

JORNADA DE TRABAJO FENAMINSA

Definición de Estándares
en Procedimientos de
Gestión de Personas en el
Ministerio Interior.

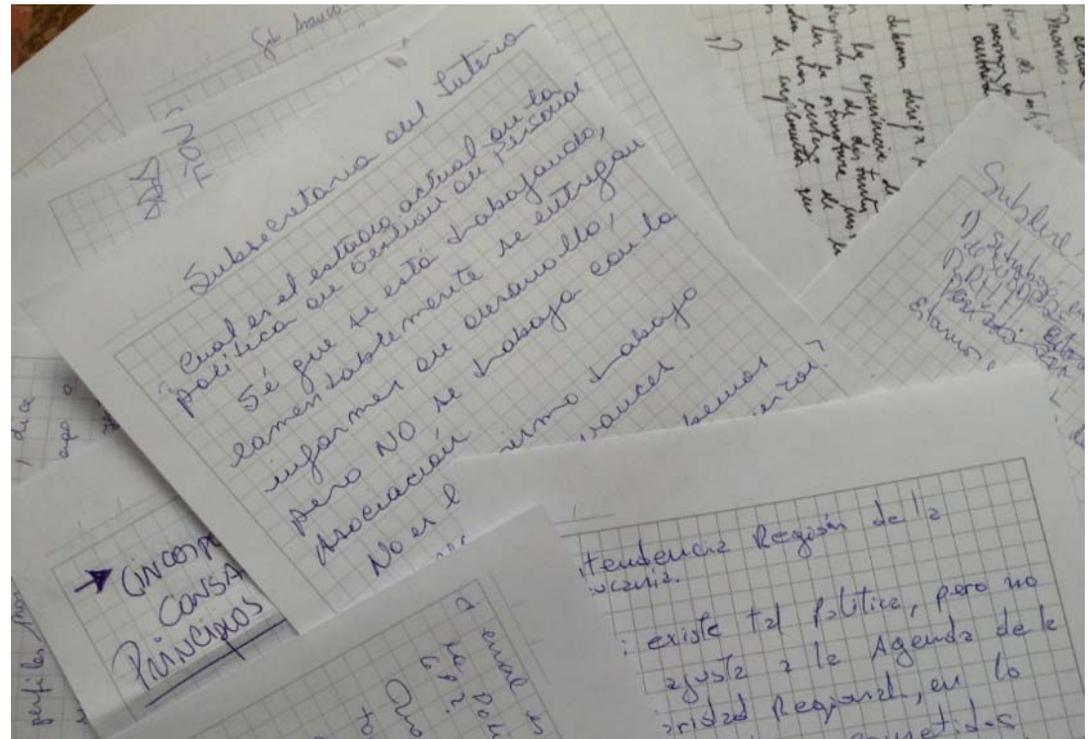
Contextualización del Trabajo

- FENAMINSA en su rol de acoger y gestionar las necesidades de los funcionarios/as del Ministerio del Interior, ha querido participar de manera activa en el desarrollo de la Política de Gestión de Personas.
- Para materializar lo anterior, generó una instancia de trabajo, en conjunto con las Subsecretarías de Interior, Prevención del Delito, SUBDERE y ONEMI, recogiendo la opinión institucional y de la dirigencia de los funcionarios/as, en un Encuentro que organizó la Federación en el mes de Noviembre de 2016.
- La inauguración de la actividad contó con la presencia del Sr. Ministro del Interior, don Mario Fernández B.



Metodología de Trabajo

- La metodología de trabajo usada en la Jornada de Fenaminsa, consistió en la organización de 9 mesas de trabajo.
- Cada mesa abordó uno de los productos contenidos en el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, el que busca impulsar a los servicios públicos a generar mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión de personas, con el propósito de desarrollar un mejor Empleo Público.
- En las mesas se discutió respecto de los contenidos mínimos, que debe contener la Política de Gestión de Personas. Luego de ello, un integrante por mesa, presentó la información recogida.
- En cada mesa participaron representantes de la Mesa de Género Ministerial, representantes de Recursos Humanos de cada Servicio y dirigentes de las Asociaciones de FENAMINSA.



Temáticas abordadas por cada mesa de trabajo

Reclutamiento y Selección

Inducción Institucional

Gestión del Desempeño

Gestión de la Capacitación

Procesos de Movilidad Interna

Gestión de Ambientes Laborales

Calidad de Vida

Gestión de las Relaciones Laborales

Egreso

RESULTADOS



Estándares en Procedimientos de Gestión de Personas en el Ministerio del Interior

Reclutamiento y Selección

- Priorizar el desarrollo de Reclutamiento Interno antes que externo.
- Establecer el uso del Portal de Empleos Públicos para la difusión de los cargos vacantes.
- Comunicar a las Asociaciones de Funcionarios el inicio de los diferentes Procesos de Selección.
- Constituir Comités de Selección para los diferentes Procesos de Selección. Así también, definir que estos Comités tengan una constitución Paritaria en términos de género.
- Regular los grados de ingreso a los cargos vacantes (para procesos externos).
- Establecer una Pauta de Entrevistas, previamente definidas, para todos los entrevistados/as por el Comité de Selección.

El desarrollo de todos los puntos anteriores se consolida mediante la elaboración o actualización de un Procedimiento de Reclutamiento y Selección.



Inducción Institucional

- Se propone elaborar un Procedimiento que considere el desarrollo de los siguientes temas:
- Misión, Visión y Objetivos del Servicio
- Normativa Interna
- Perfiles de Cargo
- Derechos y Deberes funcionarios
- Un módulo a cargo de la respectiva Asociación de Funcionarios que considere normativa y práctica sobre Asociaciones de Funcionarios.
- Manual de Procedimiento según cargo
- Ley sobre Accidentes Laborales
- Habilitación de Puestos de Trabajo
- Video Institucional de Bienvenida
- Contenidos de Género de la Institución

Se propone que el desarrollo de la Inducción considere una Etapa Presencial de Acogida y una Etapa en módulos e-learning donde los nuevos funcionarios puedan revisar los contenidos, de acuerdo a una malla curricular establecida para ello.



Gestión del Desempeño

Proponer nuevo diseño de Reglamento de Calificación que incluya los siguientes aspectos:

- Avanzar a un modelo de trabajo en función de metas negociadas entre jefaturas directas y funcionarios
 - Periodo de Evaluación de Marzo a Febrero
 - Reducir el número de informes previos a 1
 - Asegurar una efectiva Retroalimentación por parte de las Jefaturas directas.
 - Capacitar a evaluados y evaluadores en las distintas fases del proceso.
 - Considerar la participación de la Asociación de Funcionarios en los proceso de negociación y seguimiento de metas.
-



Gestión de la Capacitación

- Fortalecer el Proceso de Detección de Necesidades e Capacitación
- Definir mecanismos que den continuidad a la Gestión de la Capacitación, Evaluación del Desempeño, Movilidad y otros componentes del ciclo de vida laboral.
- Desconcentrar la gestión de la Capacitación para el caso del Servicio de Gobierno Interior.
- Revisar las funciones del Comité Bipartito de Capacitación (definir un marco que regule su funcionamiento, establecer alcances y límites de sus funciones, definir quorum de votaciones de acuerdo a la cualidad o calidad de la capacitación, etc.).
- Asegurar que la oferta de Capacitación se oriente a todos los estamentos.



Movilidad Interna

- Elaborar Procedimientos que sean difundidos y conocidos por todos los funcionarios/as. Dicho Procedimiento debe considerar aspectos como:
 - Disponibilidad Presupuestaria del Servicio
 - Antigüedad, ya sea en la Institución y/o en el cargo
 - Género, con la finalidad de disminuir brechas detectadas.
 - Territorialidad, ya que se ha constatado que mientras más lejos del centro, menos oportunidad de ascenso.
 - Perfiles de Cargo
-



Gestión de Ambientes Laborales

- Constitución de una mesa de trabajo, donde se asegure la participación transversal de las Asociaciones de Funcionarios, para procesar los crecientes problemas que implica la “doble presencia”.
 - Desarrollo de un Protocolo de Conciliación de vida Laboral con vida Familiar para garantizar el cumplimiento de las normas de Responsabilidad Parental, que incorpore el catálogo de nuevas prácticas institucionales en la materia.
 - Incorporar la Flexibilidad horaria para quienes no la tienen.
 - Implementar un Plan de Pausas Saludables.
 - Generar políticas de disminución de Riesgo Psicolaboral para servicios que tengan carga de trabajo de alta demanda como Extranjería.
-

Gestión de Personas

Descentralización

Diagnóstico Nacional

Bienestar Fenaminsa

Biblioteca Virtual

Asamblea Nacional 2016

Gestión Sindical

Quiénes Somos

Calidad de Vida Laboral

- Fortalecer el Servicio de Bienestar, ubicándolo en un lugar estratégico del organigrama y dotarlo de mayor autonomía, para que vuelva a ser un Bienestar Ministerial, que dependa del Gabinete de Ministro
 - Establecer una Unidad de Calidad de Vida Laboral dentro de Bienestar.
-



Gestión de las Relaciones Laborales

- Definir Procedimientos de Acoso y Declaración de Prácticas Antisindicales
 - Generar espacios de participación, representativa o directa, para las Asociaciones de Funcionarios en los temas de “negocio” de los Servicios.
 - Establecer mesas de trabajo conjunta entre las asociaciones y la autoridad, como práctica habitual para la mejora de las relaciones laborales.
-



Egreso

- Definir con claridad las causales de egreso de los Servicios.
- Señalar los criterios sobre los cuales se fundamenta el término de contrato
- La causal de Destitución debe cumplir con todos los aspectos definidos en el Estatuto Administrativo.
- Para la causal de Salud Incompatible, es necesario regular las facultades de las autoridades, acordando posibles excepciones.
- Definir un Plan de Jubilación que considere la posibilidad de mejora previa en las remuneraciones de quienes jubilan.
- Considerar que la eventual no renovación de contratos debe basarse en criterios y elementos objetivos, obtenidos de la Evaluación del Desempeño, procedimientos disciplinarios, no continuidad de algún programa o disponibilidad presupuestaria, siempre considerando la situación del funcionario respecto de otros procesos tales como la proximidad a la jubilación.
- En su forma y fondo, el proceso de no renovación debe ajustarse a la figura de la Confianza Legítima.



Algunas Conclusiones y Supuestos de la Jornada

1. Es relevante avanzar en la lógica de estándares ministeriales en materia de gestión de personas, con la finalidad de ir acortando las brechas detectadas en el diagnóstico de Brechas e Inequidades en el Ministerio del Interior, realizado por FENAMINSA.
2. Los Servicios del Ministerio deben dar cumplimiento a las orientaciones del IP, que coloca como fundamental para el diseño e implementación de la política de personas, la participación de las Asociaciones de Funcionarios.
3. Para que la política sea efectiva, coherente con los objetivos estratégicos de las instituciones y con las expectativas e intereses de las y los funcionarios/as, se debe contar con una estrategia de implementación que sea capaz de traducir la declaración de la política en acciones concretas que den cuenta de buenas prácticas en nuestros Servicios.
4. Para que los procedimientos efectivamente puedan operar, los Servicios del Ministerio deben contar con instrumentos de descripción de perfiles de cargos actualizados. De otra forma, se corre el riesgo de que los procedimientos no tengan utilidad.
5. La lógica y metodología de trabajo empleadas en la jornada, demuestran que en nuestro Ministerio es posible la agregación de valor público a los procesos, mediante la participación de los funcionarios y de sus asociaciones.

Participantes:

Nombre	Organización
Alejandro Ruiz Tagle	Intendencia Bío Bío - Director FENAMINSA
Ana María Inostroza	Gobernación Valdivia
Ana Vasquez H.	Intendencia y Gobernaciones Arica Parinacota
Atrix Medina A.	Intendencia Región Metropolitana
Cecilia Núñez N.	Gobernación Tamarugal
Christian Hormazábal	SUBDERE
Claudio Utreras U.	Intendencia Valparaíso
Claudio Venegas C.	Intendencia y Gobernación Iquique
Cristian Arias I.	Gobernación Valparaíso - Director FENAMINSA
Cristian Inzunza E.	ANFUSEPU - Secretario FENAMINSA
Darío Vergara	SUBDERE
Edgardo Hidalgo	SENDA
Elizabeth Leiton H.	Gobernación Arauco
Elvira Toledo V.	Intendencia Región Metropolitana
Erika Garrido G.	Intendencia Maule
Erwin Campos C.	Gobernación Ñuble
Esteban Tumba M.	ASOSUBDERE - Presidente FENAMINSA
Gabriela Aguila V.	Intendencia Los Lagos
Guillermo Marín E.	Gobernación Colchagua
Hernán Flores C.	Vicepresidente FENAMINSA
Joaquín Videla V.	AFUNSAG
Jorge Pincheira	Gobernación Cauquenes
José Oporto O.	Intendencia y Gob. Aysén - Director FENAMINSA
Josefina Toro R.	Gobernación Cardenal Caro
Juan Valenzuela K.	Gobernación Curicó
Judy Morales V.	AFUMISAT Atacama
Julio Márquez L.	Gobernación Melipilla

Nombre	Organización
Justo Blas Huayllas	Gobernación Putre
Karla Araya Cepeda	AFUMISAT Atacama
Macarena Gallardo	Gobernación Llanquihue
Marcela Riquelme	Intendencia Los Ríos
Marcos Dinamarca Pacheco	Asociación Funcionarios ONEMI - Secretario Organizaciones FENAMINSA
María Angélica Espinosa	Intendencia O'Higgins
María Paz Cueto	Gob. Quillota - Secretaria Personas FENAMINSA
María Ximena Páez	Tesorera FENAMINSA
Marisol Olmedo Dávila	Gobernación Maipo
Mary Williams	AFUNSAG - Directora FENAMINSA
Maryory Ferrada	Gobernación Bío Bío
Melina Ramírez	Gobernación Ranco
Nubia Bouffanais	Directora FENAMINSA
Orlando Cifuentes	ANFUSEPU - Director FENAMINSA
Patricia Contreras	SENDA
Patricio Pérez	Director FENAMINSA
Paz Vera Pérez	Intendencia y Gobernaciones Aysén
Pedro Miranda Rivera	Intendencia y Gobernación Iquique
Ricardo Salas Martínez	Intendencia y Gobernaciones Bío Bío - Director FENAMINSA
Ricardo Sepúlveda	SUBDERE
Romina Peralta	Intendencia Antofagasta
Rubén Valera	ANFUSEPU
Sergio Vargas	Intendencia y Gobernaciones Araucanía
Cecilia Solís	SENDA
Samuel Valencia	Gobernación Marga Marga

Encargados Gestión de Personas

Nombre	Servicio
Andrea Villavicencio	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
Claudia Hernández	Subsecretaría del Interior
Claudia Romero	Subsecretaría Prevención del Delito
Denise Rabuco	Gobernación Petorca
Evelyn Freire	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
Franco Cancino	Subsecretaría Prevención del Delito
Gissela Gómez	Gobernación Limarí
Isabel Escobar	Gobernación Capitán Prat
Karen Pereira	Subsecretaría del Interior
Leonidas Lozano	Gobernación Cautín
Lorena Silva	Gobernación Malleco
Macarena Videla	Subsecretaría Prevención del Delito
Nancy Muñoz	Gobernación Aysén
Paola Cifuentes	Gobernación Concepción
Cecilia Vivar	Gobernación Tierra del fuego
Verónica Muñoz	Intendencia del Maule
Margarita Cataldo	Gobernación Huasco
Andrés Castillo	Subsecretaría del Interior
Juan Francisco Estay	Gobernación Tamarugal
Victor Vega	Gobernación Elqui
Mauricio Hernández	Gobernación Los Andes

Integrantes Mesa de Género Ministerial

Nombre	Servicio
Carolina Martínez	Subsecretaría Prevención del Delito
Francis Gálvez	Subsecretaría Prevención del Delito
Henry Díaz	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
Karina Stormezan	Subsecretaría del Interior
María José Martínez	Subsecretaría Prevención del Delito
Paola Tapia	Subsecretaría Prevención del Delito
Soledad Quiroz	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo