

Algunas herramientas de apoyo para la Gestión del Desempeño



INDUCCIÓN PARA NUEVOS/AS
ENCARGADOS/AS INSTITUCIONALES
DEL SISTEMA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO, PROGRAMA DE
MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN (PMG)

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Subdirección de Desarrollo de las Personas
Unidad Gestión del Desempeño

SERVICIO CIVIL
CHILE

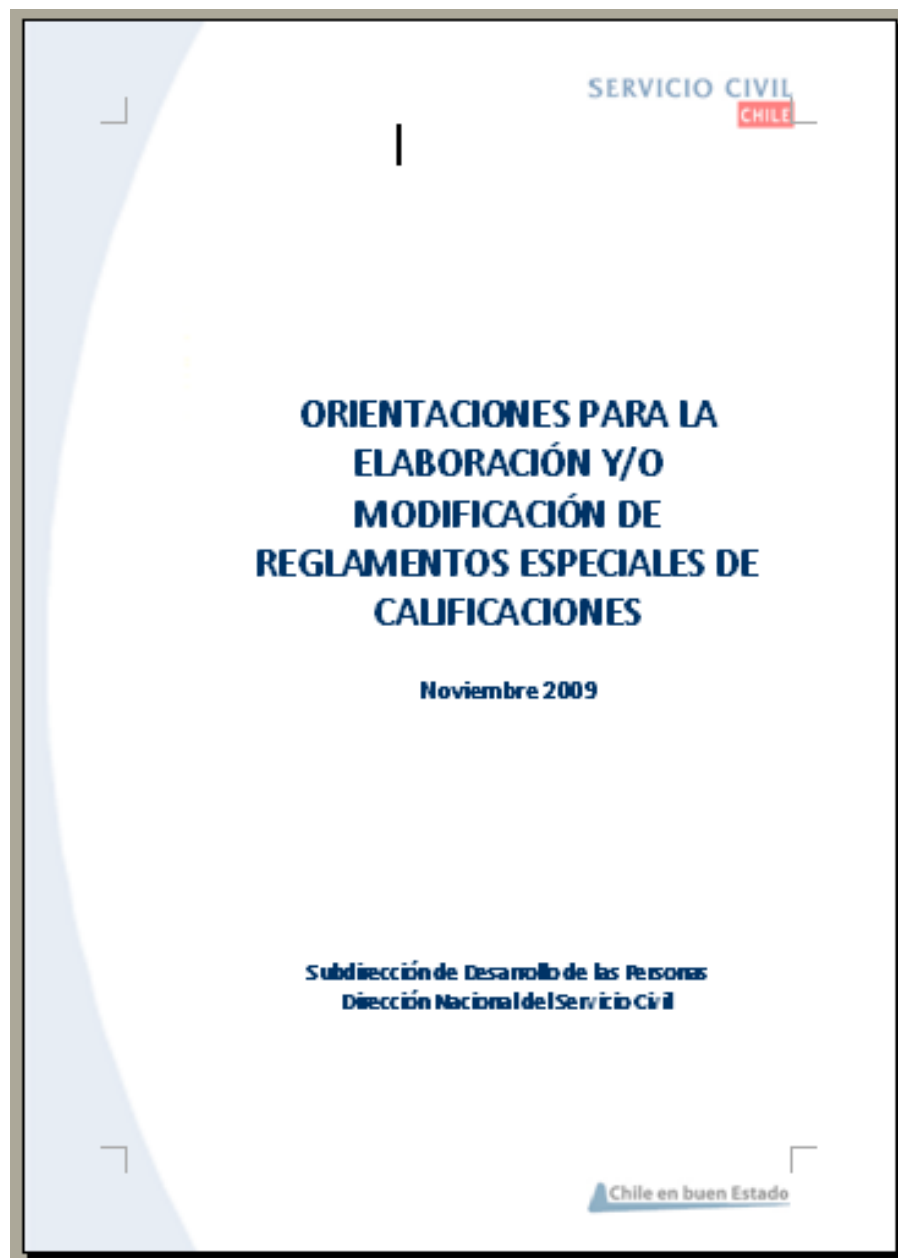
Objetivos del documento:

- Facilitar el aprendizaje de nuevos/as encargados/as del Sistema Evaluación del Desempeño del Programa de Mejoramiento de la Gestión.
- Disminuir el riesgo de pérdida de hitos por transferencias fallidas de conocimientos e información ante cambios de encargados/as.
- Optimizar el proceso de coordinación de las actividades asociadas al Sistema Evaluación del Desempeño del PMG.

Contenidos del documento:

1. Aspectos generales del Programa de Mejoramiento de la Gestión.
2. Elementos básicos del SED del PMG.
3. El proceso anual de calificaciones.
4. Funciones generales de un/a encargado/a del PMG – SED.
5. Funcionamiento del sistema informático del sistema: SEDP.
6. Gestión del Desempeño un desafío estratégico .
7. Algunas recomendaciones para nuevos/as encargados/as del SED.

Este material será subido al Portal de nuestra Comunidad Servicio Civil (<http://comunidad.serviciocivil.cl>) y en la página Web de nuestro servicio (www.serviciocivil.cl) en los próximos días.



Objetivo del documento:

- Apoyar a los servicios públicos en la elaboración y/o modificación de sus Reglamentos Especiales de Calificación (REC), considerando el marco legal vigente, los objetivos y requisitos consignados en el Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) y los desafíos que hoy se tienen en la materia, estos es, fortalecer la gestión de personas, y consecuentemente, mejorar la gestión institucional.

Contenidos del documento:

- Aspectos normativos que deben tenerse en cuenta para la elaboración y/o modificación de los REC. Se señalan los requisitos técnicos que se han incorporado en el SED a partir de este año 2009.
- Fases y procesos que se consideran relevantes en el marco de una gestión estratégica del desempeño.
- Aspectos formales que deben ser considerados cuándo son elaborados y/o modificados específicamente los REC.
- Etapas en la elaboración y aplicación de los REC. Además, se sugieren algunos aspectos que pueden contribuir a mejores resultados en la elaboración y/o modificación del los REC.

Este material será enviado durante el mes de
Noviembre.

ORIENTACIONES PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DE LA
CERTIFICACIÓN ISO 9001 EN EL SISTEMA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA
GESTIÓN

2009



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE HACIENDA

Subdirección de Desarrollo de las Personas
Dirección Nacional del Servicio Civil

Objetivo del documento:

- Entregar orientaciones para la elaboración de procedimientos, considerando los objetivos de gestión de la calidad, que permitan avanzar hacia el logro de una Gestión del Desempeño Individual que vaya más allá del sólo cumplimiento del PMG SED, pues apunta al establecimiento de un sistema que persigue el mejoramiento de la gestión de personas y, como fin último, de la gestión institucional.

Contenidos del documento:

- Aspectos de los Requisitos Técnicos a considerar
- Implementación Norma ISO 9001
- Modelo de Gestión del Desempeño en el marco de la implementación de la Norma ISO 9001
- Mejoras del sistema

Este material será enviado durante el mes de Diciembre.

BOLETÍN Nº 1 - Noviembre de 2009 Publicación de la Administración de Desarrollo de las Personas de Servicio Nacional al Empleo Civil

Son contenidos:

- Editorial
- Gestión del Desempeño: ¿a qué se refiere?
- Inducción: Más que una buena bienvenida, una herramienta de alineamiento
- Noticias
- Consideraciones al SDDP
- Servicio Civil en Servicios Públicos
- El rol de las Jefaturas en la Gestión del Desempeño (GDD)
- Programas del P-MG SDD
- (Da P en la Retroalimentación)



EDITORIAL



ROSSANA PERETZ FUENTES
Directora del Servicio Civil

Me es grato estar un afetuoso saludo a cada funcionario de la Administración del Desempeño de los más de 200 servicios e instituciones públicas del país.

En el modelo de Gestión Estratégica de Personas impulsado por el Servicio Civil, el Ciclo de Corto Plazo se denomina "Ciclo de Gestión del Desempeño", y abarca todas aquellas temáticas esenciales a desarrollar para alinear a las personas con las necesidades estratégicas de la institución. Por ello, incluye el Inducimiento y Selección, la Inducción, la Gestión del Bienestar, la Calidad de Vida Laboral y la Desvinculación.

Con este boletín, el Servicio Civil busca compartir experiencias e reflexiones, prácticas, aprendizajes e instrumentos que apoyen la instalación de una Gestión del Desempeño en los servicios públicos. Al mismo tiempo, permitirá compartir novedades en relación al Sistema de Evaluación del Desempeño del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), y otras temáticas vinculadas a la gestión de corto plazo.

Está en el mismo principio al respecto los argumentos del P-MG, pero por la naturaleza del tema, esperamos sea útil para todos quienes se desempeñan en cualquier gestión de personas, y para todos las jefaturas y líderes que conducen equipos de trabajo.

Los desafíos en esta materia son inmensos, pero también lo son las oportunidades que se nos abren. Por ello, esperamos que este espacio sea un valioso aporte para la gestión, que permita aunar hacia la construcción de un Estado Moderno, eficiente y al Servicio de las Personas.

INDUCCIÓN: MÁS QUE UNA BUENA BIENVENIDA, UNA HERRAMIENTA DE ALINEAMIENTO

La inducción no es sólo dar una bienvenida cordial a quien se integra a un equipo. Si bien el objetivo de socializarlo es muy importante, ya que facilita su adaptación, por medio del compromiso y fortalece el vínculo psicológico con el mismo espacio laboral, la inducción es una herramienta fundamental para alinear oportunamente el desempeño de las personas a las necesidades de la organización. Por ello, es una herramienta de Gestión del Desempeño, que cumple con los objetivos de:

- **Socializar:** Facilitando su integración a la organización, conociendo a los demás, funcionarios y funcionarios.
- **Orientar:** En el contexto de la organización (normas, estructura, valores, cultura) y de su función específica.
- **Integrar:** En aspectos, como el de su cargo, facilitando el aprendizaje de las tareas y funciones propias.
- **Regular:** Potenciando el perfil de competencias con el cargo, con el servicio y con la función pública.

El objetivo principal de la inducción es regular el compromiso de toda la organización, considerando que en el tiempo que se le dedica a una persona, que permitirá obtener mayor rendimiento en el mediano plazo, que cuando no se consideró esta acción en la inducción.

La inducción debe realizarse según el perfil de la persona. Es decir, el área a postular y la características del equipo en el que se incorpora:

- Si la persona a integrar es un Servicio Público en el Sector Privado.
- Si la persona a integrar es un Servicio Público en el Sector Público.
- Si la persona a integrar es un Servicio Público en el mismo organismo, sea el mismo número rol es.
- Si la persona a integrar al Servicio Público viene a un nivel de profesional (convalidación de rol es), o con la probación del rol es.
- Si la persona a regular es inducción a un rol es del proceso de Gestión del Desempeño (GDD), como parte del Plan de Mejora.

Objetivo del Boletín:

- Ser un canal de información periódica sobre distintas materias vinculadas a la Gestión del Desempeño.
- Compartir análisis, noticias e instrumentos útiles para avanzar en la instalación de la Gestión Estratégica del Desempeño.
- Informar fechas, hitos o cualquier antecedente relevante para la gestión.

Este material será enviado durante el mes de
Noviembre.