

"COMPONENTES FUNDAMENTALES EN LA CONSTRUCCION E IMPLEMENTACION DE BUENAS PRACTICAS LABORALES EN DESARROLLO DE PERSONAS".

Rodrigo Egaña, Director del Servicio Civil y Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública.-

Viña del Mar, 06 mayo 2015.-



ÍNDICE

I.- PROGRAMA DE GOBIERNO Y EL ROL DEL SERVICIO CIVIL.

II.- BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y LA GESTIÓN DE PERSONAS.

III.- INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL SOBRE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN DESARROLLO DE PERSONAS EN EL ESTADO.

IV.- LA INSTALACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DE PERSONAS.

I.- PROGRAMA DE GOBIERNO Y EL ROL DEL SERVICIO CIVIL.

PROGRAMA DE GOBIERNO MODERNIZACIÓN DEL ESTADO.

UN ESTADO MODERNO QUE:

- Promueva el fortalecimiento de la democracia y facilite el diálogo y la participación.
- Garantice el ejercicio de los derechos políticos, económicos, sociales y culturales de la ciudadanía.
- Impulse políticas públicas para disminuir las desigualdades, combatir los abusos y contribuir a una distribución del ingreso más igualitaria.
- Asegure condiciones apropiadas para el emprendimiento y la inversión privada, contribuyendo a la apertura de nuevos mercados y al desarrollo de tecnologías innovadoras.
- **Garantice el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas; y que actúe con transparencia.**

PROGRAMA DE GOBIERNO MODERNIZACIÓN DEL ESTADO.

PRINCIPALES EJES:

- Una nueva institucionalidad responsable de la evaluación de las políticas públicas.
- **Un Nuevo Trato para el Empleo Público.**
- Perfeccionamiento del Sistema de Alta Dirección Pública.
- Agenda Digital.
- Probidad y Transparencia.
- Perfeccionamiento de los Gobiernos Corporativos de las Empresas Públicas.
- Institucionalidad de confianza y alto estándar técnico para las estadísticas públicas.

ORIENTACIONES SECTORIALES PARA EL SERVICIO CIVIL

- “El Servicio Civil es clave para la consolidación de las reformas de empleo público”.
- “Asumir en plenitud las funciones encomendadas para participar en el **diseño y asesoría en el ámbito de las políticas de administración de personas del sector público**”.
- “Administrando eficientemente el Sistema de Alta Dirección Pública con acompañamiento directivo”.
- **“Agentes protagónicos en las Relaciones Laborales que el Gobierno mantiene con los gremios”.**
- “Impulsando y desarrollando innovación en el quehacer de la gestión pública”.
- **“Modelando para reparticiones públicas políticas, procedimientos y buenas prácticas en gestión de personas”.**

PRINCIPALES ROLES DEL SERVICIO CIVIL

- **Ejercer funciones orientadoras y de coordinación en la gestión de personas en el Estado.**
- Implementar y administrar el Sistema de Alta Dirección Pública.
- Asesorar a autoridades de Gobierno y jefes de servicio en ámbitos de su competencia.
- **Promover reformas en gestión de personas para mejorar la función pública.**
- **Promover buenas prácticas laborales en los servicios públicos.**
- Administrar y desarrollar incentivos para impulsar la excelencia en la gestión.
- **Monitorear el cumplimiento de instrucciones emanadas del Presidente/a de la República en ámbitos de la Gestión de Personas y del Sistema de Alta Dirección Pública.**
- **Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios.**
- Contribuir al mejoramiento de la educación pública a través de la selección de directivos comunales de educación y de directores de escuelas y liceos municipales.

II.- BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y LA GESTIÓN DE PERSONAS.

POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS Y BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

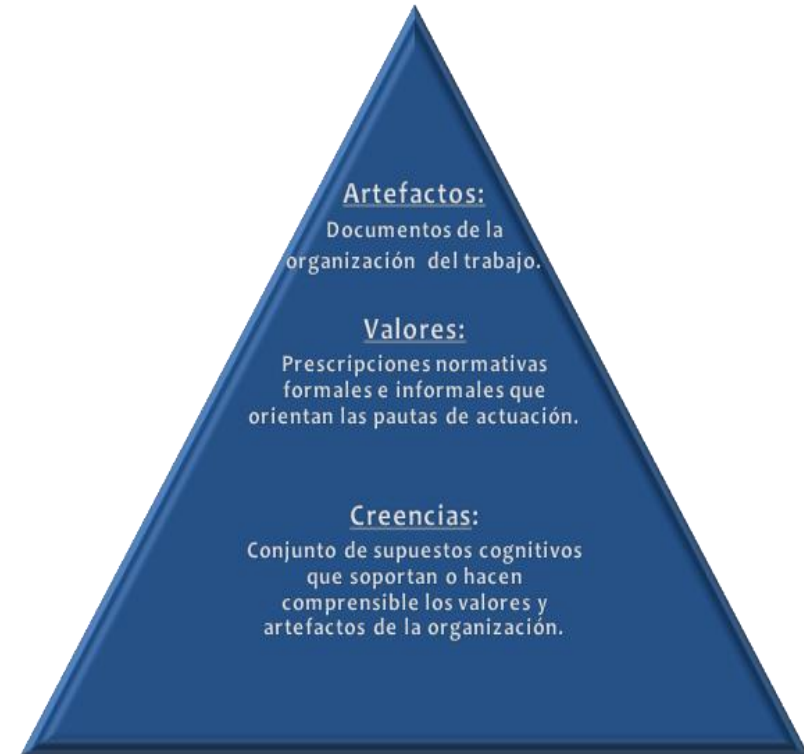
Qué es una Política y su importancia

Es la **manifestación de la cultura organizacional** - desde el ámbito formal de la cultura - la política sería uno de los principales documentos donde se manifiesta la cultura.

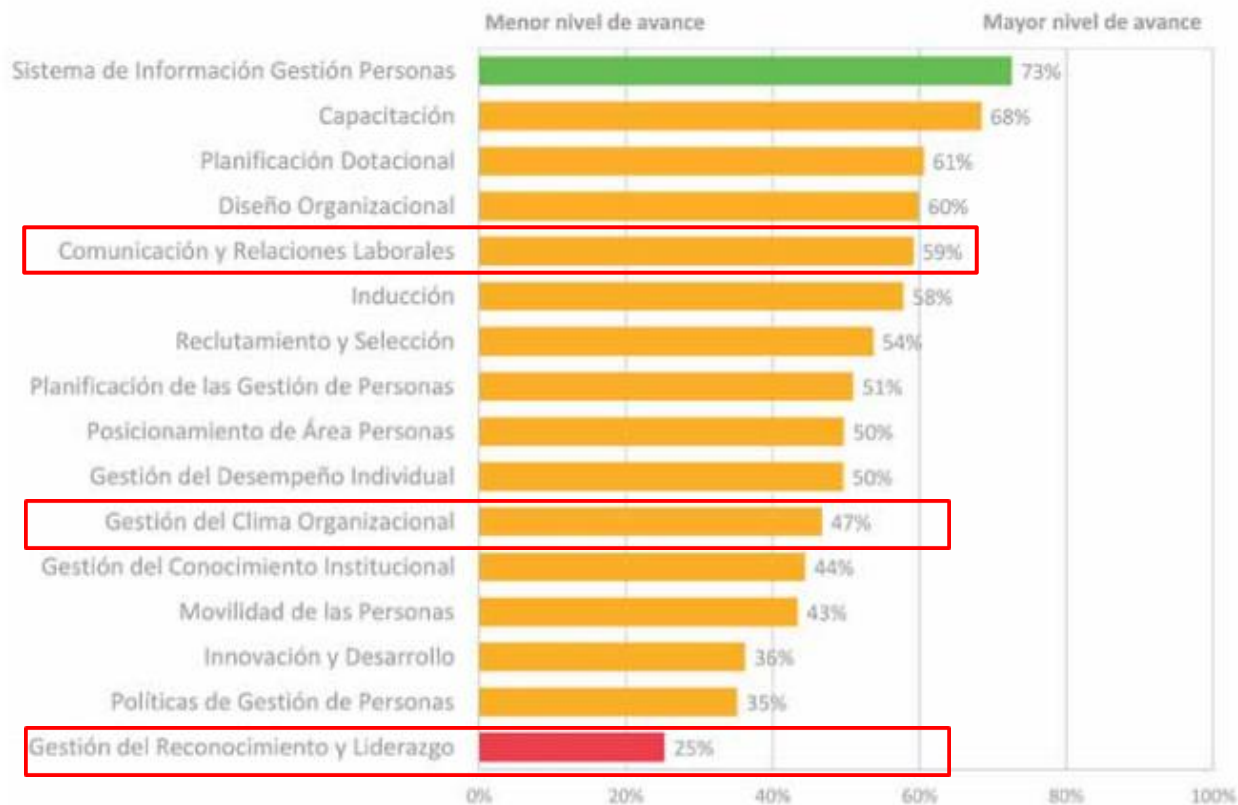
A su vez, es una **guía orientadora** que contempla pautas formales que orientan la acción, en el contexto de una organización determinada.

Su importancia radica en poseer criterios preexistentes y conocidos, para poseer transparencia en la organización del trabajo.

(Fuente: Servicio Civil, 2012).



ESTADO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS EN EL ESTADO: BARÓMETRO 2013



171 SERVICIOS PÚBLICOS SE COMPROMETIERON EN ESTA MEDICIÓN.

¿QUÉ ES UNA BUENA PRÁCTICA LABORAL?

Una Buena Práctica Laboral es una iniciativa ejemplar que, apuntando a **generar condiciones laborales que favorezcan el buen clima y el aumento del rendimiento colectivo**, se sustenta en valores y principios fundamentales.

Es, en definitiva, **una expresión concreta de una gestión estratégica de personas y un paso hacia la excelencia institucional.**

¿POR QUÉ SON IMPORTANTES LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES?

- Brindar Servicios de Calidad a los Ciudadanos, requiere necesariamente de **funcionarios(as) públicos comprometidos y respetados**, cuyos espacios laborales les permitan su **desarrollo y plena conciliación** con la vida familiar.
- **Climas laborales más saludables, humanos y desafiantes** permiten a los(as) funcionarios(as) desarrollar su trabajo en forma **más eficiente y eficaz**, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
- Formalizar y sistematizar una buena práctica **permite identificar con mayor precisión los errores y las mejores soluciones** (genera una mayor apertura y disposición hacia nuevas técnicas, ideas y conocimientos).

LAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO: AVANCES EN EL MARCO DEL CBPL 2006

171 servicios públicos implementaron buenas prácticas laborales en el marco del CBPL. Servicio Civil realizó 1.609 asesorías y capacitación entre 2006 y 2009, para el cumplimiento de este Instructivo. Respecto a sus resultados:

- El **sello común** de los servicios más avanzados fue **la participación** e involucramiento de las funcionarios/as, y particularmente, de las asociaciones de funcionarios y funcionarios/as en el proceso de implementación de buenas prácticas laborales.
- **Interés por avanzar** entendiendo el Código como una herramienta de mejoramiento de la gestión de personas e instalación de buenas prácticas laborales que eviten /disminuyan situaciones discriminatorias en el mundo laboral.
- Los aspectos menos desarrollados, y por ende más demandados a Servicio Civil, son medidas respecto a **condiciones de trabajo, acoso laboral y sexual, conciliación vida familiar/laboral y responsabilidades parentales**. Esta tendencia se mantuvo en el tiempo.

**III.- INSTRUCTIVO
PRESIDENCIAL SOBRE
BUENAS PRÁCTICAS
LABORALES EN
DESARROLLO DE PERSONAS
EN EL ESTADO.**

ANTECEDENTES GENERALES INSTRUCTIVO

- ✓ **Hito en materia de modernización del Estado y relaciones laborales:** recoge dimensiones contenidas en el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales (2006), particularmente en lo referido a:
 - Buen trato.
 - No discriminación.
 - Buenas prácticas.

- ✓ **Profundiza en materias de gestión de personas,** mediante:
 - Institucionalización de las prácticas de gestión de personas.
 - Impulso de procesos participativos en el diseño y rediseño de las políticas de gestión de personas.
 - Generación de mejores condiciones del empleo público.
 - Acciones relevantes para el desarrollo de los servidores públicos.

- ✓ **Mandato al Servicio Civil:** orientar a los servicios públicos en su implementación y define funciones de monitoreo y elaboración de reportes de avance en su cumplimiento.

ANTECEDENTES GENERALES INSTRUCTIVO

- ✓ El 26 de enero de 2015, la Presidenta de la República Michelle Bachelet firmó el Instructivo Presidencial N°001 sobre **Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado**, definiendo la agenda 2015 - 2018 que en esta materia, deberán desarrollar los servicios públicos.
- ✓ El Instructivo Presidencial compromete a los servicios públicos a avanzar decididamente en la **generación de mejores políticas y prácticas de gestión de personas, con el propósito de generar un mejor Empleo Público**, y de este modo fortalecer el aporte que los funcionarios y funcionarias realizan para el cumplimiento de la función pública y a la satisfacción de la ciudadanía.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

- 1. Un Estado moderno para Chile,** que promueva la igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de la democracia y facilite el diálogo y la participación de sus funcionarios y funcionarias y de sus asociaciones representativas, así como de los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.
- 2. Impulsar cambios legales y prácticas de gestión,** que contribuyan a avanzar hacia un Empleo Público coherente con la definición de Empleo Decente formulada por la Organización Internacional del Trabajo, promoviendo para ello un marco participativo e inclusivo de los funcionarios y funcionarias y sus respectivas asociaciones.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

- 3. Un Estado innovador**, que garantice a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar.
- 4. Revalorizar la función pública**, generando buenas prácticas en desarrollo de personas, a fin de garantizar en los servidores públicos la posesión de atributos tales como el mérito, eficacia, innovación, responsabilidad, probidad y adhesión a los principios y valores de la democracia, con el objetivo de tener servidores públicos comprometidos, con espacios de desarrollo y empleabilidad, motivados y que ejercen la función pública de cara a la ciudadanía.

EJES PRINCIPALES

- 1. Derechos Laborales:** Las instituciones públicas deberán garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos existentes.
- 2. Condiciones Laborales:** Las instituciones públicas deberán generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación.
- 3. Ambientes Laborales:** Las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan.

PRINCIPALES HITOS DEL PROCESO

- 1. Plan Trienal.** Los servicios públicos, a través de las distintas Subsecretarías, remitirán sus respectivos Planes Trienales 2015 – 2018, a más tardar, el 30 de junio de 2015.
- 2. Política de Gestión de Personas.** Los servicios públicos, a través de las distintas Subsecretarías, remitirán su Política de Gestión de Personas, a más tardar el 31 de diciembre de 2016.
- 3. Informe Anual de Avance Plan Trienal.** Los servicios públicos, a través de las distintas Subsecretarías, remitirán informes anuales de cumplimiento de sus respectivos Planes Trienales. Este envío, se realizará en el mes de enero de los años 2016 al 2018.
- 4. Informe Anual de Implementación.** Basado en los informes anuales de avance de los servicios, el Servicio Civil remitirá un informe anual a la Presidenta de la República y al Ministro de Hacienda sobre el desarrollo de los planes de implementación y seguimiento de las Políticas de Desarrollo de Personas de las distintas reparticiones públicas.

IV.- LA INSTALACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO DE PERSONAS.

INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL Y POLÍTICAS DE DESARROLLO DE PERSONAS

Para dar cumplimiento al Instructivo Presidencial, cada servicio público actualizará o diseñará su propia Política de Desarrollo de Personas. Esta política deberá consignar las declaraciones, prácticas y procedimientos ya implementadas por el Servicio, a partir de los aprendizajes y el cumplimiento del IP, y otras que la institución ha definido y/o desarrollado en el marco de la gestión de personas.



Responsabilidad de los servicios públicos en la difusión e implementación.

Elaboración con la participación activa de las asociaciones de funcionarios.

Alineada al cumplimiento de la función administrativa, estrategia y objetivos de la Institución.

INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL Y POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS: ROL DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

Si el servicio dispone de mecanismos permanentes de diálogo o trabajo con su/s respectiva/s Asociación/es de Funcionarios, podrá utilizar esta instancia para diseñar la Política y/o definir el Programa de trabajo, de manera participativa.

El proceso de diseño o rediseño de la Política de Desarrollo de Personas, como el programa de trabajo para su implementación, deberá desarrollarse a través de un proceso participativo.

Cada servicio es responsable de definir el mecanismo de participación a utilizar. Podrá considerar: mesas de trabajo, reuniones técnicas, etc.

INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL Y POLÍTICAS DE DESARROLLO DE PERSONAS

La política **deberá contener** lineamientos y acciones claves relativas a:

- Reclutamiento y Selección.
- Inducción.
- Gestión del Desempeño Individual.
- Gestión de Capacitación y Formación.
- Movilidad interna: Procesos de Selección Interna y Promoción.
- Rol de jefaturas y personas con personal a cargo.
- Clima Organizacional y Ambientes Laborales.
- Relaciones Laborales.
- Calidad de Vida Laboral.
- Garantías sobre: Respeto a la dignidad; Adecuado funcionamiento Sistemas de Recursos Humanos; Acceso a empleo no discriminatorio; Cumplimiento de derechos y normativa sobre responsabilidades familiares y parentales; Ambientes de mutuo respeto entre hombres y mujeres.
- Fortalecimiento del Rol del Funcionario Público.
- Sistemas de información para la toma de decisiones.

INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL Y POLÍTICAS DE DESARROLLO DE PERSONAS

ESTRUCTURA SUGERIDA PARA EL DISEÑO / ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA :

1. Contextualización.
2. Misión, visión y objetivos organizacionales, estratégicos
3. Principios y valores de la política,
4. Directrices y líneas de acción de la política; y
5. Normativas asociadas a la política.

POLÍTICA DE DESARROLLO DE PERSONAS

FACTORES DE ÉXITO





MUCHAS GRACIAS

www.serviciocivil.cl



@ADP_Chile

@empleospublicos

@directoreschile

