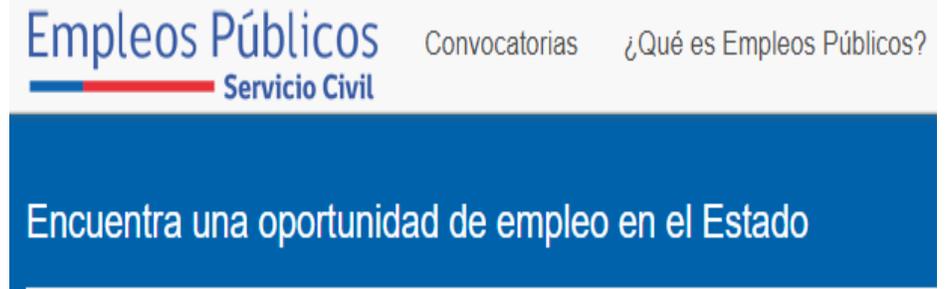
Año 2022

4.171 convocatorias

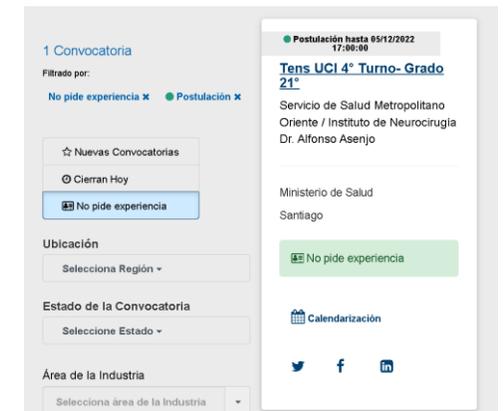
8.381 vacantes.

2.868 seleccionados/as

Reuniéndonos con más de 350 personas de los servicios públicos, para impulsar en conjunto una agenda que nos permita favorecer la atracción de talento joven

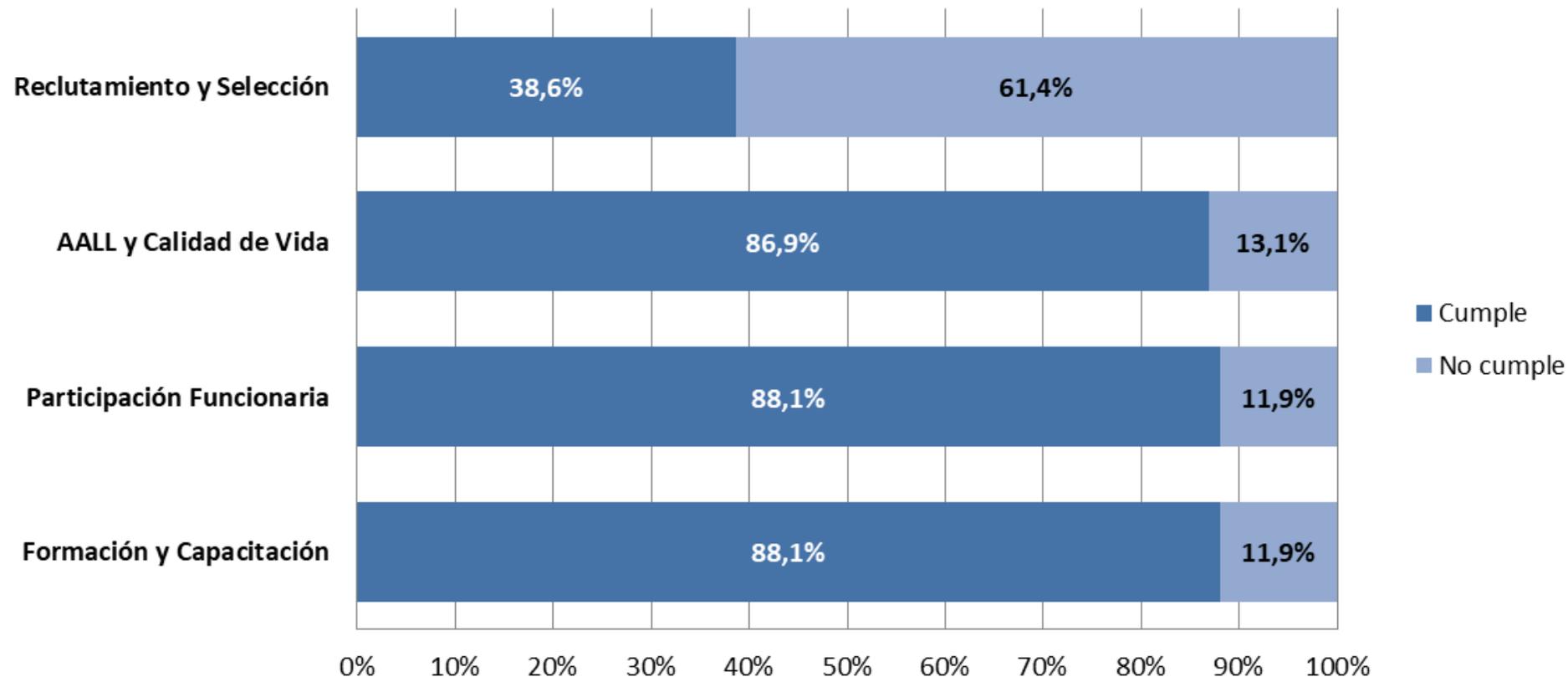


Visibilizando las ofertas que no piden experiencia para que las nuevas generaciones recién tituladas puedan acceder a las ofertas de los servicios públicos

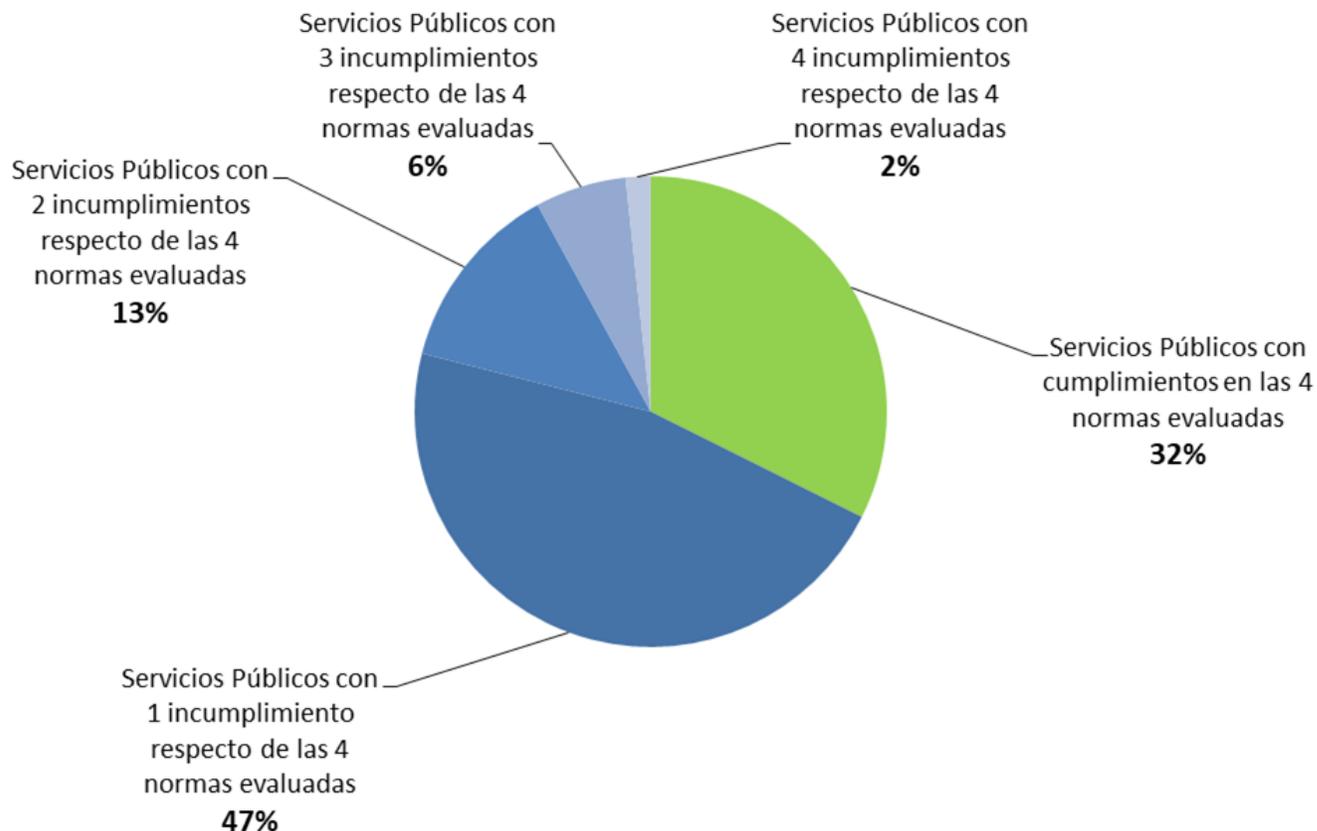


**Sin embargo, seguimos implementando NAGS, pero  
¿sabemos cuánto se ha movido la aguja?**

# Proceso de verificación normativa 2021



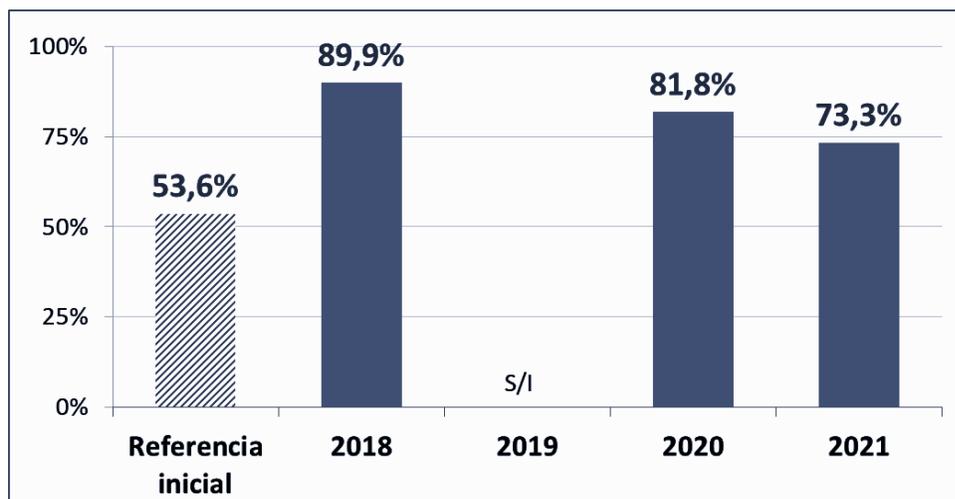
# Proceso de verificación normativa 2021



Condición	N° SS.PP.
SSPP con <b>cumplimientos en las 4 normas evaluadas</b>	57
SSPP con <b>1 incumplimiento</b> respecto de las 4 normas evaluadas	82
SSPP con <b>2 incumplimientos</b> respecto de las 4 normas evaluadas	23
SSPP con <b>3 incumplimientos</b> respecto de las 4 normas evaluadas	11
SSPP con <b>4 incumplimientos</b> respecto de las 4 normas evaluadas	3
N° Total Servicios Públicos	176

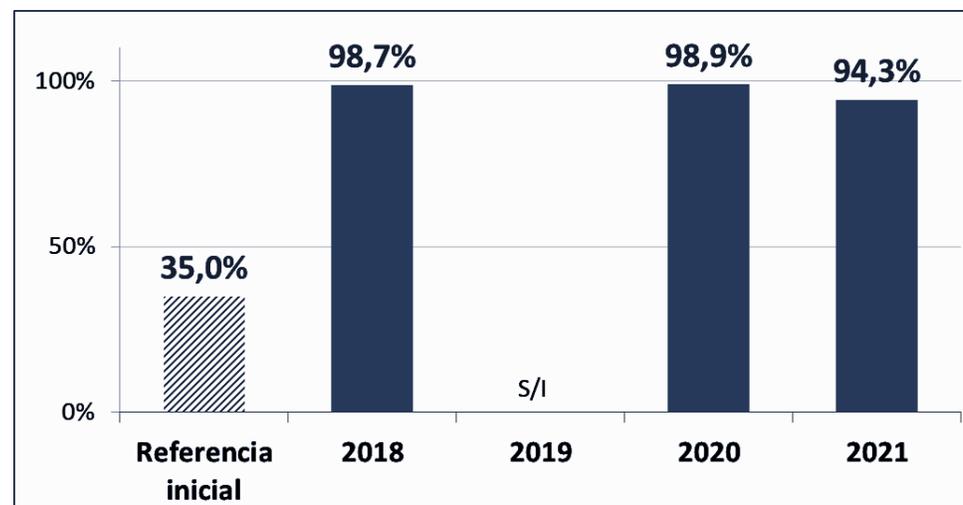
# Datos abiertos SC

## Estructura y Estándares de las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas



INDICADOR: Porcentaje de Jefaturas de Gestión de Personas que se encuentran en un 2do o 3er Nivel Jerárquico

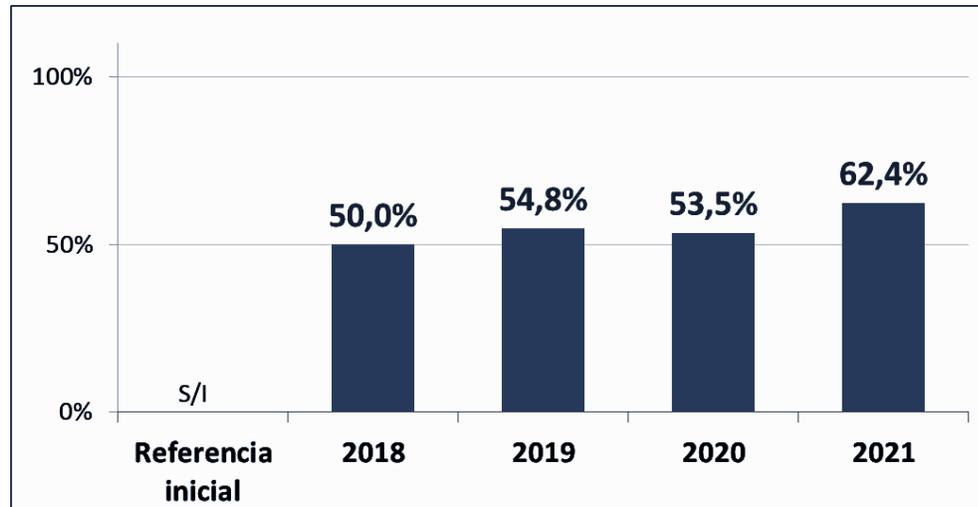
## Política de Gestión y Desarrollo de Personas



INDICADOR: Porcentaje de Servicios Públicos que tienen una Política de Gestión de Personas con estándares del Servicio Civil

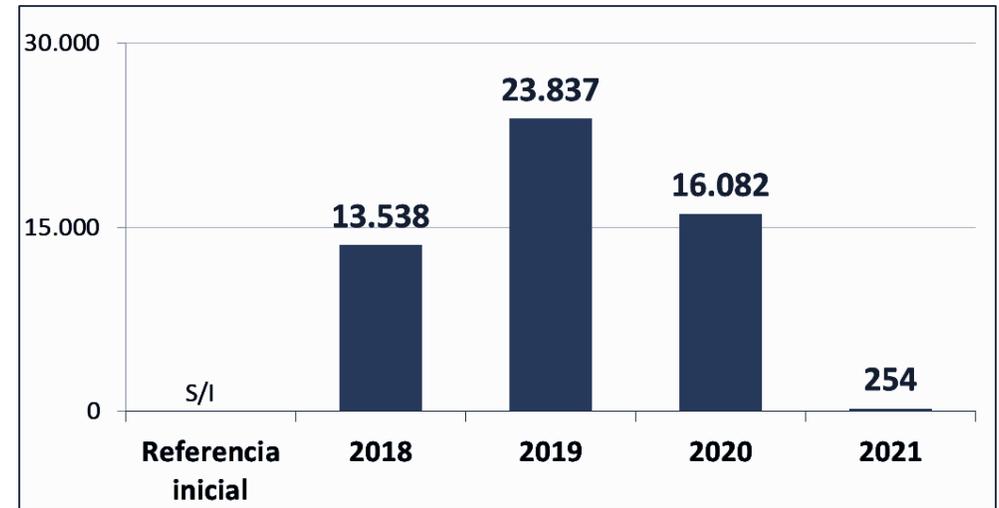
# Datos abiertos SC

## Procesos de Reclutamiento y Selección



INDICADOR: Porcentaje de ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo cubiertos por procesos de Reclutamiento y Selección

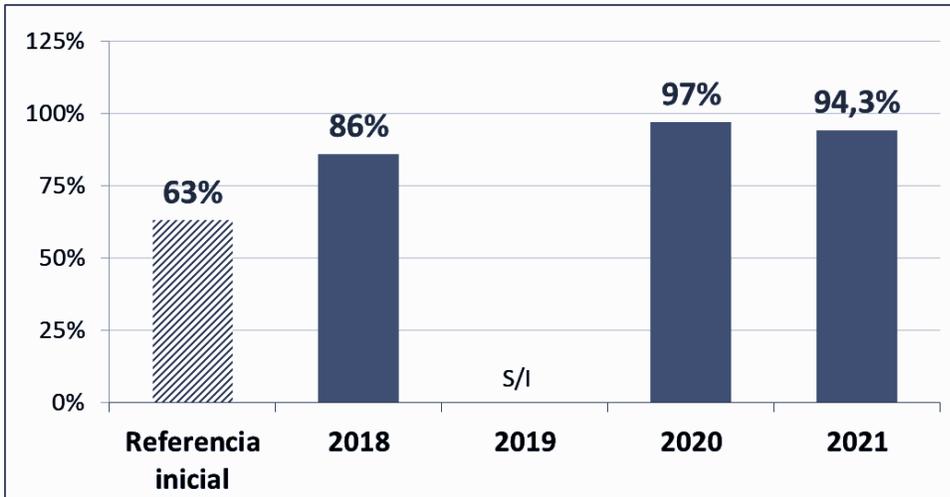
## Concursabilidad y Carrera Funcionaria



INDICADOR: Total de Vacantes de planta que se concursaron para los diferentes tipos de concursos

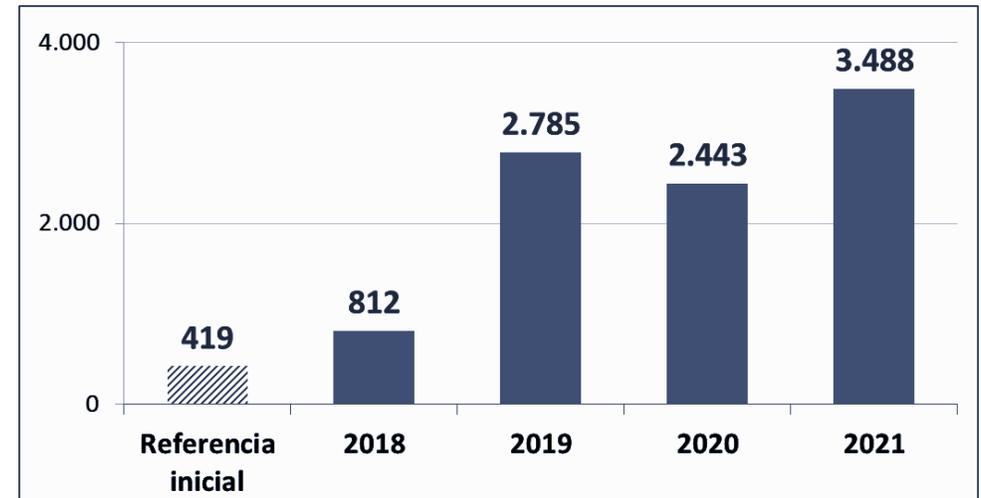
# Datos abiertos SC

## Programa de Inducción



INDICADOR: Porcentaje de Servicios Públicos que declaran haber realizado Inducción en un plazo menor a 30 días

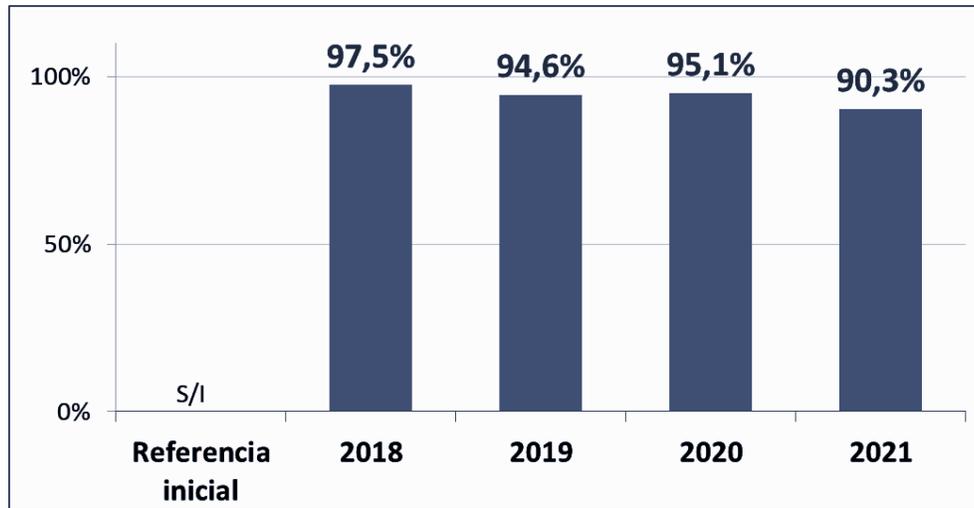
## Gestión de Prácticas Profesionales



INDICADOR: Total de estudiantes seleccionados

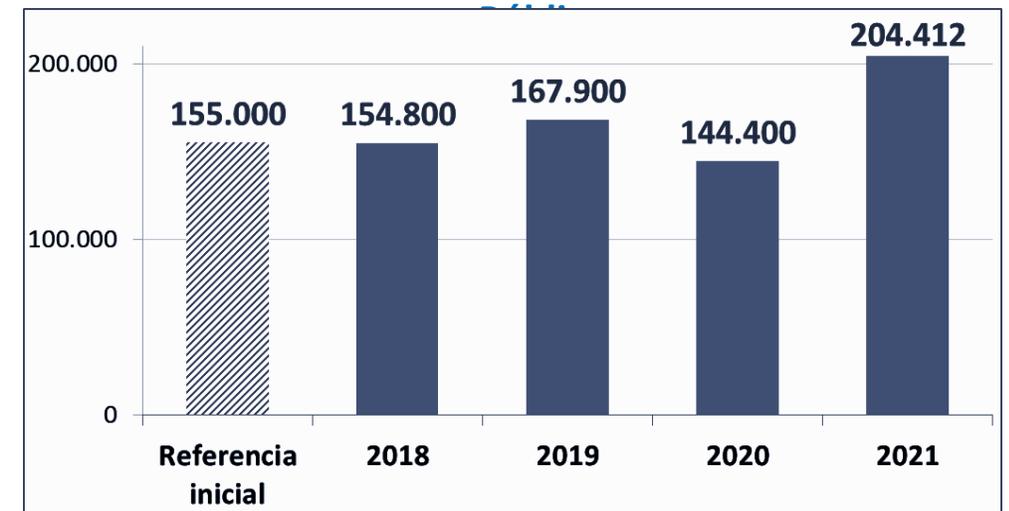
# Datos abiertos SC

## Participación Funcionaria



INDICADOR: Porcentaje de Servicios Públicos que declaran haber realizado acciones de participación con sus asociaciones de funcionarios

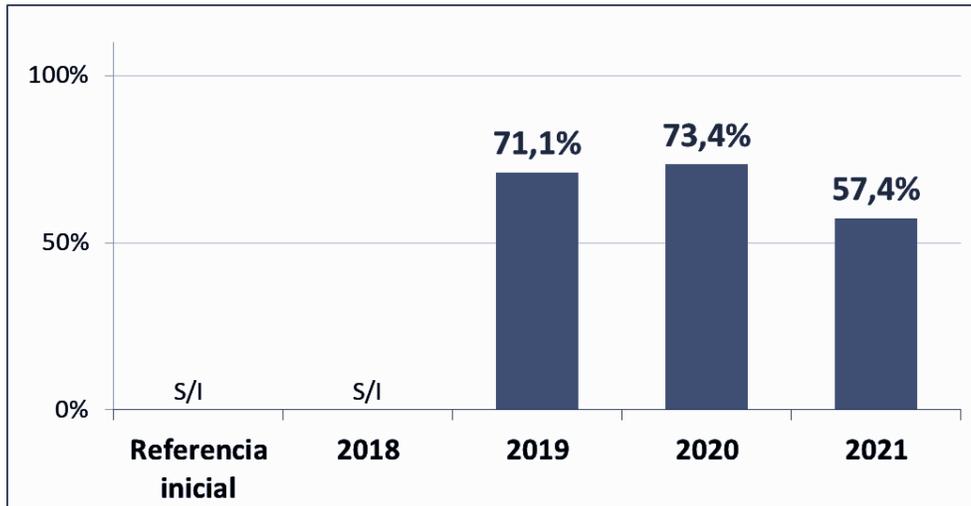
## Formación y Capacitación de Funcionarios



INDICADOR: Total de Participantes en actividades de capacitación informado en plataforma SISPUBLI

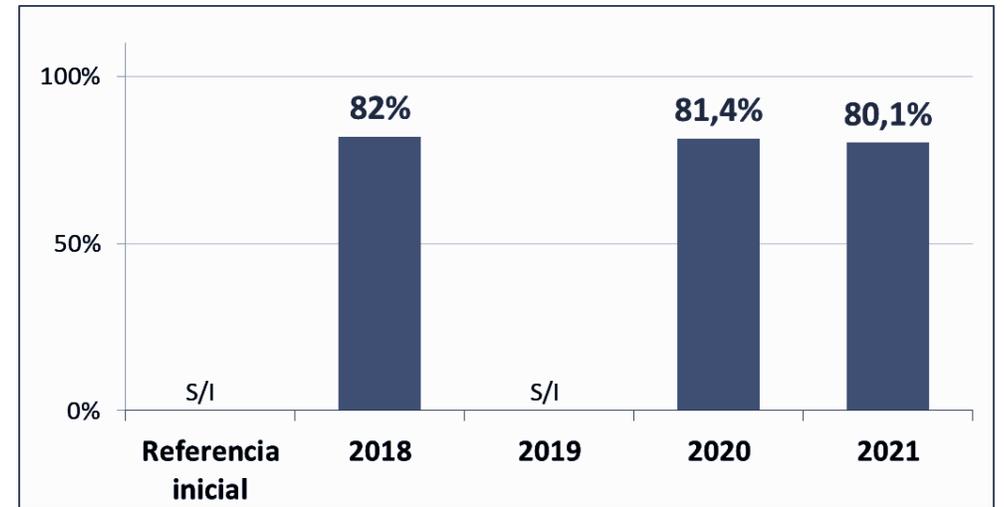
# Datos abiertos SC

## Rol de Jefaturas



INDICADOR: Porcentaje de Servicios Públicos que en sus reglamentos especiales de calificación vigentes aplican evaluación de liderazgo a sus directivos y profesionales con personal a cargo

## Gestión del Desempeño



INDICADOR: Porcentaje de Servicios Públicos que declaran que en su sistema de Gestión del Desempeño se contempla un procedimiento de retroalimentación

**Aun así, el desafío es amplio y existen nuevas tendencias en el escenario**

# ¿Que dice la OCDE?

## La automatización puede reemplazar algunos trabajos del sector público y transformar muchos otros:

- El 14% de los trabajos en toda la economía corren un alto riesgo de automatización (es decir, pueden desaparecer por completo),
- 32% de los trabajos pueden ver entre el 50 y el 70% de sus tareas automatizadas y, por lo tanto, se transformarán radicalmente (OCDE, 2019).
- El objetivo es garantizar que las personas trabajen en puestos de mayor valor, gracias a la tecnología.

# ¿Que dice la OCDE?

## Trayectorias profesionales y expectativas laborales divergentes.

- La carrera típica del sector público está mostrando signos de erosión (subir la escalera jerárquica de un trabajo seguro de por vida).
- Expectativas mal entendidas: Millennials más interesados en oportunidades de aprender y crecer que los baby boomers, probablemente es por la edad la edad y no a la generación.
- Gallup, (2016) mostró que millennials y baby boomers buscaban los mismos aspectos en una postulación: la calidad de la gestión y el interés en el tipo de trabajo.
- El desafío es la atracción: muchos países de la OCDE informan tasas de atracción más bajas para sus servicios públicos, especialmente para las habilidades en demanda. Este es probablemente el resultado no solo de un desajuste salarial, sino también de problemas de reputación y comunicación.

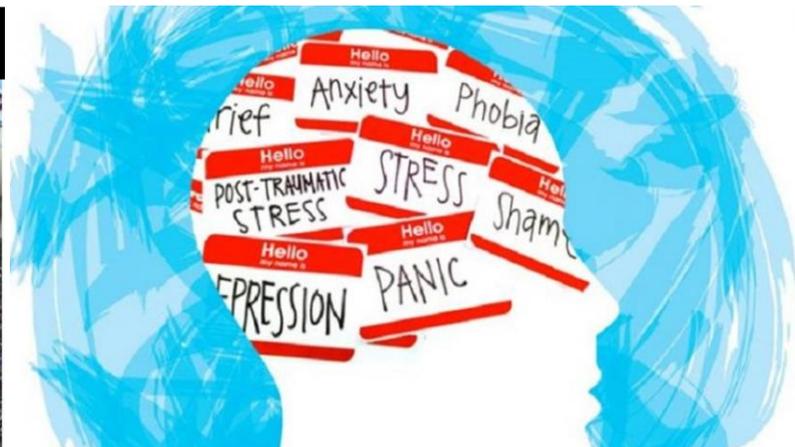
# ¿Que dice la OCDE?

## Una fuerza laboral pública que envejece.

- En muchos países OCDE, % de empleados de 55 años o más de Gobiernos Central es significativamente más alta que en el mercado laboral en general .
- **En 64% de países OCDE**, medidas de austeridad impidieron la contratación durante varios años después de la crisis financiera mundial.
- Desafío: **Equilibrio entre retener** las capacidades y el conocimiento de los mayores y la necesidad que trabajadores más jóvenes ingresen a la fuerza laboral pública.
- El futuro del servicio público tendrá que **aprovechar al máximo el conocimiento de los/as funcionarios/as mayores**: y generar nuevos roles especiales (asesores o entrenadores, con condiciones de trabajo flexibles), pueden lograr

**¿Cuál es el futuro de la Gestión  
de Personas en el Estado?**

## Contexto país



## Salud Mental

## Teletrabajo



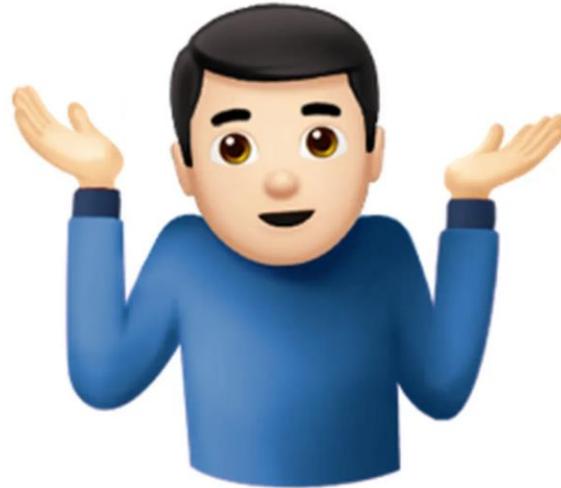
## Género

## Pandemia



## Transformación Digital

# ¿QUÉ HEMOS HECHO?



# Y Ud. ¿Dónde quiere estar?



TODOS CREEMOS EN EL PAÍS,  
LO QUE NO SE SABE ES SI A  
ESTA ALTURA EL PAÍS CREE EN  
NOSOTROS



**Muchas Gracias !!**



# ENCUENTRO DE **PERSONAS 2022**

SERVICIO CIVIL

