

LA ANFUDIBAM Y LA POLITICA DE PERSONAL

Encuentro Institucional DIBAM
Enero 2010.

Marco general de la política de personal.

- ▶ Empleo Decente, O.I.T.
- ▶ Estabilidad Laboral, con empleo estatutario, en una planta que se corresponda con el diseño, estructura y funcionamiento actual de los Servicios Públicos.
- ▶ Carrera Funcionaria : Sistema de Ingreso, desarrollo y egreso.
- ▶ Desarrollo de las personas.

Marco general de la política de personal

- ▶ **Negociación colectiva.**
- ▶ Aplicación a la legislación nacional del **Convenio N° 151 de la O.I.T.**, sobre la negociación colectiva y el derecho a huelga para los funcionarios públicos del mundo.
- ▶ Derecho a negociar en los distintos niveles, **las condiciones de trabajo de los trabajadores** que representan las asociaciones de funcionarios.

Marco general de la política de personal.

- ▶ **Estatuto Administrativo** (Constitución Política, Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, Reglamentos).
- ▶ **Ley de Modernización**, N° 19.553/1998.
- ▶ **Ley del “Nuevo Trato”**, N° 19.882/2003.
- ▶ **Ley N° 20.212.**, 2008.

Marco General de la política de personal.

- ▶ La **estabilidad en el empleo y la propiedad o titularidad del cargo**, está asociada a la independencia de la acción de los funcionarios públicos en la aplicación de las políticas, programas , funciones y servicios.
- ▶ Igualmente se asocia a la **profesionalización , independencia del funcionariado** y de la administración pública con los gobiernos de turno, y a la continuidad de las políticas de Estado.

Marco general de la política de personal.

- ▶ La **carrera funcionaria** está asociada al desarrollo del funcionario desde que ingresa al servicio público hasta su egreso.
- ▶ Consiste en una **secuencia preestablecida de avance en la complejidad de distintas funciones de su competencia**, en el escalafón y por tanto en sus remuneraciones.
- ▶ Este avance se mide con el **desempeño en la gestión, la experiencia, el mérito y la capacitación, perfeccionamiento y post-formación**.

El sistema de relaciones laborales y la política de personal en la DIBAM.

- ▶ El año 1996 se instaló como subproducto de una asesoría laboral en la Dibam, **la Mesa de Trabajo DIBAM- ANFUDIBAM**, como una instancia formal de diálogo y trabajo permanente entre ambas partes.
- ▶ Cada parte aportó los temas de una agenda permanente de trabajo relacionados con la política de personal y con temas de coyuntura.

El sistema de relaciones laborales y la política de personal en la DIBAM.

- ▶ La Mesa de Trabajo Dibam–Anfudibam está compuesta por representantes de ambas partes, los que se reúnen periódicamente a conversar, analizar y concordar todos los temas que se refieren a **condiciones y problemáticas de trabajo y a políticas de personal de los(as) funcionarios(as)**.

El sistema de relaciones laborales y la política de personal en la DIBAM.

- ▶ La Mesa de Trabajo se reúne periódicamente y cada vez que una de las partes lo solicita.
- ▶ Se establecen pautas de trabajo, se deja constancia de los acuerdos en las actas las que se dan a conocer a todo el personal.
- ▶ Desde el 2007 se inició la instalación de Mesas de Trabajo en algunas de las Regiones y en algunas unidades de la Región Metropolitana.

El sistema de relaciones laborales y la política de personal en la DIBAM.

- ▶ La Mesa de Trabajo Dibam–Anfudibam y las de regiones y región metropolitana, **han sido reconocidas como una de las mayores fortalezas del proceso de modernización de la Dibam** por los órganos gubernamentales y por los estudios que se han realizado sobre nuestro Servicio.

Política de capacitación.

- ▶ La ANFUDIBAM considera este aspecto como un tema central para el mejoramiento de la gestión institucional y del desarrollo y carrera funcionaria de las personas.
- ▶ Desde 1996, la ANFUDIBAM ha participado activamente en el Comité Bipartito de Capacitación que es la instancia técnica que define los programas y acciones de capacitación.

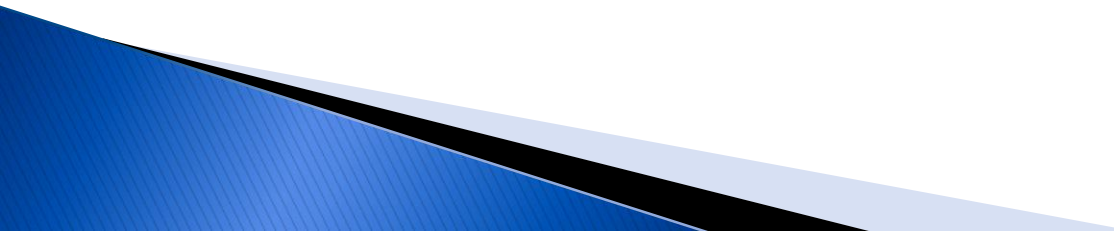
Política de capacitación.

- ▶ La ANFUDIBAM ha participado plenamente en el trabajo del **Comité Bipartito en relación a la implementación de los PMG en sus diversas etapas desde el año 1999 a la fecha.**
- ▶ Igualmente se ha apoyado la elaboración del **Plan Anual de Capacitación** que debiera equilibrar cada vez más las diferentes áreas:
 - ▶ – capacitación profesional y en la función.
 - ▶ – capacitación institucional.
 - ▶ – capacitación para el desarrollo personal.

Política de capacitación.

- ▶ Compartimos los planteamientos de la ANEF respecto que hay que **superar la prohibición estatutaria respecto que los Servicios Públicos no pueden financiar formación y especialización de sus funcionarios.**
- ▶ La modernización del estado, el mejoramiento de la gestión de calidad, el uso intensivo de TICs y la sociedad del conocimiento demandan como una necesidad imprescindible el perfeccionamiento permanente del personal.

Política de capacitación.

- ▶ Proponemos siempre un acceso equitativo, integrado y no discriminatorio a la capacitación.
 - ▶ Proponemos intensificar la capacidad y potencialidad de capacitación interna de la DIBAM.
 - ▶ Nuestro personal, en todos los niveles, áreas y especialidades cuenta con experiencia y capacidad para formar y capacitar a otros(as).
- 

Política de Evaluación del Desempeño

- ▶ Igualmente la ANFUDIBAM participó en la génesis del Reglamento Institucional de Calificaciones vigente.
- ▶ El gran déficit en este aspecto, a nuestro juicio radica en que **aún no se ha podido establecer un vínculo social y técnico entre el sistema de planificación estratégica de cada equipo de trabajo, con un sistema de evaluación del desempeño más ligado a las metas e indicadores del sistema de planificación y control de la gestión.**

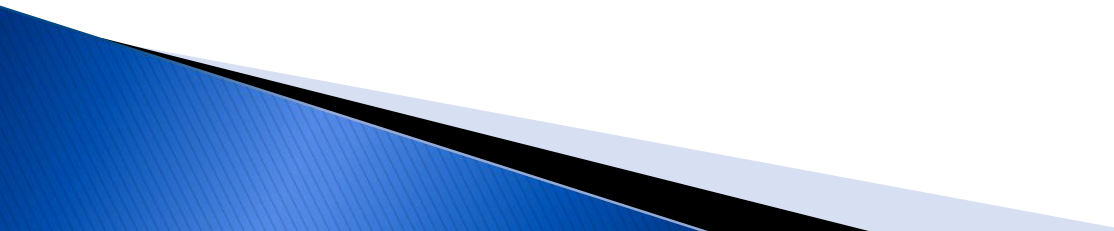
Política de Evaluación del Desempeño

- ▶ Lo anterior ha producido, en forma similar a lo que ocurre en todo el sector público, una reproducción y continuidad de lo existente, donde más del 90% de los funcionarios están en lista 1 y un porcentaje similar tienen nota máxima en las diferentes escalas.
- ▶ Proponemos un sistema de evaluación formal más permanente y rigurosa de aquellos funcionarios(as) que ingresan a la Dibam en contrata con empleo a prueba. Al menos 1 informe mensual.

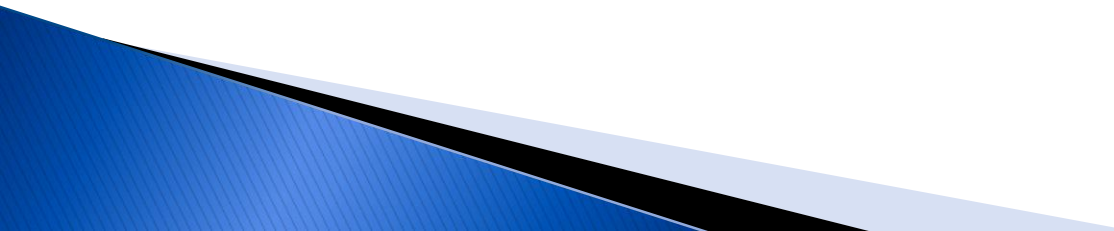
Política de Evaluación del Desempeño

- ▶ Igualmente la ANFUDIBAM, conforme al propio Reglamento General de Calificaciones, y a la normativa impartida por la Dirección Nacional del Servicio Civil, hará cumplir el derecho de **los funcionarios a contrata que, teniendo una buena calificación anual no puede ponerse fin a su contrato.**

Política de concursos en la DIBAM.

- ▶ Concursos Públicos de Ingreso.
 - ▶ Concursos Internos de Promoción.
 - ▶ Concursos Internos de Contrata.
 - ▶ Concursos de Tercer Nivel.
 - ▶ Concursos de Alta Dirección Pública.
- 

Política de Higiene y Seguridad Laboral.

- ▶ Rol del Estado en la seguridad social como administrador del seguro.
 - ▶ Rol de los Comités de Higiene y Seguridad.
 - ▶ Rol del Comité Paritario Permanente Nacional.
 - ▶ Rol del Depto. De Higiene y Seguridad Laboral.
- 

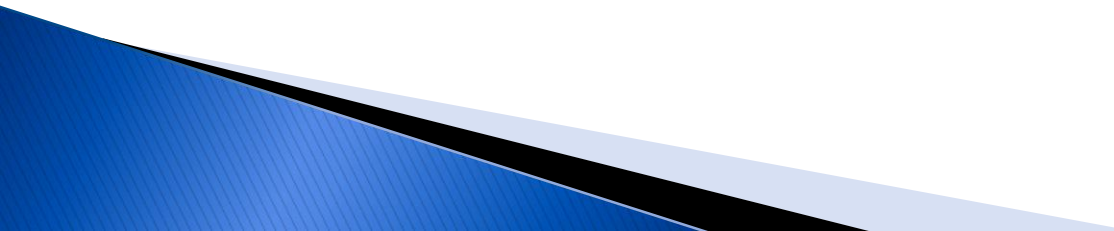
Política de Higiene y Seguridad Laboral.

- ▶ Política de mejoramiento de condiciones de ambientes de trabajo asociado a los proyectos de inversión y al presupuesto anual de mantención.
- ▶ Política intensiva de capacitación preferente y asistencia técnica preferente a la DIBAM, por parte del ISL por ser una entidad fideizada y con destacados logros en el área.

Política de Bienestar Social

- ▶ Rol del SERBIDIBAM.
- ▶ El seguro de salud.
- ▶ Relación SERDIDIBAM con otras entidades.

Política de descentralización y estandarización de procesos relativos al personal.

- ▶ Los requerimientos y desafíos de la descentralización en ésta área.
 - ▶ Las funciones de los encargados regionales.
 - ▶ La estandarización de procesos y normas a nivel nacional.
- 

▶ Asociación Nacional de
Funcionarios de la Dirección de
Bibliotecas, Archivos y Museos,

▶ **ANFUDIBAM.**

