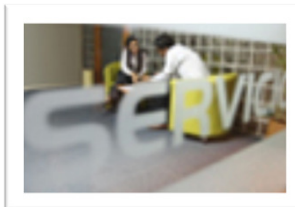


Planificación estratégica en gestión de personas

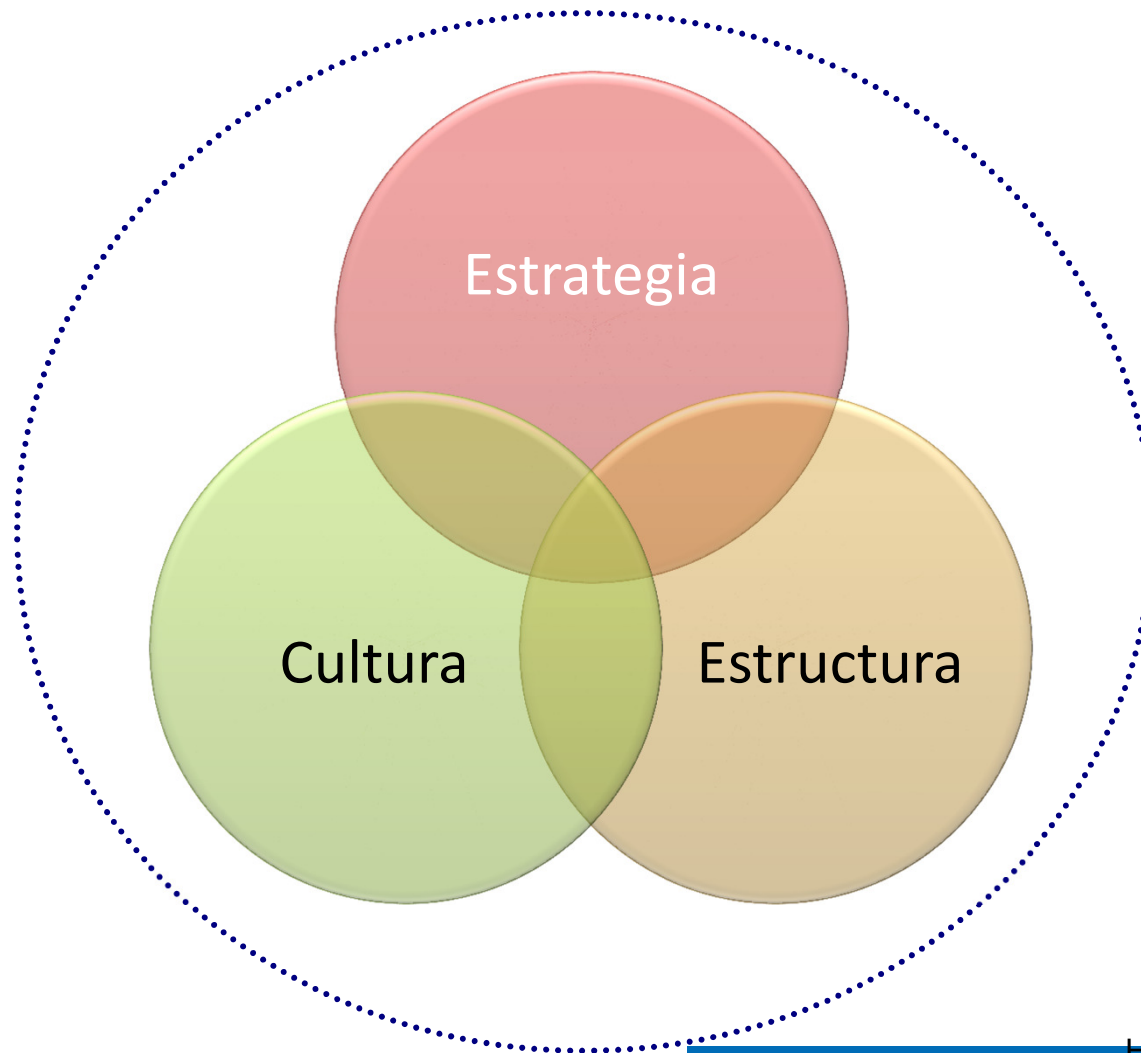
Panel de planificación estratégica
para los Gobiernos Regionales
15 Noviembre 2011

Alejandro Weber P.
Subdirector Desarrollo de las Personas
Dirección Nacional del Servicio Civil.
Ministerio de Hacienda

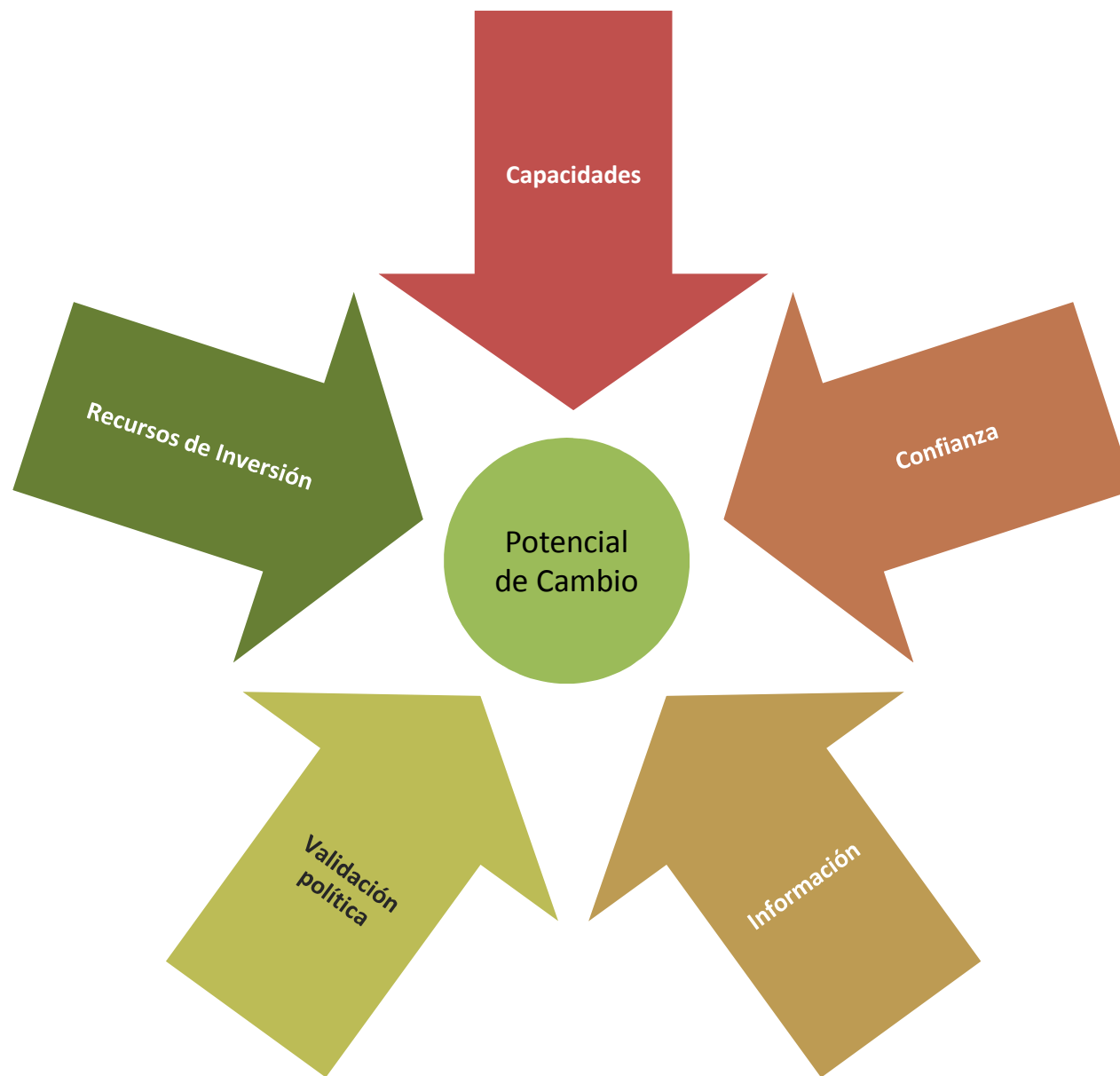


¿Por dónde partimos?

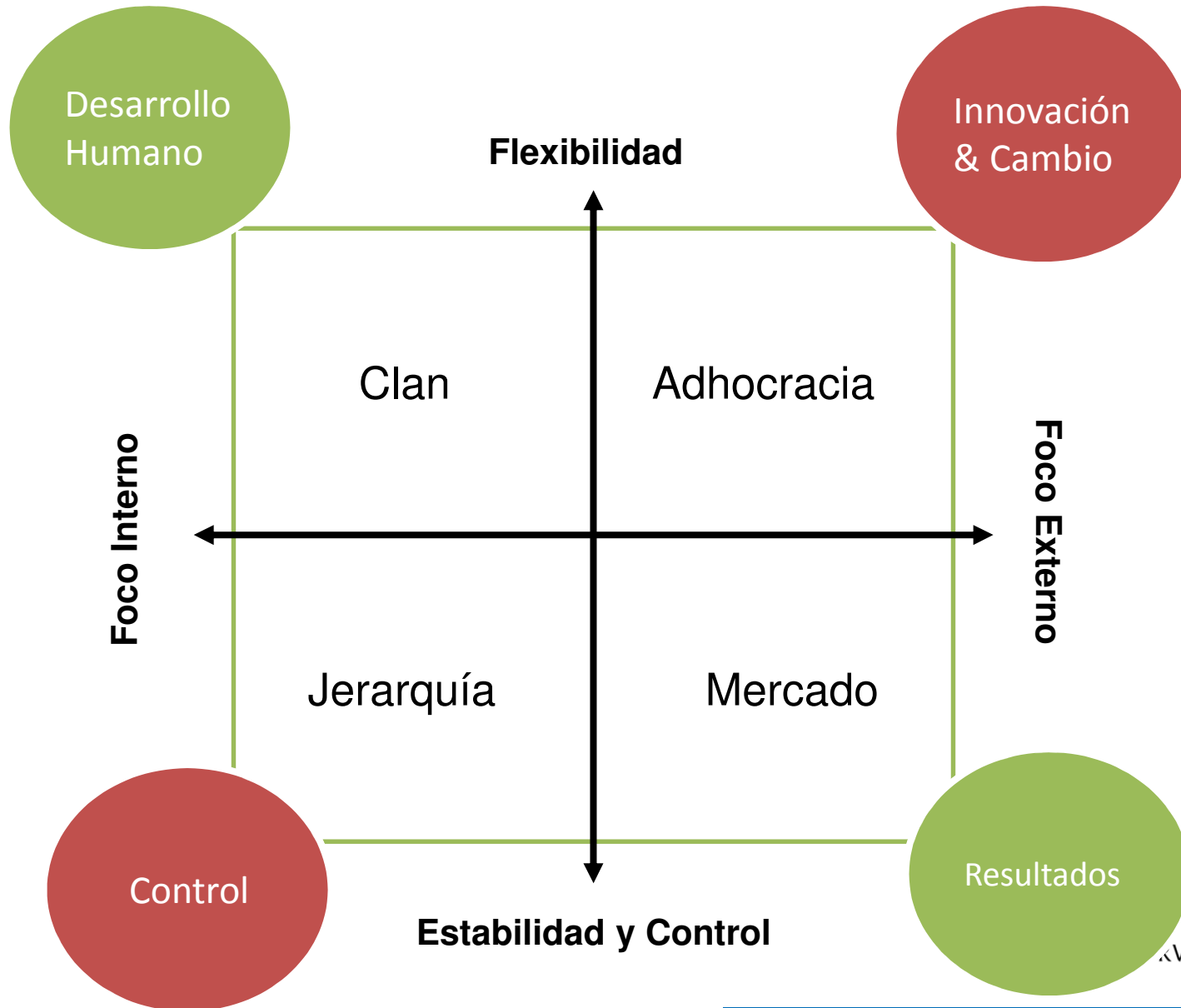
Ambiente



Sí, es complejo...



Tenemos herramientas para generar cambios



Algunas ideas

- ✓ Mediante la planificación de gestión de personas, una organización realiza el estudio de sus necesidades, a corto, mediano y largo plazo.
- ✓ Constata las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.



“La planificación es el subsistema que facilita la coherencia estratégica de las diferentes políticas de personas, conectando éstas con las prioridades de la organización...constituye la “puerta de entrada” en un sistema integrado de gestión de personas”.

Fuente: Marco analítico para el diagnóstico institucional de Sistemas de Servicio Civil. F. Longo. ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública. Barcelona 2002.

Algunas evidencias



Un diagnóstico realizado el año 2005 por el Servicio Civil, a las Unidades de Recursos Humanos (URH), dio como resultado en materia de planificación:

Bajo desarrollo del sistema planificación de RRHH: En el caso de las URH que si cuentan con un sistema formal de planificación, el nivel de los subsistemas restantes es mayor. Muchos entrevistados señalan contar con perfiles de cargos de competencia, sin embargo, es poco lo que se los utiliza para gestionar, no integrándolos a los otros subsistemas de gestión de personas. En consecuencia, el no contar con un proceso de planificación formal limita la articulación de la integración de los diferentes subsistemas”.

Fuente: Diagnóstico de la Unidades de Recursos Humanos de los Servicios Públicos. Informe ejecutivo. Servicio Civil 2006.

Desafíos



Fortalecer la planificación estratégica desde la Dirección de la organización, vinculándola con las diferentes áreas del negocio.

Gestionar el cambio: nueva estrategia implica ajustes estructurales y culturales ... alinear las capacidades, compromiso, y criterios con las finalidades de la gestión: la ciudadanía

Nuevos roles, múltiples roles para el Servicio Civil



Modelo de Gestión de Personas propuesto por el Servicio Civil



En Resumen...

La modernización del Estado está en deuda: qué Estado empleador queremos y qué personas necesitamos para nuestro Estado.

Para ello, necesitamos romper las “falsas dicotomías” e “institucionalizar” (procesos, criterios, capacidades, resultados)

Servicio Civil quiere y necesita apoyarlos en su gestión.

...con orientaciones y políticas, pero fundamentalmente asesoría estratégica

...para gestionar cambios y entregar un mejor servicio a la ciudadanía