



Propuesta para Mejora en Subsecretarías y Servicios del Ministerio del Interior **FENAMINSA**



Aprobada en XXIII Asamblea Nacional
Marzo 2017

Introducción

A continuación ponemos a su disposición la propuesta de mejoras que la Federación de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA) ha preparado con la finalidad de abordar aquellos aspectos más relevantes y que más altos impactos tienen en las condiciones en que nuestros socios y socias desarrollan su trabajo cada día. Esta propuesta ha sido decantada luego de un año de gestión del actual Directorio Nacional y tiene las siguientes características:

1. Si bien considera a todos los Servicios de nuestro Ministerio que tienen representación en FENAMINSA. Tiene una marcada opción preferente por el Servicio de Gobierno Interior que es, de acuerdo a los datos de que disponemos, el Servicio más desfavorecido en general respecto de los otros Servicios del Ministerio.
2. Cada propuesta está basada en evidencia empírica que proviene de fuentes disponibles públicamente, por ejemplo los Presupuestos de cada Servicio publicados en www.dipres.gob.cl, normas publicadas en la Biblioteca del Congreso Nacional www.bcn.cl, informes publicados en www.extranjeria.gob.cl por el departamento de Extranjería y Migración, estudios que la misma FENAMINSA ha llevado a cabo, como por ejemplo el Diagnóstico nacional de Brechas e Inequidades en el Ministerio del Interior y seguridad Pública, publicado en <http://www.fenaminsa.cl/diagnostico-nacional> etc. Con ello queremos señalar que nuestra propuesta intenta colaborar en la mejora de las condiciones de trabajo de nuestros compañeros desde una perspectiva seria e informada.
3. La información disponible a través de fuentes públicas ha sido complementada y/o contrastada con información que el Directorio de FENAMINSA ha ido obteniendo de primera mano a lo largo de este año de gestión. Muy importante ha sido en este sentido el programa de visitas a terreno que se logró implementar el año 2016, la realización de la Asamblea Nacional de FENAMINSA, las jornadas de trabajo de los días 08 y 09 de noviembre, destinadas a gestión de Personas y las consecuencias en el Servicio de Gobierno Interior del proceso de Descentralización, y el trabajo que se ha desarrollado en cada Directorio Nacional y Ejecutivo que se realizó el año 2016.
4. Relacionado con lo anterior, nos parece importante explicitar la dimensión temporal de esta propuesta, ya que el año 2017 es el último año efectivo del actual gobierno y a partir del año 2018 tendremos otro gobierno y otras autoridades. Esperamos que el año 2017 la Mesa Fenaminsa-Ministerio se retome con fuerza, trabajando en base al presente documento, de manera sistemática y con el sentido de urgencia que implica que este sea el último año de la presente administración.
5. Finalmente, se puede apreciar que la búsqueda de mejora no se restringe al eje remuneracional, sino que cruza también aspectos organizacionales y normativos, que son también muy importantes.

Por último, es muy relevante señalar que esta propuesta es fruto del trabajo del Directorio de FENAMINSA que, con gran sentido unitario, ha puesto sus mejores esfuerzos al servicio de un trabajo que beneficie a todas y todos aquellos que esperan de su dirigencia, su mejor esfuerzo y dedicación.

1.

Eje Remuneracional

Brecha / Inequidad / Problema:

“Diferencias en remuneraciones en SGI respecto de los otros Servicios”

Descripción:

De acuerdo al Diagnóstico Nacional de Brechas e Inequidades en el Ministerio del Interior, elaborado por FENAMINSA el año 2016, se pueden distinguir brechas claramente en tres bandas de grados administrativos entre el Servicio de Gobierno Interior y el resto del Ministerio. Lo anterior, de acuerdo al siguiente cuadro:

| Servicio de Gobierno Interior considera Administrativos, Auxiliares y Técnicos | Grados | | | |
|--|----------|----------|---------|-------------|
| | 20 al 17 | 16 al 13 | 12 al 9 | total |
| Cantidad de funcionarios/as | 261 | 366 | 47 | 674 |
| Promedio de grados | 18,17 | 15,14 | 12 | 16,1 |

| Min. Interior y Seguridad Pública considera Administrativos, Auxiliares y Técnicos | Grados | | | |
|--|----------|----------|---------|-------------|
| | 20 al 17 | 16 al 13 | 12 al 9 | total |
| Cantidad de funcionarios/as | 20 | 161 | 187 | 368 |
| Promedio de grados | 18,2 | 14,26 | 10,78 | 12,7 |

El año 2014, el Sr. Subsecretario del Interior comprometió el avance de los grados 21, 22, 23 y 24 al 20 como grado más bajo en el SGI; Esta meta se encuentra básicamente cumplida. No obstante, se siguen evidenciando brechas importantes respecto de los otros Servicios del Ministerio en los grados no profesionales.

En primer lugar, la banda de grados del 20 al 17 es muy numerosa en el SGI y casi insignificante en los otros Servicios.

En segundo lugar, la banda de grados del 16 al 13 tiende a ser más alta en el SGI que en el resto del Ministerio (15.1 versus 14.3). En el SGI es la banda que más funcionarios/as acumula.

En tercer lugar, la banda de grados del 12 al 9 tiene muy pocos funcionarios/as en el SGI y es la banda que más funcionarios/as considera en el resto de los otros Servicios, en lo que concierne a no profesionales. Esta banda tiende al grado 12 en el SGI y al 10.8 en el resto del Ministerio.

De este modo se proponen las siguientes medidas con Plazo de implementación entre los años 2017 al 2020.

Medida 1:

Avanzar al grado 16° como límite para los grados no profesionales

Medida 2:

Avanzar al promedio ministerial en la segunda banda de grados (16 al 13)

Medida 3:

Avanzar al promedio ministerial en la tercera banda de grados (12 al 9)

Plazo para la entrada en vigencia de las medidas 1, 2 y 3: enero 2019

Medida 4:

Eliminar en la práctica el estamento de auxiliares; Para aquellos funcionarios/as que aún están en este estamento, comenzar con planes de regularización de estudios e incluirlos en el plan de capacitación (PAC 2017 del SGI).

Plazo: Diciembre 2017

Medida 5:

Para el caso de funcionarios/as que estén a 3 años o menos de la edad de jubilación, llevarlos al tope permitido. Del mismo modo se debe priorizar a los funcionarios/as afectados por los reintegros producto del el proceso de ascenso mal ejecutado en SGI.

Plazo: Junio 2018

Medida 6:

El ingreso de nuevos/as profesionales debe ser en grado superior a 14.

Plazo: Diciembre 2018

Medida 7:

Los funcionarios/as pertenecientes al Escalafón Administrativo que cuenten con más de 8 años en el Servicio y con más de 5 años con título Profesional o Técnico, sean promovidos al grado 12° del escalafón profesional o técnico respectivamente

Plazo: Diciembre 2018

Medida 8:

Trasladar de estamento a los profesionales que se encuentran en el estamento administrativo.

Plazo: Diciembre 2017

Medida 9:

Avanzar en el cumplimiento de la premisa “a igual función, igual grado”.

Plazo: Diciembre 2018

Medida 10:

Mejoramiento de grado de los profesionales que no han mejorado sus grados y permanecen en él por más de 24 años. A partir de dicho mejoramiento, establecer un proceso que asegure mejoramiento de grado de los profesionales que estuvieran por más de 10 años en el mismo grado.

Plazo: Enero 2019

Medida 10A:

Regularizar la situación de los funcionarios/as en calidad de suplentes para que puedan optar al reconocimiento de sus años de servicio efectivos.

Plazo: Enero 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

En el SGI las mujeres tienen en algunas regiones diferencias significativas respecto de los hombres.

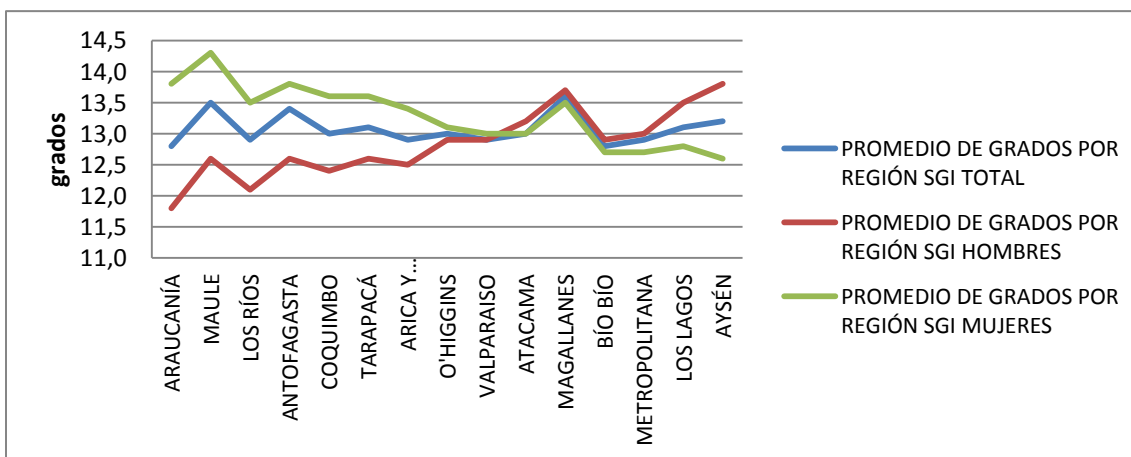
Descripción:

De acuerdo al estudio realizado por FENAMINSA, en el SGI al igual que en el Ministerio existe una significativa inequidad de género en algunas regiones. Si se observa la línea de promedio de grado por región, encontramos que esta es relativamente pareja, con diferencias entre regiones de menos de un grado. No obstante, la distancia entre hombres y mujeres en algunas regiones alcanza alrededor de dos grados.

| | ARICA Y PARINACOTA | TARAPACÁ | ANTOFAGASTA | ATACAMA | COQUIMBO | VALPARAISO | METROPOLITANA | O'HIGGINS | MAULE | BÍO BÍO | ARAUCANÍA | LOS RÍOS | LOS LAGOS | AYSÉN | MAGALLANES | PROMEDIO MINISTERIO |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------|---------|----------|------------|---------------|-----------|-------|---------|-----------|----------|-----------|-------|------------|---------------------|
| MUJER | 13,05 | 13,42 | 13,71 | 13,00 | 13,02 | 12,73 | 9,41 | 13,02 | 14,05 | 12,53 | 13,32 | 13,36 | 12,47 | 12,62 | 13,32 | 11,97 |
| HOMBRE | 12,40 | 12,50 | 12,12 | 12,26 | 12,18 | 12,69 | 9,03 | 11,87 | 11,80 | 12,26 | 11,61 | 11,65 | 12,89 | 13,38 | 13,30 | 11,22 |
| REGIÓN | 12,76 | 13,01 | 13,05 | 12,68 | 12,61 | 12,71 | 9,24 | 12,51 | 13,00 | 12,41 | 12,47 | 12,56 | 12,64 | 13,00 | 13,31 | 11,63 |
| DIFERENCIA HOMBRES MUJERES | 0,65 | 0,92 | 1,59 | 0,74 | 0,84 | 0,04 | 0,38 | 1,15 | 2,25 | 0,27 | 1,71 | 1,71 | -0,42 | -0,76 | 0,02 | 0,75 |

*se excluyen ONEMI y SENDA

En el siguiente gráfico se muestra la distancia en grados entre hombre y mujeres por región, ordenadas por las regiones que más inequidad muestran.



Medida 11:

Generar procesos de movilidad que permitan avanzar en equidad en aquellas regiones con mayor distancia de grados entre hombres y mujeres.

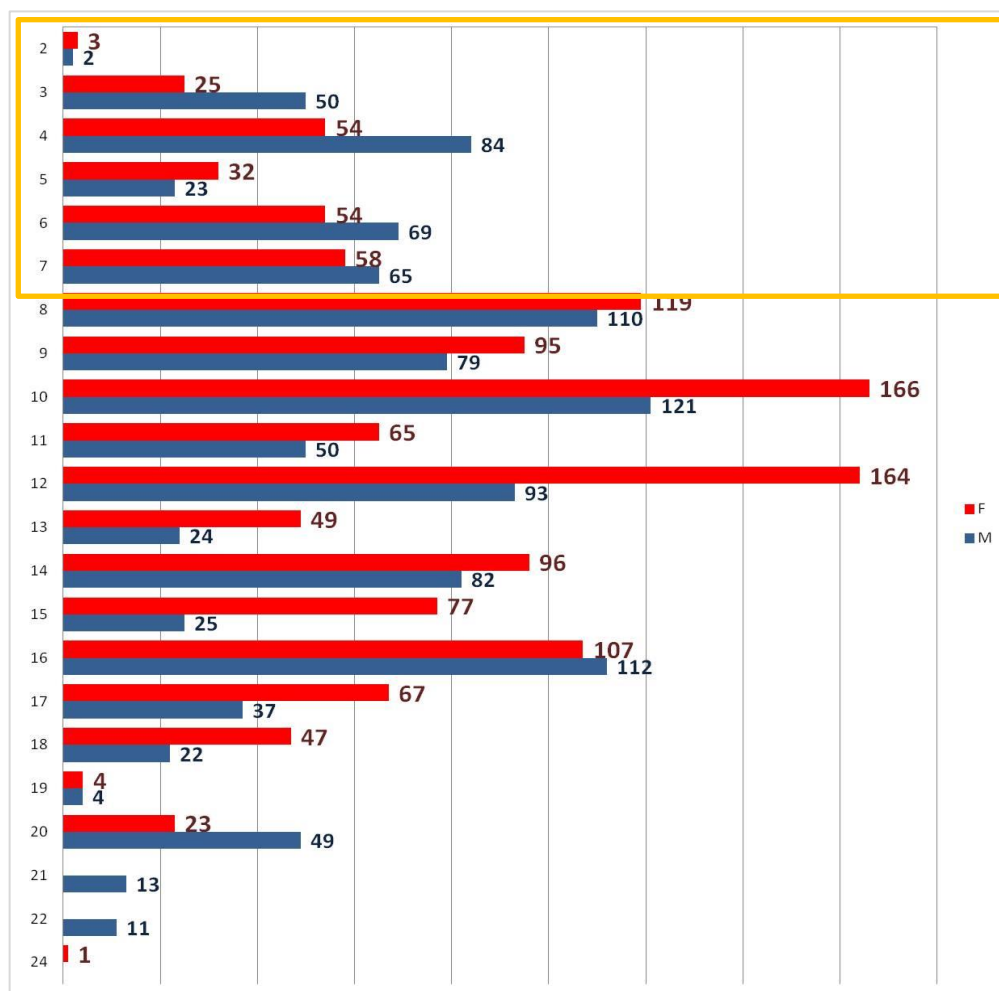
Plazo: Enero 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Mujeres tienen menos acceso a cargos de jefatura y grados altos en la mayoría de los servicios del Ministerio.

Descripción:

Si se observa la distribución de grados entre hombres y mujeres en todo el Ministerio del Interior, encontramos que el tramo comprendido entre los grados 2° y 7° tiene una marcada prevalencia de hombres.



Medida 12:

Comprometer con la Mesa Interministerial de Género un plan que tienda a la paridad de género en el desempeño de los grados y funciones involucradas (grados 2 al 7).

Plazo: Enero 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Los procedimientos que tienen relación con el Desarrollo y la Gestión de las Personas en los servicios del Ministerio son disímiles.

Descripción:



En la jornada organizada por FENAMINSA el 08 de noviembre de 2016 y que contó con la participación de dirigentes de las distintas Asociaciones, encargados de personal de los Servicios y autoridades, se constató la existencia de disímiles procedimientos para el tratamiento de las Personas en los Servicios del Ministerio del Interior. Por lo mismo, participativamente se definieron ciertos estándares que nos permiten apuntar a la definición de una Política Ministerial de Desarrollo de las Personas.

Medida 13:

Incorporar los estándares definidos participativamente en la jornada organizada por FENAMINSA, en las Políticas de Desarrollo de las Personas de los distintos Servicios del Ministerio, incluyendo los procedimientos que corresponden a ellas.

Plazo: Diciembre 2017

Medida 14:

Sancionar las políticas y sus procedimientos mediante un instrumento administrativo de rango ministerial.

Plazo: Diciembre 2017

Brecha / Inequidad / Problema:

En el SGI, dada la dispersión y características de cada territorio, se dificulta el ejercicio de derechos y beneficios parentales

Descripción:

Se plantea la existencia de dificultades para el reembolso de sala cuna y jardín infantil en comunas que no cuentan con oferta de centros que cumplan requisitos normativos. Del mismo modo, se han evidenciado dificultades para el adecuado cumplimiento del derecho de amamantamiento.



Medida 15:

Incorporación de todos los derechos y beneficios parentales en el protocolo o procedimiento de Conciliación de la vida familiar y laboral del SGI.

Medida 16:

Evaluación de cumplimiento de las medidas antes citadas.

Medida 17:

Generación de un Plan de actividades que permitan cumplir adecuadamente los derechos y beneficios parentales.

Plazo para la implementación de las medidas 15, 16 y 17: Diciembre 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Concentración de toma de decisiones de soporte en el SGI.

Descripción:

Actualmente existe una serie de decisiones en materia de soporte que se toman en el nivel central, pudiéndose delegar a las regiones y provincias. Esto incide en la demora de los procesos.



Medida 18:

Levantamiento de las decisiones de soporte que pueden delegarse en regiones y provincias.

Plazo: diciembre 2017

Medida 19:

Generación de un procedimiento administrativo que asegure la desconcentración en la toma de decisiones de soporte, para alojarlas en las dependencias regionales y provinciales.

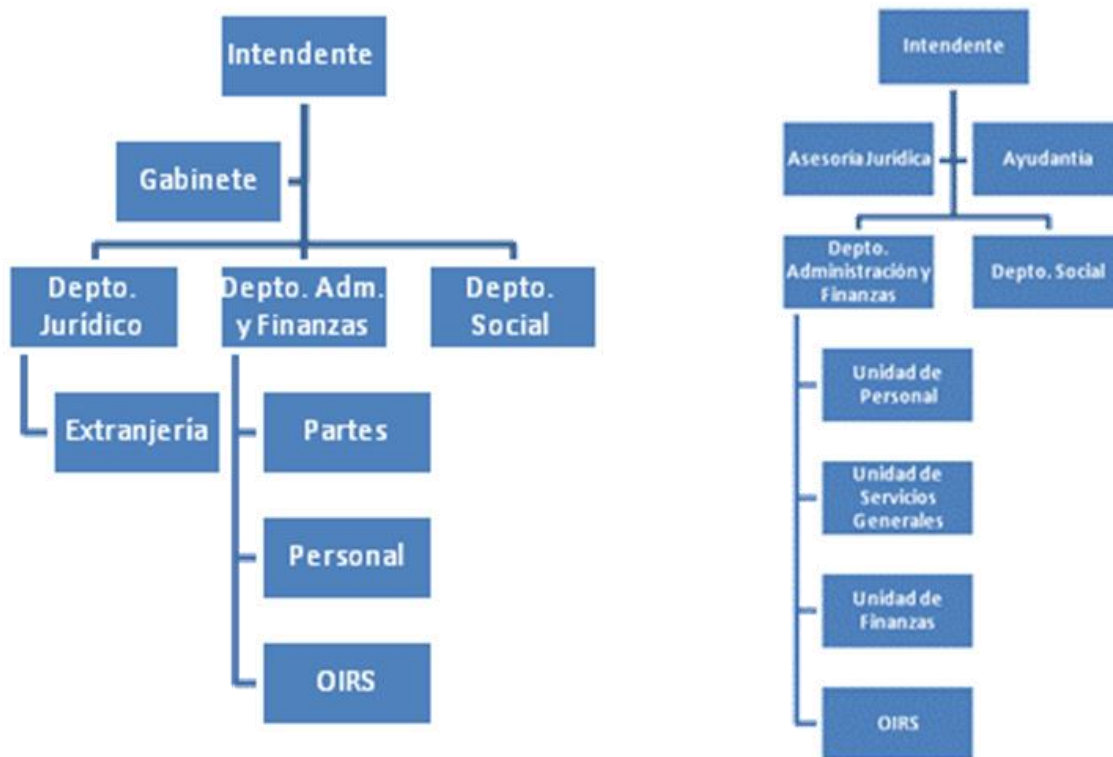
Plazo: Junio 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Las estructuras organizacionales de Gobernaciones e Intendencias son disímiles.

Descripción:

Los organigramas declarados por Gobernaciones e Intendencias en la página de transparencia del Ministerio difieren unos de otros y no responden a una lógica aparente; Esto crea confusión en los funcionarios/as y usuarios/as.



Organigramas de Intendencias Arica Parinacota y Antofagasta (extraídos de Gobierno Transparente)

Medida 20:

Generación de un proceso de normalización en la materia considerando la departamentalización de Gobernaciones e Intendencias.

Plazo: Diciembre 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Los recursos destinados a gastos relacionados con las condiciones laborales de los funcionarios/as, son insuficientes en el SGI.

Descripción:

Si bien es cierto que en los últimos años se evidencian mejoras importantes en algunas unidades del SGI respecto de su infraestructura y equipamiento, todavía es posible observar condiciones laborales precarias en dependencias del Servicio. En el programa de visitas a terreno que la Dirección Ejecutiva de FENAMINSA realizó el año 2016, se observaron problemas relacionados con la seguridad de los edificios, la calidad y actualización del equipamiento y mobiliario, entre otros.

Medida 21:

Incrementar los recursos destinados a mejorar las condiciones laborales de los funcionarios/as del Servicio aumentando en un 20% los recursos destinados a los subtítulos 22 y 29 (que tienen impacto en las condiciones laborales) del presupuesto del Servicio de Gobierno Interior. Más en concreto, se solicita incrementar los recursos en el Subtítulo 22 en:

- **Textiles, vestuario y calzado;**
- **Materiales de uso o consumo;**
- **Mantenimiento y reparaciones;**
- **Servicios Generales.**

En el subtítulo 29 se solicita incrementar en:

- **Mobiliario y otros;**
- **Máquinas y equipos;**
- **Equipos informáticos;**
- **Programas informáticos.**

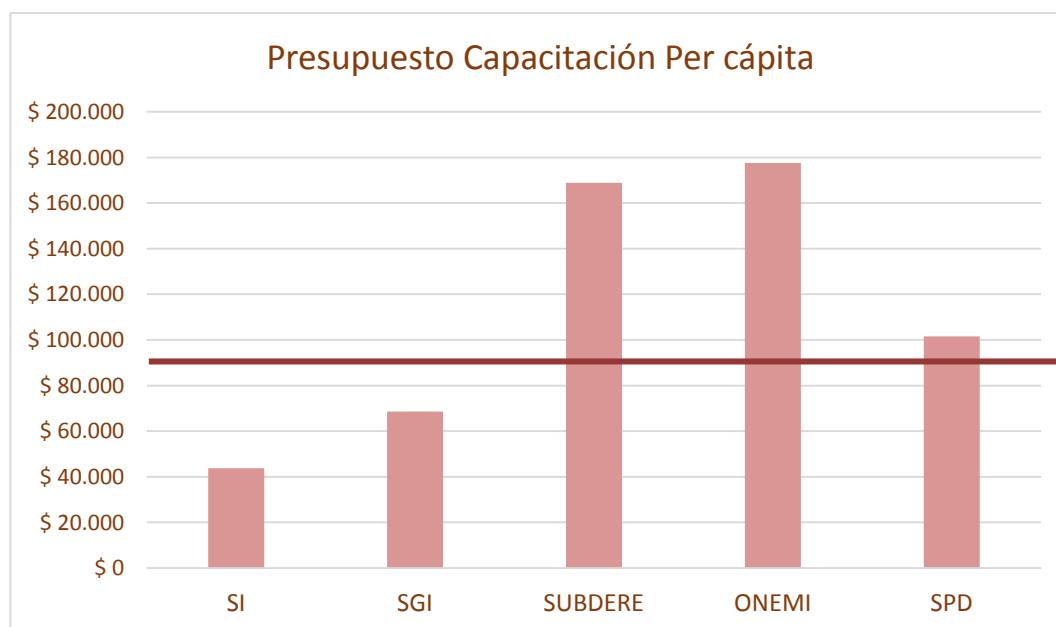
Plazo: diciembre 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Diferencias importantes en Presupuesto de capacitación en SGI y Subsecretaría del Interior respecto de los otros servicios del Ministerio.

Descripción:

Considerando el total de trabajadores de cada Servicio, es decir dotación más honorarios, el presupuesto per cápita destinado a capacitación en promedio en los Servicios que componen FENAMINSA es de \$92.387.- Existen dos Servicios que están muy debajo del mismo; La Subsecretaría del Interior, con \$43.696.- y el Servicio de Gobierno Interior, con \$68.597.- (SUBDERE alcanza \$168.932.- ONEMI \$177.586.- y SPD \$101.494.-)



Medida 22:

Incorporar en la Ley de Presupuesto 2018 aumentos en los respectivos presupuestos de capacitación, que permitan alcanzar el promedio ministerial a los dos Servicios más desfavorecidos; La Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior. Alternativamente, en el caso del SGI insistir con la incorporación del Servicio en la Glosa del Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional, de la SUBDERE.

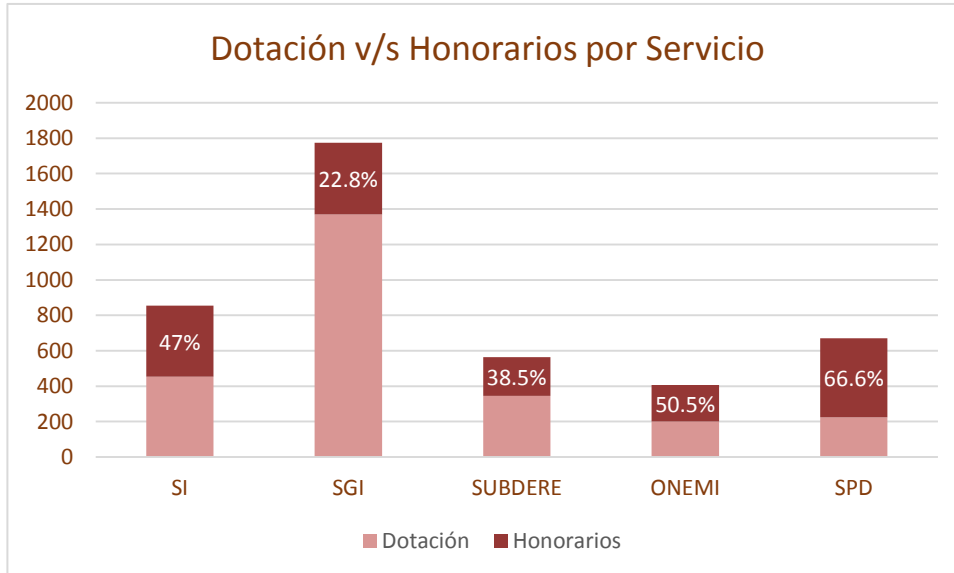
Plazo: Enero 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Dotación insuficiente se cubre con honorarios en todo el Ministerio.

Descripción:

La cifra total de trabajadores de los Servicios con afiliados a FENAMINSA alcanza a 4.267. El 60.1% de ellos corresponde a la dotación y el 39.2% a honorarios. No obstante la distribución por Servicios muestra importantes diferencias; En ONEMI el 50.5% del total de trabajadores está contratado a honorarios; En el caso de la Subsecretaría del Interior la cifra llega al 47%. En el caso de la Subsecretaría de Prevención del Delito el porcentaje de trabajadores/as contratados a honorarios alcanza al 66.6%. Es importante señalar que las funciones que desarrollan los trabajadores/as a honorarios son permanentes y habituales para los Servicios y debieran, por lo mismo, formar parte de la dotación.



Medida 23:

Fortalecer el proceso de traspasos de honorarios a contrata implementado por el Gobierno central, incrementándolo hasta alcanzar el rango establecido en la norma estatutaria (20%).

Plazo: Diciembre 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Servicio de Bienestar Ministerial despotenciado.

Descripción:



El Servicio de Bienestar Ministerial atiende a funcionarios pertenecientes a los cinco Servicios afiliados a FENAMINSA. Actualmente el Bienestar está ubicado en el departamento de Gestión Personas de la División de Administración y Finanzas de la Subsecretaría del Interior, es decir al nivel de una Unidad del Departamento. La ubicación del Servicio de Bienestar en el organigrama ministerial no está acorde con el nivel de decisiones que debe adoptar y genera desafección en los afiliados de Servicios distintos a la Subsecretaría del Interior.

Medida 24:

Traslado del Servicio de Bienestar al Gabinete Ministerial, quedando como una Unidad dependiente de la Jefatura de Gabinete del Ministro.

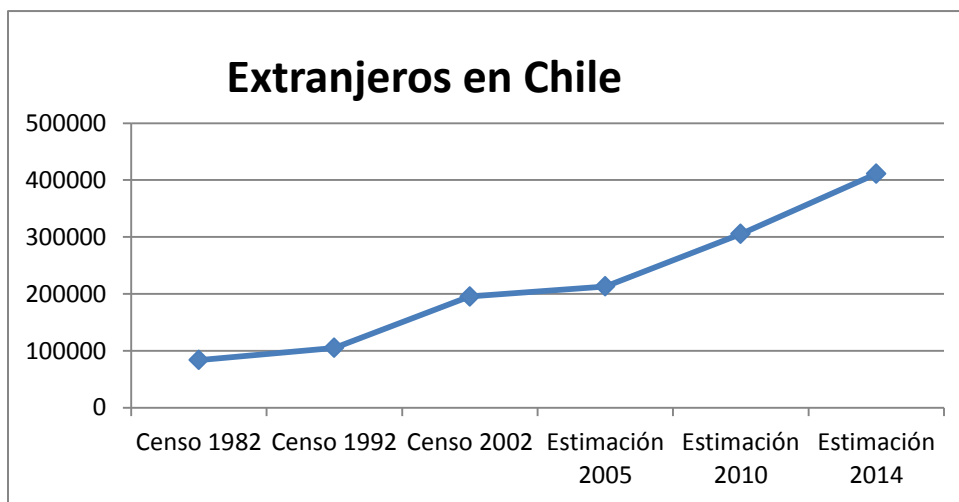
Plazo: Marzo 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Alto nivel de stress en personal de Extranjería Servicio de Gobierno Interior y Subsecretaría del Interior.

Descripción:

A partir de la década de los 90 la residencia de extranjeros en Chile se ha incrementado sostenidamente. De acuerdo a estimaciones del Departamento de Extranjería (DEM) al año 2014 la población inmigrante había crecido 4 veces respecto del año 1992. Actualmente en el nivel central trabajan aproximadamente 200 personas en el DEM considerando dotación y honorarios; En el Servicio de Gobierno Interior es más difícil determinar la cantidad de trabajadores/as dado que, por ejemplo, en la página de transparencia del Ministerio del Interior existen regiones en que no se da cuenta del personal dedicado al tema (Atacama) o el personal declarado es menor al real (Tarapacá). Lo relevante es que la inmigración aumenta y la respuesta pública es inorgánica, actuando siempre reactiva e insuficientemente. En muchas Gobernaciones sabemos que existe sólo un encargado/a del tema y se generan grandes problemas cuando este falta. La atención de Extranjería es una clara fuente de lo que en riesgo sicosocial se denomina Exigencias Psicológicas, que incluye excesiva carga de trabajo, demanda de conocimientos muy especializados, exigencias emocionales, etc.



Medida 25:

Generación de un estudio específico que permita determinar la dotación óptima para el Servicio de Extranjería y Migraciones.

Plazo: Diciembre 2017

Medida 26:

Avanzar en la cobertura de brechas respecto del estudio anterior (dotación óptima para el Servicio de Extranjería y Migraciones)

Plazo: Junio 2018

Medida 27:

Abordar las gobernaciones que cuentan con sólo un encargado, incorporando otro funcionario/a.

Plazo: Enero 2018

Medida 28:

Generar un plan de prevención de riesgos sicosociales en Extranjería nivel central y regiones.

Plazo: Enero 2018

Brecha / Inequidad / Problema:

Norma que prioriza título de abogado en el SGI.

Descripción:

El Decreto con Fuerza de Ley 60 del año 1990, que adecúa las plantas y escalafones del Ministerio del Interior, establece que los profesionales, para los grados 5° al 7° requieren contar con Título de Abogado, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste. En cambio, para los grados 8° al 15° sólo requiere de Título Profesional de una carrera otorgada por un Establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste.

Medida 29:

Eliminar la restricción del título de abogado para los grados profesionales del 5° al 7°, pues resulta discriminatorio.

Plazo: Enero 2019

Medida 30:

Incorporar el grado 4 profesional y jefatura en la escala de la planta.

Plazo: Enero 2019

Brecha / Inequidad / Problema:

Existe normativa que limita ascenso de funcionarios administrativos a grados bajos en el SGI.

Descripción:

El Decreto con Fuerza de Ley 60 del año 1990, que adecúa las plantas y escalafones del Ministerio del Interior, establece que los grados que corresponden a funcionarios administrativos comienzan en el 14°, mientras que en otras reparticiones del Ministerio los grados administrativos comienzan en el 10° (Subsecretaría del interior, SUBDERE, SPD).



Medida 31:

Modificar la norma citada incorporando los grados 10 y 12 como tope para los funcionarios administrativos del SGI.

Plazo: Enero 2019

Brecha / Inequidad / Problema:

No existe participación de los funcionarios en la tramitación de proyectos legislativos que contemplan el tratamiento de las personas en los servicios.

Descripción:

Actualmente existen dos proyectos en tramitación en el Congreso, que involucran impactos en el las personas que trabajan en los Servicios, el De ONEMI y la reforma al mecanismo de elección de la autoridad regional. Además, de acuerdo a la agenda gubernamental, este año se ingresará el proyecto sobre extranjería y Migraciones.



Medida 32:

Generar instancias permanentes de diálogo con las organizaciones de los trabajadores de los Servicios involucrados respecto de los proyectos mencionados.

Plazo: Septiembre 2017