

Resultados Consulta Ciudadana FOSIS 2016



FOSIS
Ministerio de
Desarrollo Social

Gobierno de Chile

Junio, 2016

Departamento de Estudios, Evaluación y Gestión del
Conocimiento

Subdirección de Desarrollo e Innovación
1



Contenidos

1. Presentación.....	3
2. Ficha metodológica.....	4
3. Análisis de los resultados.....	5



1. Presentación

- Esta encuesta surge bajo el marco del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (Enero 2015). Éste busca impulsar un mejor empleo público y, de este modo, fortalecer el aporte que las y los funcionarios realizan dentro del cumplimiento de su labor.
- Su aplicación ofreció una oportunidad para que las y los trabajadores del FOSIS participaran dando su opinión para el rediseño de la Política de Personas de la institución.
- El instrumento de medición consideró preguntas sobre procesos, materias, elementos, valores y conceptos asociados a una Política de Personas.

2. Ficha metodológica

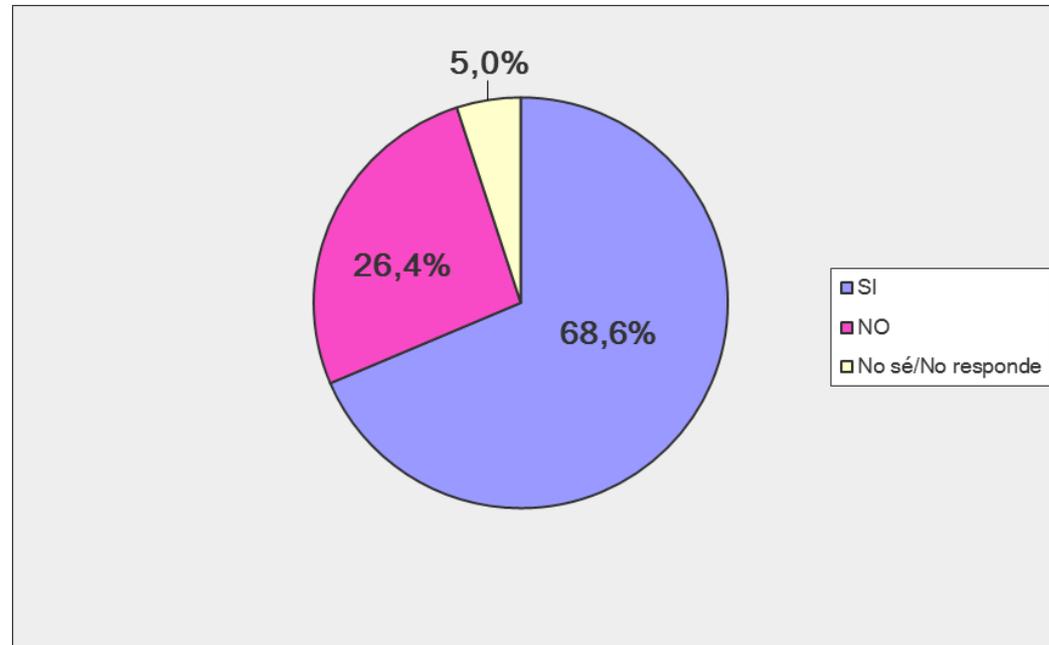
Objetivo general	Conocer la opinión de las y los trabajadores sobre aquellos elementos básicos que debiera contemplar una política, proceso o materia de recursos humanos en nuestra institución.
Instrumento de medición	Cuestionario autoaplicado de 6 preguntas, estructurado (cuantitativo) y con observaciones cualitativas.
Modalidad de aplicación	El instrumento fue contestado en línea, vía SurveyMonkey.
Grupo objetivo	Las y los usuarias/os del FOSIS, a través de la página web de la institución.
Selección muestral	Censal, de participación libre.
Muestra	Se respondió un total de 751 encuestas, de las cuales 706 estaban contestadas de forma completa.
Aplicación	La encuesta se aplicó entre el 9 y 17 de junio de 2016.

2. Ficha metodológica

Objetivo general	Conocer la opinión de las y los trabajadores sobre aquellos elementos básicos que debiera contemplar una política, proceso o materia de recursos humanos en nuestra institución.
Instrumento de medición	Cuestionario autoaplicado de 6 preguntas, estructurado (cuantitativo) y con observaciones cualitativas.
Modalidad de aplicación	El instrumento fue contestado en línea, vía SurveyMonkey.
Grupo objetivo	Las usuarias y usuarios del FOSIS, a través de la página web de la institución.
Aplicación	La encuesta se aplicó entre el 22 y 13 de julio de 2016.

3. Análisis de los resultados

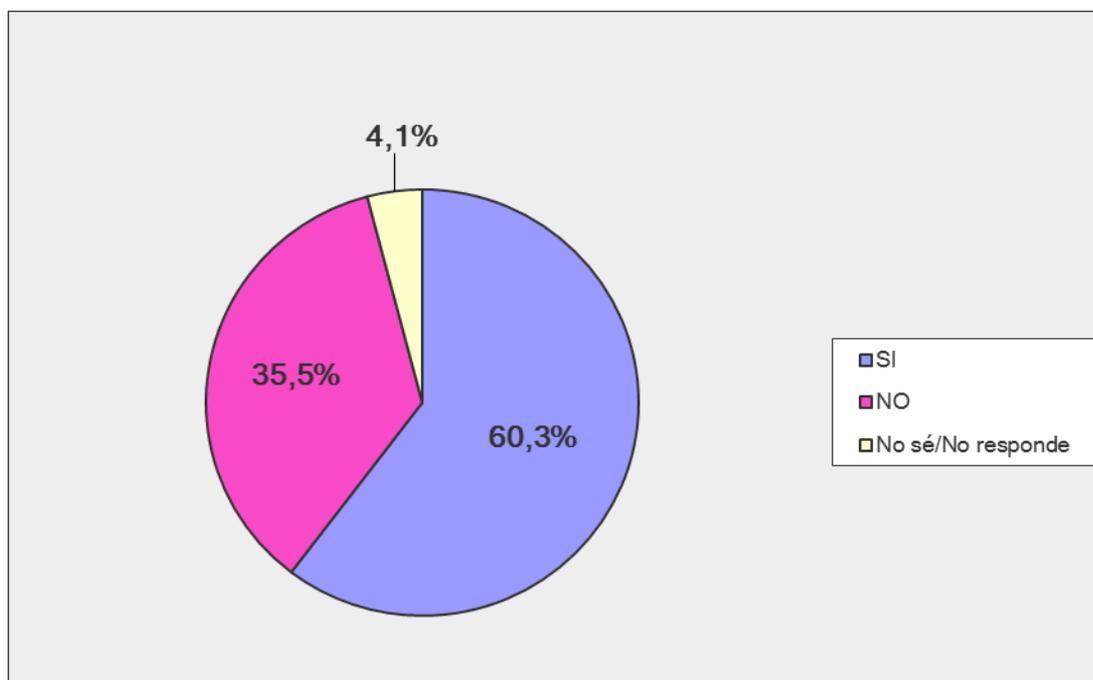
p.1 Usted cree que FOSIS es una institución que innova en sus programas y proyectos?



Fuente: Consulta Ciudadana FOSIS 2016

Del total de 121 usuarias y usuarios que respondieron la encuesta, el 68,6% considera que FOSIS es una institución innovadora en sus programas y proyectos.

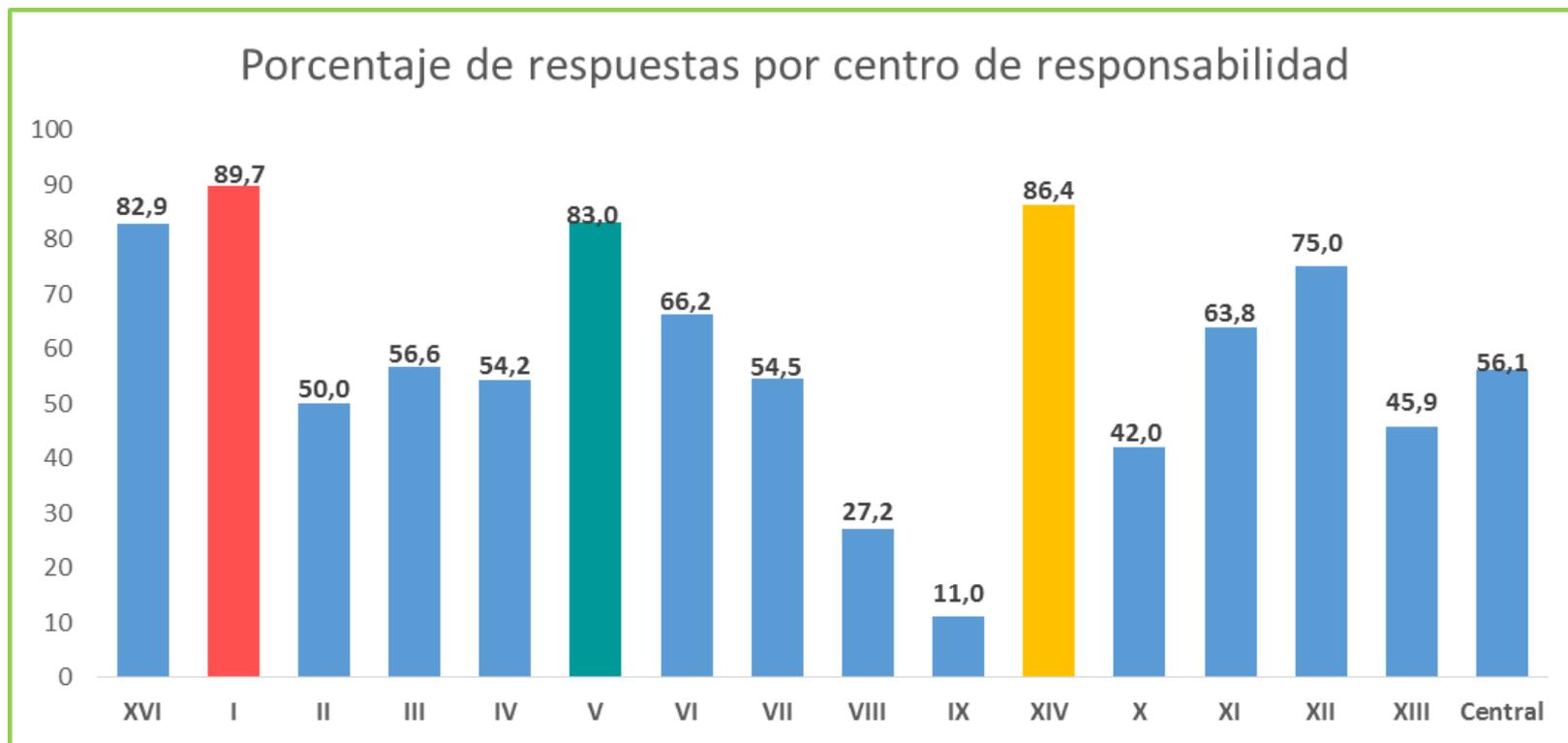
p.2 Piensa usted que FOSIS se acerca o se conecta de manera innovadora al ciudadano/a?



Fuente: Consulta Ciudadana FOSIS 2016

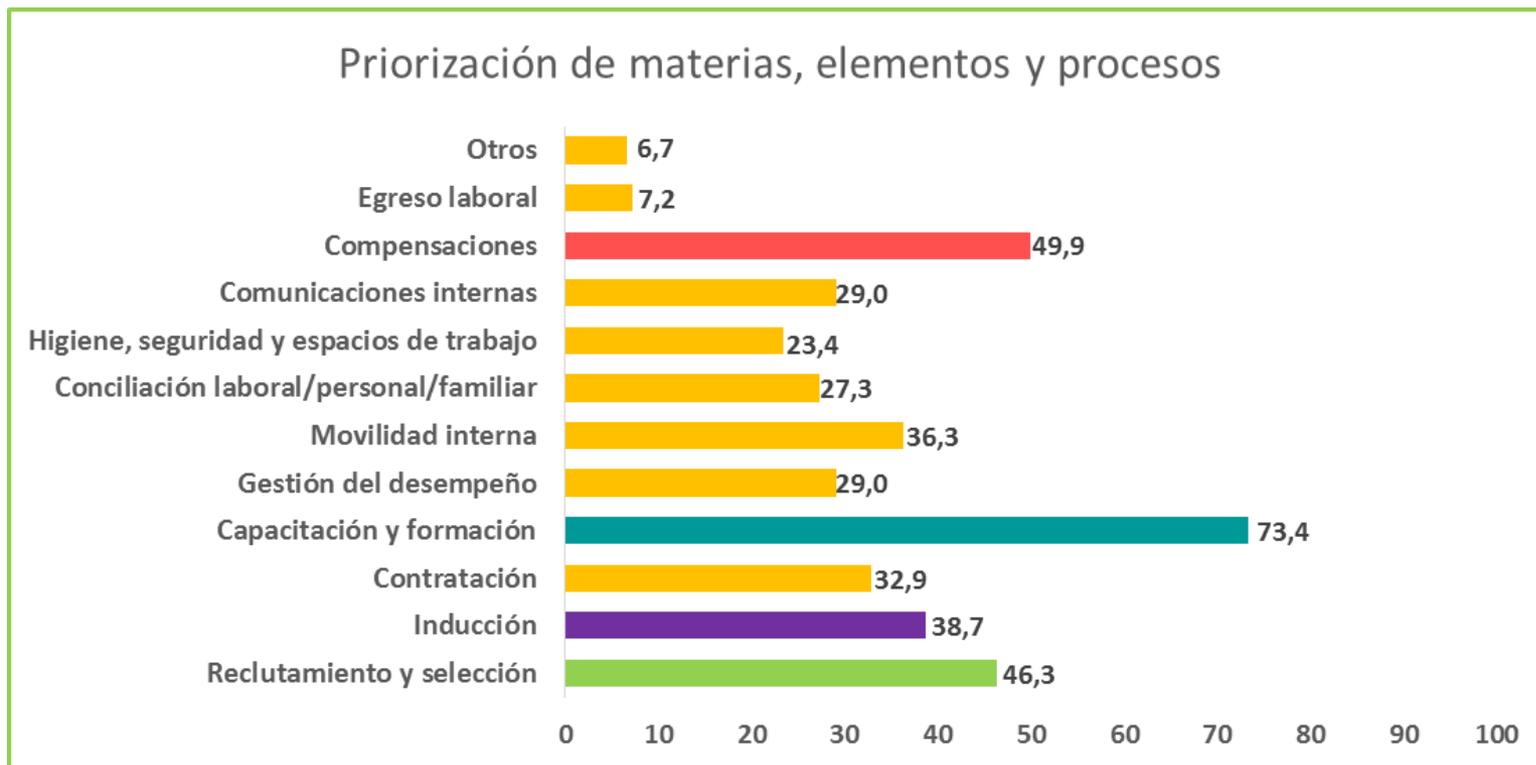
Del total de 121 usuarias y usuarios que respondieron la encuesta, el 68,6% considera que FOSIS es una institución innovadora en sus programas y proyectos.

p.2 Nivel de participación según centro de responsabilidad



Tarapacá obtiene el primer lugar en participación. Le sigue, **Los Ríos** y, en tercer lugar, **Valparaíso**. Todos con porcentajes de respuesta por sobre el 83%

p.3 Priorización de materias, elementos y procesos de una Política de Personas



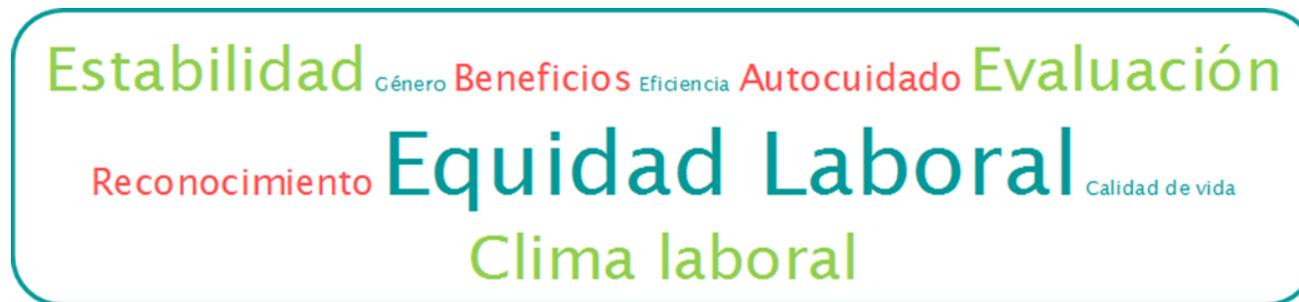
La **Capacitación y Formación** es elemento más priorizado por las y los trabajadores, con un **73,4%**

Le siguen las **Compensaciones** con un **49,9%** y el **Reclutamiento y Selección** con un **46,3%**.

p.3 Priorización de materias, elementos y procesos de una Política de Personas



En la categoría "otros" se mencionan los siguientes temas:



Equidad Laboral: "Seguridad y equidad laboral para honorarios, debería ser para todos iguales", "Equidad, horizontalidad o no discriminación entre trabajadores"

Evaluación: "La forma de evaluación del servicio público no permite el crecimiento interno de los y las trabajadores, invisibiliza a profesionales de calidad y potencia "autoritarismo" por simpatía. Evaluación 360° permite evaluar a la jefatura en el desempeño del liderazgo, transparentar lo que se espera del trabajador y de la jefatura en términos acordados".

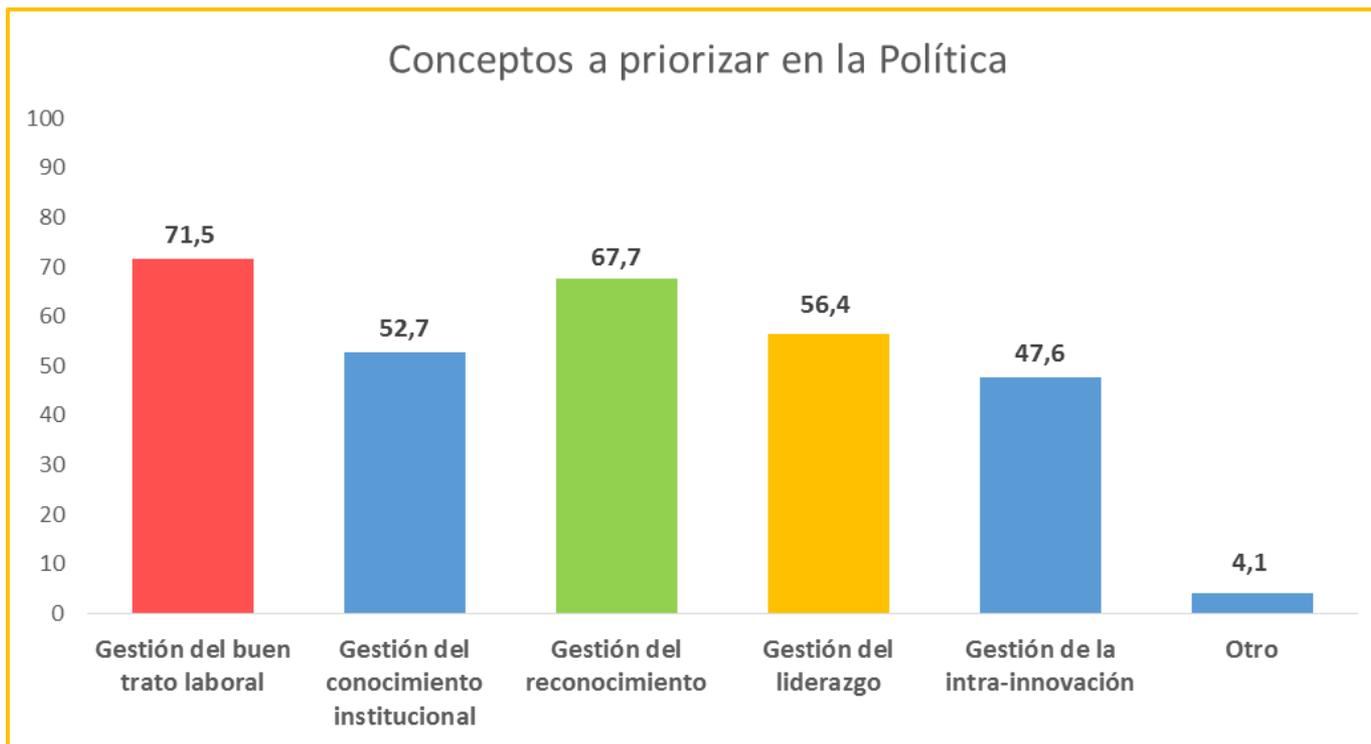
Buen clima: "Buen trato laboral, respeto y consideración".

Autocuidado: "El bienestar del clima laboral es importante y se mejora con actividades de autocuidado, de reflexión sobre lo que se hace y cómo mejorar, etc."

Beneficios: "Ampliar el fuero materno", "el pago de sala cuna completa desde siempre y no cuando el servicio lo estime conveniente según el caso".



p.4 Conceptos a priorizar en una Política de Personas



En primer lugar, aparece la **Gestión del Buen trato laboral** con un **71,5%**.

Le siguen la **Gestión del reconocimiento** con un **67,7%** y la **Gestión del liderazgo** con un **56,4%**

p.4 Conceptos a priorizar en una Política de Personas

En la categoría "otros" se mencionan los siguientes temas:



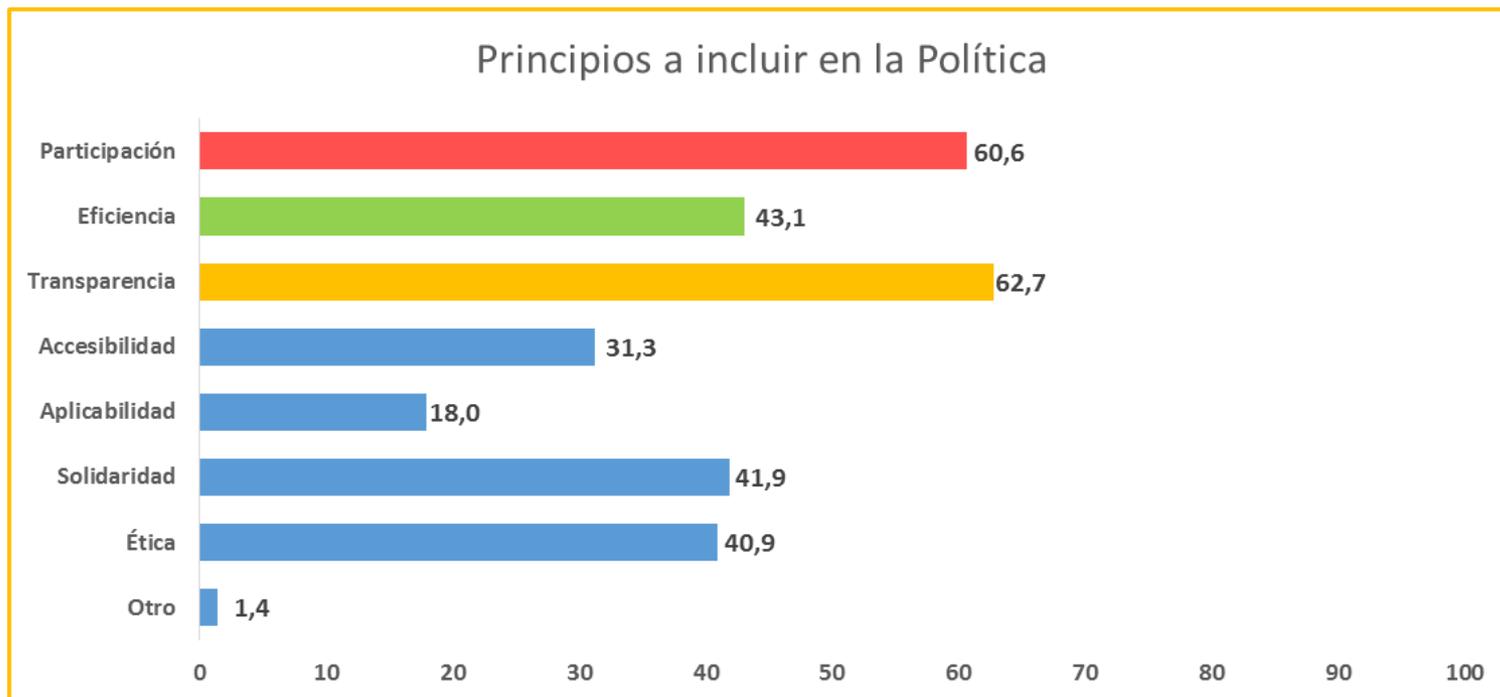
Transparencia: *"Gestión transparente del ingreso de funcionarios así como también la congruencia de los resultados de las evaluaciones con el real desempeño de las personas", "Fortalecer mecanismos de ingreso vía concursos públicos, adjudicables en función de idoneidad por experticia técnica (hoy en día se ve mucha incoherencia entre perfil profesional y cargo dentro de la institución)".*

Equidad de género: *"Generar una política que resguarde el buen trato hacia las mujeres trabajadoras, y en general un buen trato entre hombres y mujeres", "Gestión de la igualdad de género y trato no discriminatorio".*

Capacitación: *"Formación, desde un diagnóstico de las necesidades y requerimientos de los profesionales".*

Ética: *"Incorporar como elementos de conocimiento de las leyes basadas en probidad y transparencia como requisitos del derecho a saber de cada funcionario y funcionaria FOSIS", "Compromiso con el cargo, motivación por el servicio público".*

p.5 Criterios o valores a incluir en una Política de Personas



En primer lugar, aparece la **Transparencia** con un **62,7%**. Le sigue muy de cerca la **Participación** con un **60,6%**. En tercer lugar aparece el concepto de **Eficiencia**, con un **43,1%**.

En la categoría "otros" se menciona: la equidad de género, la equidad entre trabajadoras/es y la innovación social.

p.6 Observaciones y sugerencias

Se registraron 147 comentarios en esta pregunta. Respecto a **la encuesta**, se señala lo siguiente:

Valoración de la iniciativa: se agradece el espacio de consulta y se reconoce la intención de construir una política de manera participativa.

- *"Se agradece la posibilidad de opinar. Será importante que la política sea implementada con la participación de todos".*
- *"Me parece muy importante que se consulte a sus trabajadores las mejoras que se podrían hacer. Somos nosotros la base".*
- *"Me parece muy buena la encuesta, más aún el objetivo final que es mejorar la Política de Personas".*

Generación de expectativas: no solo se espera que las opiniones vertidas tengan un efecto real en la nueva política, sino que la misma sea efectivamente aplicable.

- *"Que no se quede en la encuesta, que se concrete en acciones y una política que surja de las personas".*
- *"Espero que esta encuesta tenga resultados que realmente sirvan a los funcionarios y se refleje en el día a día".*

A continuación se sintetizan los distintos temas planteados:

Necesidad de valoración: se manifiesta la necesidad de ser más valoradas/os y reconocidas/os en la institución.

- *"Necesidad de crear un sentimiento de valoración de los trabajadores, donde sean vistos como parte de la organización, y no como un producto desechable".*
- *"Todas las personas necesitan afecto y reconocimiento por lo que hacen y han hecho desde sus áreas de desempeño, teniendo en cuenta también que un gran porcentaje trabaja en condiciones inestables y a honorarios".*
- *"Que no se pierda el foco. Enfocarse solo en el cumplimiento de indicadores o estándares que se divorcian de lo esencial, que son las personas".*

Mayor estabilidad laboral: se hace referencia a la necesidad de generar medidas para asegurar la estabilidad de las/os trabajadoras.

- *"Trabajar para reconocer la carrera funcionaria y avanzar en derechos que la ley del trabajo tiene y no así el estatuto administrativo, como el derecho a indemnización por años de servicio".*
- *"Estabilidad laboral, es una inquietud constante".*

Equidad laboral: se indica la necesidad de contar con una política de RRHH que no discrimine entre categorías de trabajadoras/es.

- *"Terminar con los funcionarios de 1ra. Y 2da. categoría, pasando los honorarios a contrata por antigüedad".*
- *"Incorporar principios de equidad y promoción dentro de la institución".*
- *"Se debiera reducir al máximo el plazo del primer pago a Honorarios".*

Mejorar el proceso de selección: se pide mayor transparencia en los procesos de selección de trabajadoras/es y el cumplimiento efectivo de los perfiles de cargo definidos.

- *"El ingreso de personas asociadas a temas políticos o sin procesos de selección objetivos, bien procedimentados y transparentes, debe ser controlados y deben evitarse a toda costa".*
- *"Se debiesen acabar las contrataciones sin concursos público, no pueden ser todos los cargos " de confianza".*
- *"Me parece preocupante que el Servicio haya avanzado en la definición de perfiles y protocolos de selección y que estos muchas veces no se cumplan"*

Equidad de género: se demandan medidas o políticas específicas, orientadas a promover la equidad de género.

- *"Igualdad de género en remuneraciones y responsabilidad".*
- *"La base de la política debe estar en la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado familiar y personal".*

Mayor eficiencia en los procesos de Personas: sobre todo con los procesos de pago de remuneraciones y viáticos.

- *"Que no exista demora en renovación de contratos o en el proceso de contratación de personas nuevas. Eso no demuestra una preocupación real por los trabajadores".*
- *"Mayor celeridad en los procesos (pago de viáticos)".*

Mayor integralidad en la labor de Personas: se solicita que pongan igual énfasis en los asuntos administrativos como en los de bienestar y relaciones interpersonales.

- *"El dpto. de personas en general, se ve como una unidad de trabajo más bien administrativo, dejándose de lado aspectos de fortalecimiento del recurso humano y bienestar de los equipos de trabajo".*
- *"Hasta ahora en la región los "encargados de personas", han estado 100% dedicados a tramitar administrativamente algunos temas del equipo humano".*

Clima laboral: se solicitan medidas concretas para mejorar el clima al interior de la institución.

- *"Mejorar climas de trabajo, generando acciones concretas y más humanas".*
- *"Mayor desarrollo de política interna de abuso laboral y /o maltrato".*