

Martes, 12 junio 2018.-

Capacitación gestionada por Servicio Civil / ANEF

Jornada de capacitación, sobre 2do. Grupo de Normas Rectoras del Servicio Civil.

Participantes: Dirigentes Nacionales y Base R. Metropolitana

Representantes Directiva Nacional: Presidente Nacional, Sr. José Pérez Debelli, Tesorero Nacional, Sr. Javier Villarroel, 3er. Director, Sr. Oscar Araya y 4ta. Directora, Srta. Lucrecia Flores.

Representantes Directiva R. Metropolitana: Presidenta, Sra. Beatriz Cares, Vicepresidenta, Sra. Macarena González.

Capacitadora del Servicio Civil: Sra. Claudia Cerda, apoyo Sra. Priscila Suarez.

Las normas rectoras del primer y segundo grupo, emanan de la ley 20.955 del 10 octubre 2016. (primer grupo compuesto por 7 normas rectoras)

Segundo grupo de normas rectoras compuesto por (4 normas rectoras):

Número 8, Participación funcionaria: Esta norma lo que busca es generar cultura de participación y colaboración entre los directivos y la asociación. Generando agenda o plan de trabajo en cada institución.

Número 9, Cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos: Cada servicio público, además de desarrollar acciones de capacitación entendida como aquella que permite que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas técnicas operativas que requieren para realizar sus tareas, también deberá abordar la formación integral que un servidor público necesita, adquiriendo valores, principios, conocimientos y aptitudes genéricas y transversales comunes a toda la gestión pública, que les permita desempeñar adecuadamente la función asignada.

La formación y capacitación es una herramienta fundamental en el desarrollo de las personas.

Hay que velar por que las instituciones no realicen cursos para gastar la plata, eso no tiene un objetivo estratégico de la institución, menos del estado, ya que se promueve la entrega de un servicio de excelencia y calidad a la ciudadanía (en nuestro caso a los usuarios con los que interactuamos “pasajeros principalmente, pilotos, Cías. Aéreas, etc.”)

Detectar necesidades de capacitación (comité bipartito de capacitación, de los cuales, somos parte como ANFDGAC), para conformar los PAC “Planes Anuales de Formación y Capacitación” y los planes trienales de capacitación.

Número 10, Rol de jefaturas en dirección de equipos: Los Servicios Públicos deberán definir para sus jefaturas, según orientaciones y definiciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil, los valores y principios que deben guiar su desempeño, las

competencias habilitantes para una ejecución exitosa de su cargo y los resultados que se espera que éstos alcancen, los cuales deben buscar la eficacia y eficiencia, con una gestión transparente y participativa, con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.

Deberán las jefaturas generar los espacios para lograr esta meta y se cumplan los objetivos que se plantea la institución, se deben incorporar en los perfiles de cargo de las jefaturas programas de inducción, capacitación, en los cuales deben estar contemplados los estándares para que contribuyan al desarrollo de las competencias requeridas para liderar los equipos de buena manera. ***“estilo de la jefatura para cada servicio”***.

Los programas de inducción, establecen que deben conocer por parte de ellas (jefaturas) la participación de los funcionarios, para que no cometa errores.

Número 11, Gestión del desempeño individual y sistema de calificaciones: Los Servicios Públicos deberán implementar un Sistema de Gestión del Desempeño Individual que incorpore las orientaciones que disponga para tales efectos la Dirección Nacional del Servicio Civil, considerando como procesos clave la planificación, dirección, evaluación y mejora o desarrollo del desempeño de las personas. El sistema de gestión del desempeño individual deberá, entre otros, identificar y reconocer los desempeños de excelencia, diferenciándolos adecuadamente de los demás, con la finalidad de avanzar en la valorización de la función pública.

La calificación es parte del sistema, pero no es el sistema en general, debe haber una planificación, dirección, evaluación y mejora del desempeño, con retroalimentación, para ir mejorando realmente. (apunta a que todos los servicios tengan un sistema integral de desempeño).

Que se establezcan procesos de retroalimentación permanente de dirección del desempeño, colaborando en el fortalecimiento del funcionario y de la jefatura.

Se puede realizar un reglamento especial, como es el caso de nuestra institución, la cual está trabajando en un nuevo sistema de calificaciones. También, se puede introducir la autoevaluación (donde se conversa y se ve el punto de vista del funcionario), esta autoevaluación no es vinculante, lo que busca es que se establezca el buen trato, respeto y la no discriminación.

Nota: La ley de fiscalización la tiene Contraloría, el Servicio Civil, es garante de que las normas se cumplan.

Cualquier, solicitud, queja o aporte sobre alguno de los temas de las normas rectoras, se pueden realizar a través del Servicio Civil o Contraloría.

“hay que tener en cuenta, que se pueden corregir las conductas y las normas institucionales, pero estas correcciones, se deben realizar en conjunto (Gestión del Cambio)”.

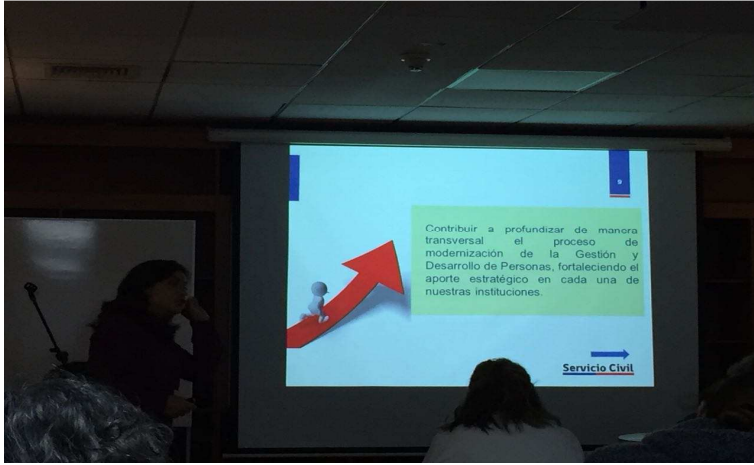
Conclusión:

Como organización sindical seria y responsable, ***ad portas*** de cumplir 25 años de existencia, con nuestro trabajo lo que buscamos es:

- Trabajar para que cada funcionario (a) tenga acceso a una previsión Digna
- Lograr implementar en nuestra institución una Carrera Funcionaria, acorde a las características de nuestro servicio (DGAC), aprovechando la modernización del estado y las nuevas normas rectoras del Servicio Civil.
- Mejores condiciones laborales, para tener un mejor desempeño como servidor público, velando siempre por los intereses colectivos sobre los particulares.
- Crear el vínculo del funcionario (a) con la ANFDGAC y la institución (Autoridades DGAC), ya que nos une el hecho de ser funcionarios públicos a cada una de las partes. Por ende, la mirada debe ser la de humanización del trabajo (el EGO no puede ganar en cada uno de nosotros como ser).
- Velar por cada uno de los derechos de los funcionarios, sin mencionar y siendo responsables en los deberes que cada uno tenemos.
- Exigir que no se cometan malas prácticas laborales (acoso sexual y laboral, así como maltrato laboral), y velando por el buen clima laboral.
- Gestionar Capacitaciones para dirigentes y funcionarios en materias de derechos laborales.

Aporte Fotográfico: Sr. José Pérez Debelli





Atte.

Javier Villarroel Rivas
Tesorero Nacional ANFDGAC