

“Proyectos de mejoras transversales en gestión de personas de los Gobiernos Regionales”

Dirección Nacional del Servicio Civil, Agosto, 2011



Productos 2011



1. Modelo de gestión de personas, con estándares definidos y estrategia de implementación.

- Revisión documental.
- Trabajo de campo:
 - ✓ Instrumentos estandarizados para recolección de información cualitativa.
 - ✓ Instrumentos estandarizados para recolección de información cuantitativa.
 - ✓ Otras herramientas que la consultora estime pertinentes para definir los estándares del modelo.
- El modelo propuesto deberá permitir diagnosticar una organización en el ámbito de gestión de personas, medirla, gestionarla y orientar su mejora continua a través del uso focalizado de indicadores relevantes.



Productos 2011



2. Diagnóstico organizacional de los 15 Gobiernos Regionales.

La consultora deberá realizar un análisis integrado que permita comprender como la actual estructura de los GORES, se alinea con la estrategia y su cultura, y cuáles son los aspectos de mejora que podrían fortalecer el alineamiento organizacional. Junto con ello, la consultora deberá identificar los factores críticos de éxito para migrar del estado actual (diagnóstico) al estado deseado (ajuste estructural).

- ✓ Ambiente
- ✓ Estrategia
- ✓ Cultura
- ✓ Estructura



Productos 2011



3. Diagnóstico de las Unidades de Gestión de Personas de los 15 GORES.

Realizado el Diagnóstico Organizacional de los 15 GORES, la consultora deberá diagnosticar la gestión de personas según el modelo propuesto (Producto N° 1), estableciendo su nivel de desarrollo actual, el potencial de desarrollo de la gestión de personas y las recomendaciones de fortalecimiento.



Consideraciones GORES



- ✓ Estudio de dotación que implique análisis de cargo, grados, remuneraciones y asignaciones asociadas.
- ✓ Instancias colectivas de análisis de los GORES de cada una de las fases y productos del proyecto, para visibilizar las realidades locales en relación a las herramientas de gestión y su aplicabilidad.
- ✓ Considerar a actores claves en la organización que posean una mayor trayectoria y portadores de la cultura organizacional.
- ✓ Un eje fundamental debe ser la visión territorial y descentralizados como diferenciación básica.
- ✓ Cargas de trabajo que pueda implicar este proyecto para las UGP.



DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Subdirección de Desarrollo de las Personas
Ministerio de Hacienda
Gobierno de Chile

WWW.serviciocivil.cl

