

PLAN ESTRATÉGICO

SERVICIO CIVIL
2014 - 2018



www.serviciocivil.cl



@ADP_Chile - @empleospublicos - @directoreschile - @PracticasChile

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas Chile inició un proceso de reformas para contar con un Estado moderno y preparado para hacer frente a los nuevos desafíos del país y a las crecientes demandas de la ciudadanía por servicios de calidad.

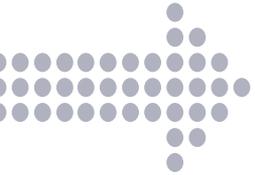
Fue así como el año 2003, producto de un acuerdo nacional en materia de probidad, transparencia y modernización de la gestión pública -mediante la ley N° 19.882- se creó el Servicio Civil, con el objetivo de implementar una política de gestión estratégica de las personas que trabajan en la administración central del Estado.

Se abordó de esta manera un aspecto que había estado ausente de iniciativas modernizadoras y se reconoció la gestión y desarrollo de las personas como una variable indispensable en el proceso de modernización del Estado, sentándose las bases para avanzar hacia una gestión pública fundada en los principios del mérito, excelencia, probidad y transparencia.

Desde su creación, el Servicio Civil ha participado activamente en el proceso de profesionalización y mejoramiento de la gestión pública, impulsando y asesorando a servicios, organismos y autoridades de gobierno en materia de gestión estratégica de personas.

La calidad y el buen desempeño de las personas que trabajan en el sector público son fundamentales para cumplir con éxito los objetivos estratégicos de toda organización y, por ende, del Estado en su conjunto.

En este contexto, el Servicio Civil define como su misión “fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos”.



MISIÓN DEL SERVICIO CIVIL

“Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos”.

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.



CONTEXTO PROGRAMÁTICO

2014-2018

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.

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.

OBJETIVOS

MINISTERIO DE HACIENDA

1. **Recaudar** eficientemente los recursos públicos y administrar responsablemente la política fiscal.
2. **Diseñar y apoyar** iniciativas que garanticen un crecimiento sustentable e inclusivo.
3. **Participar** activamente del proceso de modernización del Estado, velando por entregar servicios de calidad a la ciudadanía.
4. **Estimular** la integración económica internacional, principalmente en América del Sur y como “puente” con Asia Pacífico.

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 prestar asesoría en el ámbito de las políticas de administración de personal 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”.

PLAN ESTRATÉGICO

2014-2018



NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

- **EXCELENCIA** en nuestro servicio, preocupados por satisfacer las necesidades de nuestros usuarios basados en la eficiencia de nuestros procesos y la calidad profesional de cada uno de nosotros.
- **TRANSPARENCIA** en cada una de nuestras acciones, entregando información oportuna a nuestros usuarios externos e internos.
- **COLABORACIÓN, CONFIANZA Y RESPETO** en las relaciones internas y con nuestros usuarios.
- **MÉRITO** como eje que oriente las posibilidades de desarrollo laboral, tanto en lo interno de nuestro servicio, como con nuestros usuarios.
- **ÉTICA** en nuestras actuaciones, anteponiendo siempre el marco valórico del servicio público en todos nuestros procesos de trabajo.
- **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO** para estar siempre atentos y comprometidos a acrecentar la cercanía y calidad de los servicios que el Estado entrega a los ciudadanos.

VISIÓN

“Liderar la gestión y desarrollo de personas en el Estado y ser referente en materias de dirección y empleo público, en el marco del proceso de modernización del Estado”.

MISIÓN

“Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos”.

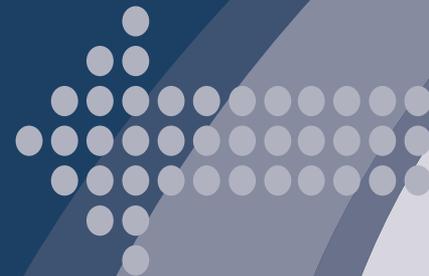
NUESTROS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 1. Contribuir al proceso de modernización del Estado, a través de la gestión de personas y la profesionalización de la dirección pública.**
- 2. Contribuir al diseño e implementación de la modernización del empleo público, a través del desarrollo de políticas y prácticas de gestión de personas en la Administración Civil del Estado.**
- 3. Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública, dotando al Estado de un cuerpo de directivos idóneos y competentes, implementando estrategias para su desarrollo, que les permita mejorar la gestión pública, a nivel central, regional y municipal.**
- 4. Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.**
- 5. Ser un referente en materias de empleo y calidad de vida laboral, implementando políticas y prácticas innovadoras y de vanguardia para el sector público.**

EJES DE DESARROLLO

2014-2018

- 1.- Gestión y Desarrollo de las Personas
- 2.- Sistema de Alta Dirección Pública
- 3.- Fortalecimiento Institucional



GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

- Definir como su ámbito de acción todos los funcionarios públicos del Gobierno Central.
- Participar en el diseño y asesoría en políticas de gestión de personas en el Estado, modelando -para las reparticiones públicas- políticas, procedimientos y buenas prácticas en dicha gestión.
- Pasar de funciones asesoras a los servicios a **ejercer funciones rectoras (mandato legal)**.
- Construir **sistemas de información de personal** público que contribuyan a decisiones sobre políticas de personal.
- Apoyar el desarrollo de nuevas capacidades en la gestión pública, **capitalizar y "viralizar" las buenas prácticas** sobre gestión de personas.
- Regir, a través de un monitoreo integral, el **sistema de ingreso al sector público** (portal de empleos públicos obligatorio), asegurando el cumplimiento de las orientaciones que entregue el Servicio Civil en los distintos procesos.
- Agente protagónico en las relaciones que el Gobierno mantiene con los gremios.
- Contribuir a generar un empleo público basado en "servidores públicos".

SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

- **Instalar la mejor dirección pública posible para dirigir el Estado**, administrando eficientemente el Sistema de Alta Dirección Pública con acompañamiento directivo.
- **Fortalecer y perfeccionar el Sistema de Alta Dirección Pública**: recuperar legitimidad, hacerlo más eficiente y potenciarlo.
- **Contar con altos directivos públicos integrales, apoyando su ciclo de vida directiva**: Inducción, Convenios de Desempeño, red colaborativa, desarrollo y formación, desvinculación.
- **Avanzar en la cobertura del Sistema de Alta Dirección Pública** en los niveles de gobierno central, regional y local, considerando para ciertos casos una adscripción mixta.
- **Perfeccionar los sistemas de evaluación** y el uso de los convenios de desempeño de los directivos públicos.
- **Fortalecer el Sistema de Alta Dirección Pública en el ámbito de la Educación Municipal**, consolidar la implementación, avanzar en el apoyo a la gestión directiva, evaluar y medir el impacto, enlazar el modelo actual con la reforma educacional.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

- Contribuir al desarrollo de las personas que trabajan en el Servicio Civil para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.
- **Generar las capacidades institucionales** para cumplir los nuevos desafíos y metas institucionales.
- Asegurar el acceso y uso de la información y mejorar la gestión institucional a través de **servicios, sistemas y herramientas tecnológicas de calidad**.
- **Posicionar ante sus públicos de interés y en la opinión pública al Servicio Civil** para apoyar el cumplimiento de los desafíos que establece la agenda gubernamental y sectorial de modernización del Estado.
- Disponer de un **sistema de innovación institucional / Gestionar el cambio** para responder a los desafíos de la agenda de modernización del Estado (identificar capacidades y brechas para proponer reformas; prioridades y prácticas de innovación; diseño y apoyo a la implementación de nuevos procesos; programa de gestión del cambio; portafolio de iniciativas innovadoras, entre otras).
- Contar con un equipo humano comprometido con los objetivos y metas organizacionales, y con las capacidades y oportunidades para su mejor desempeño y desarrollo.

ETAPA:
2014-2018



**CULTURA INSTITUCIONAL PARA IMPLEMENTAR
PLAN ESTRATÉGICO**

TRABAJAR PARA

FORTALECER:

- Manejo de los conflictos en forma efectiva
- Toma de riesgos y la innovación
- Co-responsabilidad por el alto desempeño

MANTENER Y PROFUNDIZAR:

- El respeto mutuo
- Confianza mutua
- Claridad de tareas

NUEVO ESTADIO DE DESARROLLO

- Metas nuevas demandan tareas nuevas / Programa de Gobierno es una oportunidad.
- Contribuir a mejorar el empleo público / estar en el debate y discusión / ocupar espacios más allá de la ley.
- Remirar y repensar cómo hacemos el trabajo / Valor agregado de nuestros productos.
- Debemos estar dispuestos a trabajar y gestionar el cambio.
- Eliminar compartimentos estancos y trabajar en la integración.
- Establecer los valores a mantener y los que se requiere desarrollar.
- La innovación debe estar presente en todo momento.
- La Planificación Estratégica será nuestro ordenador para lograr nuestros objetivos.

NUEVA CULTURA INSTITUCIONAL

- Cultura institucional que promueve y valora el aprendizaje y la innovación.
- Instaurar una cultura participativa y colaborativa.
- Poner a nuestros clientes y públicos de interés en el centro de nuestras decisiones estratégicas (ciudadanía, servicios públicos, tomadores de decisión).

HACIA UNA INSTITUCIÓN DE ALTO DESEMPEÑO⁽¹⁾

COLABORACIÓN

1. Establece metas claras y medibles.
2. Aclara las tareas y asegura el desarrollo de las competencias del equipo.
3. Usa procesos eficaces de toma de decisiones.
4. Determina responsabilidad por el alto desempeño.
5. Asegura de que sus reuniones sean eficaces.
6. Construye confianza.
7. Establece canales abiertos de comunicación.
8. Maneja conflictos en forma efectiva.
9. Crea y promueve el respeto mutuo.
10. Alienta la toma de riesgos y la innovación.

(1). Ken Blanchard y colaboradores. "Liderazgo de máximo Nivel. La clave de una organización de Alto Rendimiento". Editorial Granica., 2007.

LOS FUNCIONARIOS DEL SERVICIO CIVIL

- Compromiso con los valores institucionales y con las tareas a desempeñar, caracterizándose por la impecabilidad en su trabajo.
- Buscar siempre el posicionamiento del Servicio Civil en nuestras diversas interacciones con externos (voceros de lo que hacemos).
- Alto sentido de equipo, entre los funcionarios y con quienes dirigen los equipos.
- Comunicación constante entre funcionarios, las jefaturas y la dirección (comunicar internamente lo que estamos haciendo - integración).
- Aportar, aún más, a la construcción de un clima laboral positivo.
- Actuar profesionalmente en el desarrollo de sus funciones, de manera propositiva e innovadora.

JEFATURAS: DIRECTIVOS INTEGRALES

NUESTRO ESTILO DE GESTIÓN DIRECTIVA

- Asumir roles básicos en la toma de decisiones, gestión de información, gestión de las relaciones interpersonales y conceptualización.
- Integrar estratégicamente el entorno en que se desempeñan: dimensiones de las políticas públicas aplicada a la gestión del área.
- Multifuncionales desarrollando tareas diferentes: gestión estratégica para su trabajo, gestión política de su actividad, gestión operativa.
- Liderazgo, asumiendo la interdependencia y la transversalidad.
- Comprometidos con los valores, la visión, la misión y los objetivos estratégicos para el período 2014 - 2018.
- Impecabilidad en el trabajo propio, de quienes dirige y con quienes comparte.
- Capacidad crítica basada en evaluaciones fundadas.
- Trabajo en equipo: el éxito depende en gran parte de cómo funcione ese equipo.
- Trabajar para que el Servicio Civil sea el “mejor lugar para trabajar en el sector público”.



PLAN ESTRATÉGICO 2014 - 2018

“Fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado, a través de la implementación de políticas de gestión y desarrollo de personas y altos directivos, para promover un mejor empleo público y un Estado al servicio de los ciudadanos”

www.serviciocivil.cl



@ADP_Chile - @empleospublicos - @directoreschile - @PracticasChile