



Cuenta del Presidente de FENAMINSA período agosto 2016 - marzo 2017 XXIII Asamblea Nacional de FENAMINSA

Estimadas y Estimados dirigentes de FENAMINSA

Bienvenidos a la XXIII Asamblea Nacional de la Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios del Ministerio del Interior y Servicios Afines (FENAMINSA).

Algunos de ustedes se preguntarán por la razón de efectuar la inauguración de este encuentro en el Salón Prieto de La Moneda. Para intentar una explicación a esta pregunta nos remitiremos al sitio web de FENAMINSA, donde en el apartado “Nuestra Historia” aparece la respuesta:

En los inicios del año 1995, se iniciaron los contactos entre dirigentes con miras a formar una organización mayor que aglutinara a todos los funcionarios del Ministerio del Interior; estos trabajaron varios meses incansablemente para aunar criterios, revisar borradores de Estatutos, superar diferencias y, convenir fechas para ir superando una a una cada etapa previa a la formación de una Federación Nacional que aglutinara a todos los funcionarios del Ministerio del Interior.

La convocatoria fue para los días 10,11 y 12 de Noviembre de 1995 en el Balneario de “Costa Azul”, comuna de San Sebastián.

El día 10 de noviembre los dirigentes de todo el país iniciaron su arribo a Santiago en las primeras horas de la mañana, pernoctando algunos en la sede de la ANEIIICH, de Erasmo Escala con Cienfuegos en Santiago.

La ceremonia inaugural se efectuó aquí mismo en el “Salón Prieto” en el Palacio de LA MONEDA, con presencia del Ministro del interior de la época don Carlos Figueroa, el Señor Subsecretario don Belisario Velasco, más Jefes de División y Departamentos del Ministerio del Interior, Dirigentes de la ANEF y la mayor parte de las delegaciones.

De acuerdo a lo anterior, podemos con certeza decir que estamos comenzando nuestra XIII Asamblea, en el mismo lugar en donde nuestra organización nació públicamente a la vida sindical.

Además de hacer este guiño a nuestra historia, el presente encuentro muestra una característica bastante especial, un hecho inédito podemos decir; Esta es la primera Asamblea de FENAMINSA financiada íntegramente con fondos propios. Recordemos que el año pasado ya habíamos dado un primer paso en este sentido al financiar con nuestros fondos la estadía y alimentación de los

dirigentes en el marco de la Asamblea anterior. Hoy hemos dado un paso decisivo, avanzando con claridad en el ejercicio de autonomía financiera respecto del Ministerio. Como mencionábamos el año pasado, una de las condiciones para el pleno ejercicio de la autonomía sindical es alcanzar el nivel de independencia financiera suficiente para perseguir y obtener los objetivos político sindicales de la organización sin verlos condicionados por las potenciales exigencias del empleador. Hoy podemos decir que FENAMINSA es una organización más robusta y más libre; Sintámonos orgullosos de ello.

Relacionado con lo anterior, sostenemos que este año es muy importante para dejar a la organización en condiciones de navegar adecuadamente en las aguas que correspondan a los siguientes años, dado que en el horizonte cercano se aproxima un cambio de Gobierno. Como decíamos el año pasado “Estamos convencidos de que en la medida en que las organizaciones de trabajadores en el sector público son fuertes, menores son los impactos asociados a dichos cambios. Ese es el elemento central que orienta la actual gestión; FENAMINSA debe enfrentar este cambio de gobierno y los próximos con capacidades superiores a las que exhibe hoy, tanto en materia técnica como en cuanto a su capacidad de movilización”.

La consideración anterior debe quedar reflejada claramente en uno de los instrumentos de planificación que disponemos, como es el Presupuesto 2017 de la organización. No debemos olvidar que otra importante modificación que estamos haciendo a nuestra gestión es que este año aprobaremos el presupuesto a comienzos del año en que se ejecuta y no al final, como acostumbrábamos hacer con anterioridad. Sin duda, la idea es avanzar a la elaboración y aprobación de este instrumento el año anterior a su ejecución, con la idea de que nos pueda servir efectivamente como un instrumento de planificación de la gestión.

Estimadas y Estimados dirigentes, como no sucedía hace mucho tiempo, el fantasma de la incertidumbre política ronda nuestro país. No es posible hoy establecer una apuesta plausible respecto del devenir electoral más próximo ya sea a nivel presidencial o parlamentario, llevando esta situación la idea de “liquidez de la realidad” a extremos.

Frente a lo anterior es que debemos asegurar el fortalecimiento organizacional mediante todos los instrumentos que tengamos a mano. Todo por procurar que nuestras compañeras y compañeros alcancen mayores niveles de certeza y seguridad en sus condiciones laborales.

A propósito de certezas, un elemento que contribuyó a despejar, a fines del año 2016, el clima de incertidumbre organizacional en FENAMINSA fue la Sentencia del Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana respecto de la demanda que, a fines del año 2015, presentó un grupo de dirigentes de la federación y Asociaciones de base, impugnando el resultado de esas elecciones. En lo principal el Tribunal resolvió no acoger la demanda, quedando todos los Directores Nacionales confirmados en sus cargos. No obstante lo anterior, todos debemos estar conscientes de la importancia de mejorar nuestros procedimientos con la finalidad de despejar cualquier tipo de duda en los eventos electorales. Somos nosotros los que debemos decidir si queremos seguir judicializando la diferencia o ubicarla en el espacio de los acuerdos sobre mejora continua.

Otro hecho relevante ocurrido en el periodo es que hacia fines del año pasado la ANEF renovó su Directorio utilizando por primera vez el voto electrónico. Estas elecciones resultaron bastante

2



debatidas debido a importantes problemas de operatividad de la plataforma utilizada, lo que resultó en una demora del proceso y en un bajo nivel de participación por parte de los funcionarios públicos. Debemos alegrarnos en todo caso, pues uno de los Directores nacionales electos en el proceso es el Secretario General de FENAMINSA, don Cristian Inzunza. Este hecho, sin duda contribuye a posesionar de mejor modo a nuestra Federación en el debate sindical del sector público a nivel nacional.

Un hecho relevante que ocurre en el periodo de la presente cuenta es la elaboración de la propuesta de mejora de las condiciones laborales para el Ministerio del Interior. Hecho que marca un punto de inflexión en la trayectoria de nuestra organización y que será tratado en profundidad en esta cuenta.

Finalmente, al igual que la cuenta anterior, para ordenar la presentación voy a enmarcarla en función de los objetivos estratégicos que la organización se dio en el proceso de planificación que realizó su Directorio en marzo de este año, ocasión en que todos los Directores asistentes planificamos nuestra participación en Comisiones y áreas de trabajo, considerando nuestras definiciones estratégicas. De este modo se hace posible contrastar el avance de las actividades y medidas desde su planificación original hasta la cuenta de cada Asamblea, generando una línea lógica que nos permite evaluar efectivamente nuestra gestión.

Objetivo 1

Aportar al fortalecimiento de los derechos y mejoramiento de los beneficios de las personas

Producto 1

Defensa jurídica en caso de abusos y despidos.

En este ámbito cabe mencionar que el equipo de abogados contactado para que asumiera la defensa de compañeros y compañeras despedidos a fines del año 2016, tuvo un desempeño que distó con lejanía de lo que fueron nuestras expectativas y su propia promesa. Una buena parte de los casos tomados por el staff fueron abandonados a medio camino y nuestras consultas y solicitudes quedaron sin respuesta. Lamentablemente, la relación contractual utilizada en estos casos hizo imposible que pudiésemos tener un nivel de intervención mayor ya que el contrato se firmaba entre el o la afectada y el equipo de abogados.

No obstante lo anterior, uno de los efectos de la presentación del conjunto de demandas fue que el Servicio de Gobierno Interior disminuyera notoriamente la cantidad de despidos hacia fines del año 2016 –de 67 personas el 2015 a 19 personas el 2016- lo cual sí constituye un avance. En general, en todo el Ministerio el proceso mostró una disminución de despidos respecto del año anterior, destacándose el caso de la SUBDERE en donde no se registraron despidos.

Por supuesto, en este proceso confluyen varias razones, siendo una de las más relevantes la aplicación de la nueva doctrina de la Confianza Legítima, sentada por la Contraloría General de la

República a comienzos del año pasado y que en resumen establece que aquellos funcionarios que han sido renovados sucesivamente por dos años en la contrata sólo pueden ser despedidos por razones fundadas.

La experiencia vivida el año anterior, más la nueva doctrina de la Contraloría, hizo que rediseñáramos nuestra estrategia para este año. De este modo, se utilizaron dos caminos:

El primero implicó la defensa en sede administrativa de aquellos casos de contrata despididos por no alcanzar los requisitos de la nueva doctrina, por despidos de funcionarios y funcionarias que a nuestro juicio sí cumplían los requisitos y, por renovaciones parciales que no satisfacían los estándares exigidos. En estos casos intervino directamente la Secretaria de Gestión de Personas del Ejecutivo, preparando los escritos respectivos y haciendo las presentaciones necesarias. De este modo, todavía en Contraloría se encuentran 7 casos en proceso. Debemos recordar también que los casos presentados corresponden a una decisión compartida entre el Ejecutivo de la Federación y los Directores de Asociaciones de base. En este caso, se optó por apelar directamente a la Contraloría General de la República y no a las autoridades superiores del ministerio, atendiendo la mala experiencia vivida por FENAMINSA el año anterior, en que muchos acuerdos alcanzados fueron desconocidos por el Sr. Subsecretario del Interior.

El segundo camino es el de la presentación de recursos en sede judicial, para aquellos casos en que se detectaran vulneraciones a derechos fundamentales de los trabajadores y/o prácticas antisindicales. En estos casos, la decisión es que la Federación contratara al equipo de abogados a cargo de llevar adelante las demandas asumiendo el costo total del juicio en casos en donde no exista posibilidad de recuperar dineros, o financiando la primera cuota del juicio en casos en donde sí existe posibilidad de recuperar dineros, asumiendo el defendido el pago de un porcentaje de lo obtenido, en caso de ganar el juicio. En este momento, este equipo lleva un caso por tutela de derechos y un caso de denuncia por prácticas antisindicales.

Quiero detenerme un momento aquí, pues considero muy relevante destacar el aporte que realizan Directores como María Paz Cueto, que le significan a FENAMINSA ahorros millonarios por concepto de servicios profesionales. Estamos además orgullosos de que profesionales tan destacados como María Paz acepten el desafío de la dirigencia e inviertan tiempo, conocimiento y experiencia en favor otras y otros.

Producto 2

Participación en procesos de Gestión de las Personas para mejorar el ejercicio de derechos y beneficios funcionarios.

Defensa de PMG

Al igual que el año anterior, durante parte del mes de enero, todo febrero y comienzos de marzo, nos dedicamos a asesorar a Servicios del Ministerio del Interior que no alcanzaron la aprobación de sus metas en el proceso de evaluación del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) correspondiente al año 2016.

En la etapa final de evaluación, que corresponde a la decisión del Comité Ministerial integrado por Interior, Segpres y Dipres, se nos solicitó integrar una Comisión Técnica de la ANEF que asesorara e hiciera gestión político técnica para la aprobación de los 16 servicios que presentaban distintos niveles de cumplimiento, que no les permitía acceder al 100% del bono por PMG.

De este modo, el Secretario General de Fenaminsa, el Presidente de Fenaminsa, más otros dos dirigentes conformamos una Comisión que se abocó a la ardua tarea de analizar la situación de cada servicio, sugerir vías de acción en cada caso, reunirse con dirigentes y autoridades de los servicios involucrados y reunirse con Dipres y autoridades políticas para manifestarles la posición de ANEF en la materia. Dentro del grupo de servicios involucrados se encontraban algunos relacionados con el Ministerio del Interior: SENDA, el Gore Metropolitano y el Gore de Los Lagos.

La presión generada, las argumentaciones elaboradas, la disposición de las autoridades políticas y la colaboración de las redes técnicas lograron que este año, por primera vez en la historia de la aplicación de este tipo de incentivos en el país, el 100% de los servicios adscritos al PMG logran el 100% del bono para sus asociados.

La labor exitosa de la Comisión llevó a que el Directorio Nacional de la ANEF nos solicitara continuar este trabajo, con miras a incidir en la discusión respecto de la continuidad de este tipo de programas en el Estado. Esta situación la consideramos una oportunidad que no debe desecharse puesto que sostenemos que en el Estado chileno el modelo de pago de bonos por cumplimiento de metas ya alcanzó su techo, debiéndose integrar estas asignaciones directamente a la remuneración de los trabajadores y haciendo migrar los objetivos de gestión del PMG hacia la innovación y el efectivo compromiso directivo en la consecución de metas estratégicas.

Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales

Como sabemos, a comienzos del año 2015, la Presidenta de la República dicta el Instructivo Presidencial 001 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Instrumento que tiene por fin la actualización de todos los procedimientos que componen el ciclo de vida de los y las funcionarias en el Estado, además del diseño o actualización de la Política de Gestión de Personas que cada Servicio debe tener.

La novedad de este instrumento es el requisito de participación de las Asociaciones de Funcionarios en el diseño o actualización de la Política, en alguna medida, de los procedimientos.

El resultado de la implementación del Instructivo en el Ministerio no muy alentador ya que si bien al comienzo del proceso, se inauguraron mesas y existió diálogo en la mayoría de los Servicios, el año pasado culminó con el envío de los procedimientos y la política, por parte de la mayoría de los Servicios sin conocimiento por parte de las Asociaciones de funcionarios. Hasta ahora, de la única mesa que tenemos conocimiento de su continuidad es la mesa de SUBDERE que ya comprometió el trabajo de revisión y alineamiento con los estándares definidos en el encuentro de noviembre.

De acuerdo a las variables de análisis expuestas en la Asamblea anterior, el nivel de avance de los Servicios es bastante bajo, persistiendo importantes problemas en el trabajo de implementación del instructivo, A saber:

No hay formalización de las instancias de trabajo en el caso de SAG y SGI, las sesiones de las mesas constituidas son irregulares o bien no hubo trabajo durante el año 2016.

No se contempló la participación de los departamentos Jurídicos para validar los procesos ya trabajados.

Para la mayor parte de los casos se hace imprescindible el levantamiento de Perfiles de Cargo. Hay Servicios en que no existe este trabajo o en otros es incompleto. Esto debe ser una prioridad, pues es el requisito básico para la adecuada implementación de todos los procedimientos, muy especialmente los de Movilidad, Capacitación y Evaluación del Desempeño.

Existe un bajo nivel de cumplimiento por parte de los Servicios respecto de los requisitos establecidos en el instructivo.

Dado que a la fecha de realización de la Asamblea Nacional del año pasado previmos esta situación, organizamos un encuentro a nivel ministerial, para la definición de estándares en cada procedimiento del ciclo de vida laboral.

El objetivo de este encuentro fue darle un giro a la situación de ausencia de participación por parte de las asociaciones de funcionarios, que habíamos diagnosticado, y la obtención de estándares por procedimiento legitimados ante las autoridades del Ministerio y el Servicio Civil. De este modo, si bien la mayoría de los Servicios terminó enviando procedimientos y Política de Gestión de Personas, sin participación de las Asociaciones, el documento sobre estándares que resultó del encuentro y que ustedes conocen servirá de guía este año para alinear los instrumentos de los Servicios del Ministerio. Con esa finalidad se incluyó el proceso de alineamiento en nuestra Propuesta de Mejora Ministerial en la forma de una medida que debe implementarse, sin dilaciones, en el curso de este año.

La metodología de trabajo en la jornada consistió en organizar 9 mesas de trabajo que tuvieron la responsabilidad de generar una discusión respecto a los 9 productos entregables en materia de personas para el sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.

En las mesas se discutió respecto de los contenidos mínimos, con que debe construirse la Política de Gestión de Personas.

Luego de ello, un integrante por mesa, presentó la información recogida. En cada mesa participaron representantes de la Mesa de Género Ministerial, representantes de Recursos Humanos de cada Servicio y dirigentes de las Asociaciones de FENAMINSA que masivamente asistieron a la actividad.

Finalmente, las asociaciones debemos prestar atención al hecho de que este año el Instructivo Presidencial persigue medir la implementación de los procedimientos en cada servicio, con la finalidad de que estos no se transformen en letra muerta, que es lo que termina ocurriendo con muchas iniciativas estatales. Por ende nuestro desafío es doble, por una parte es alinear contenidos y por otra hacer seguimiento a la implementación de procedimientos en cada Servicio.

Instructivo Presidencial sobre Códigos de Ética

Como es sabido por todos, en el curso del año 2016, los servicios públicos comenzaron a implementar la redacción de Códigos de Ética y Sistemas integrales de Ética. Para este levantamiento el Servicio Civil recurrió a la asesoría del Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD). FENAMINSA participó en la fase inicial del proceso que tuvo relación fundamentalmente con la comunicación de los objetivos del proceso a los funcionarios y funcionarias. Sin embargo es relevante mencionar que el proceso de levantamiento de información efectuado a través de encuestas y grupos focales, no contó con nuestra participación así como tampoco la redacción final del texto, que sólo pudimos conocer hace algunos días.

Al respecto, debemos señalar que manifestamos al Servicio Civil y al PNUD nuestras aprensiones sobre este proceso, las que se resumen básicamente en que:

No es un proceso que esté en conversación con otros procesos que los Servicios públicos están llevando. De hecho no incorpora aprendizaje respecto de las dificultades experimentadas en la implementación del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas en Gestión de Personas en el Estado., sobre todo en lo que dice relación con la participación de los funcionarios y funcionarias en este tipo de procesos.

Tampoco consideró las dificultades que derivaban de la implementación de instrumentos como grupos focales en organizaciones territoriales pequeñas, como son Gobernaciones e Intendencias, por ejemplo al momento de que los funcionarios entregaran libremente su opinión. Sabemos perfectamente cuál es la realidad en algunas de esas unidades y el riesgo que corren quienes desean ser sinceros.

Finalmente, el sistema contempla el nombramiento de un funcionario o funcionaria que le de tratamiento a las denuncias sobre hechos que atenten contra la ética del servicio, situación que deja a esas compañeras o compañeros en una situación de eventual indefensión, puesto que no cuentan con fuero, en el evento de una denuncia que afecte a una autoridad o actor que cuente con poder suficiente para afectarlo.

La publicación de Códigos de Ética, en sí misma no debiera ser un problema, pero del modo en que el sistema está diseñado encierra riesgos de alta exposición a nuestros compañeros y compañeras.

Construcción de Agenda en el Servicio de Gobierno Interior Temas de Coyuntura en el SGI

Bienios

El problema surge producto de una revisión llevada a efecto por el Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y que detectó imprecisiones en el reconocimiento de la Asignación de Antigüedad respecto de algunos funcionarios del servicio de Gobierno Interior, se resolvió por la Subsecretaría del Interior mediante Resolución Exenta DGP N° 720 de 18 de marzo de 2016, regularizar dicho beneficio ordenándose el reintegro pertinente con el objeto de evitar un enriquecimiento ilícito por dichos funcionarios. Los reintegros

ordenados fluctuaron entre los \$ 395.050 y \$1.298.924 y afectaron a funcionarios de Intendencia Metropolitana y Gobernación de Melipilla.

En diciembre de 2016, la Contraloría General de la República resolvió liberar a los funcionarios contenidos en una petición de condonación presentada por la Subsecretaria del interior, de la obligación de reintegrar el 50% del total adeudado y por el saldo se otorguen facilidades de pago, En Enero de 2017, luego de varias conversaciones con la dirigencia de la Intendencia Metropolitana y contactos con la Gobernación afectada se presenta reclamación en contraloría para la condonación total de los bienes mal pagados fundados en que existió buena fe, justa causa de error y la situación personal de los funcionarios afectados, reclamación que aún se está conociendo.

Conductores

Es bien conocido ya que en el año 2014 esta Federación y el Jefe de la División de Gobierno Interior con la venia del Subsecretario de esta cartera, arribaron a un acuerdo perseguía mejorar las remuneraciones de los grados más bajos del escalafón de este Servicio, vale decir auxiliares y conductores de Gobernaciones e Intendencias del país. Se buscaba de esta manera superar una importante brecha de ingresos con el resto de las dotaciones de los servicios del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. La operatoria para llevar a cabo estas mejoras debía distinguir a los funcionarios de planta y aquellos en calidad de contrata, a estos últimos se les asignó en sus renovaciones 2015 un mejor grado que el que detentaban durante el 2014, y a los funcionarios de planta que mantenían la propiedad de sus cargos se les mejoró en la contrata vigente si era el caso, o se les asignó esta calidad en un grado más alto.

Durante el trámite de toma de razón la Contraloría General advierte que los mejoramientos no pueden hacerse efectivos en aquellos casos que los funcionarios auxiliares y conductores fuesen titulares de una planta y conservaran en propiedad su cargo, lo anterior en atención a lo señalado La Ley 20.798 sobre Presupuestos del Sector Público para el año 2015. Sin embargo los funcionarios ya habían percibido remuneraciones como contraprestación por su trabajo, las que fueron recibidas por los funcionarios con la confianza de estar bien pagadas.

En septiembre de 2015 el Subsecretario del Interior, solicitó a la Contraloría General la condonación de montos dinerarios recibidos por treinta y seis funcionarios del Servicio de Gobierno Interior, todos Auxiliares y Auxiliares Conductores, durante los primeros meses del año 2015, sin embargo la Contraloría no dio lugar a la solicitud de condonación de sumas y solo otorgó facilidades para su restitución.

Noviembre de 2016 FENAMINSA presenta una reclamación a contraloría por el rechazo a la condonación de los montos mal pagados y principalmente no siguió las instrucciones Dictamen N° 43895 de fecha 14 de junio de 2016 del Contralor General de la República, que entrega las instrucciones para el ejercicio de las atribuciones contenidas en el artículo 67 de la Ley N° 10.336. que entre otras cosas establece la facultad del Contralor General para liberar, total o parcialmente, por resolución fundada, de la restitución o del pago de las remuneraciones percibidas indebidamente por los funcionarios de las entidades que controla cuando, a su juicio, hubiere habido buena fe o justa causa de error.

Lamentablemente la contraloría no conoció en fondo de nuestra reclamación, pues con fecha 17 de enero de 2017 resolvió abstenerse emitir pronunciamiento, pues señaló que Fenaminsa no tenía representación de los funcionarios afectados, la presentación se ingresará nuevamente una vez que se consigan los mandatos correspondientes.

Capacitación

En el curso del año pasado el Comité Bipartito de Capacitación tuvo un funcionamiento discontinuado que no permitió por parte nuestra realizar un aporte real a las funcionarias y funcionarios del Ministerio. Uno de las propuestas nuestras que fue recogida para el Plan Anual de Capacitación 2017 fue el incorporar el 30% del presupuesto anual de capacitación, a la decisión regional. Se espera que este porcentaje vaya aumentando paulatinamente hasta alcanzar la mayor parte del presupuesto y dejar a decisión del nivel central sólo aquellas actividades imprescindibles como es el presupuesto destinado al financiamiento de cursos o diplomados a los que se deba aplicar evaluación de transferencia, que es una actividad comprometido en el indicador transversal de capacitación del PMG.

Maltrato, acoso laboral y prácticas antisindicales

En el curso del periodo evaluado se han producido distintas situaciones relacionadas con malas prácticas del ejercicio de autoridad en algunas Gobernaciones e Intendencias, estas han afectado a compañeras y compañeros asociados a las organizaciones base de FENAMINSA, y también han afectado a dirigentes de base y de nuestro Directorio nacional.

Especial preocupación hemos tenido por la situación de las compañeras y compañeros de las Gobernaciones de Tamarugal, Maipo, Cachapoal y Magallanes, además de las Intendencias de Antofagasta y Coquimbo.

En todos estos casos, hemos puesto atención y en donde se ha requerido, hemos hecho las presentaciones necesarias para que sean conocidos por la Contraloría General de la República o los Tribunales de Justicia.

Llama poderosamente la atención el hecho de que la mayoría de las situaciones de maltrato ocurran en Gobernaciones e Intendencias.

Frente a estos hechos, que se mantienen constantes en el tiempo, la respuesta de FENAMINSA debe ser una sola, no aceptar los maltratos y malas prácticas e invertir todos los recursos que sean necesarios, con la finalidad de ponerles atajo.

Retiro

El 03 de septiembre de 2016 se publicó la Ley N° 20948 que otorga una bonificación adicional y otros beneficios de incentivo al retiro para los funcionarios y funcionarias de los servicios públicos y modifica el título ii de la ley n° 19.882.

FENAMINSA ha acompañado este proceso, contratando para el efecto al experto son Hugo Marianjel, que ha visitado las regiones y los distintos servicios que han solicitado su asesoría. El detalle de su gestión lo entregará el mismo asesor en la exposición programada para el efecto en esta misma Asamblea.

Istas 21

En el curso del año pasado y en el marco del cumplimiento del Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, publicado el año 2013 por el Ministerio de Salud, los servicios del Ministerio del Interior implementaron el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de las

tareas laborales y puestos de trabajo, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos psicosociales en el Trabajo, SUSESO/ISTAS21.

La aplicación del cuestionario fue bastante dificultosa y prolongada, dados los problemas prácticos y de información que conllevaba la respuesta de la encuesta.

Es importante señalar que el instrumento que se aplica en Chile es una adaptación del instrumento español, que a su vez es otra adaptación de un instrumento danés. En la versión española y dado que se aplica por una fundación nacida al alero del sindicato Comisiones Obreras, la participación de los trabajadores a lo largo de todo el proceso es un requisito de validez del mismo.

Esta condición no se ha cumplido en el caso del servicio de Gobierno Interior, en donde no tenemos información (que es el nivel más básico de la participación) acerca del posible tratamiento que puedan tenerlos hallazgos encontrados. Para que lo tengamos claro, una de las dimensiones que evalúa el cuestionario tiene que ver con la posibilidad de participación de los trabajadores en mejoras a los procesos que llevan a diario, pues cuando esto no ocurre es muy probable que terminen enfermos.

En los otros servicios del ministerio la situación no es muy diferente, siendo este otro ejemplo estatal sobre la implementación formal, pero vaciada de sentido o derechamente inútil, de instrumentos y procesos que tomados en serio, pueden ser de gran servicio a las trabajadoras y trabajadores.

Por nuestra parte, vamos a insistir en tener acceso a los planes de tratamiento de hallazgos para incidir en ellos.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Este es un tema relativamente en el Estado y está considerado su tratamiento en el instructivo presidencial sobre desarrollo de personas en el Estado. La aparición de los procedimientos de conciliación está directamente relacionada con el ingreso de la mujer al mundo del trabajo y con la distribución de roles relacionados con las labores del hogar en las parejas modernas.

A lo largo del año nos hemos ido encontrando con problemas que ocurren en las unidades territoriales del SGI (Tocopilla y Araucanía, por ejemplo) dado que el tratamiento habitual que se le otorga a estas nuevas situaciones es ceñirse a una normativa que fue hecha en un tiempo en que eran pocas las mujeres que trabajaban remuneradamente.

De acuerdo a lo anterior, consideramos de gran importancia que los protocolos de conciliación cuenten con una instancia de diálogo entre autoridades y trabajadores, para generar innovación y adecuada respuesta a los problemas emergentes. Esto fue incluido como un estándar en nuestra propuesta de estándares en materia de gestión de personas en el Ministerio del Interior, elaborada en noviembre del año pasado.

Producto 2

Bienestar y Cultura para los socios y socias de FENAMINSA

Convenio Casino Edificio Moneda Bicentenario

El convenio suscrito por FENAMINSA con el casino el año anterior, tuvo continuidad y sirvió de soporte a los Servicios para enfrentar el problema de cobertura que significó el cierre por febrero del casino de La Moneda. Además nos permite acceder con buenos precios a la alimentación de los dirigentes en esta Asamblea.

Bienestar

En esta materia, se observa una continuidad del trabajo realizado por el Bienestar los años anteriores. Respecto a las gestiones encargadas a nuestra Secretaría de Bienestar que conduce la Directora Virginia Guenul, destacan la actualización de instructivo uso aportes solidarios a partir de lo mandatado por Asamblea 2016, material disponible desde julio 2016, y publicado en el sitio web de FENAMINSA.

Además, en el periodo que abarca esta cuenta, se han entregado 4 aportes a funcionari@s del SGI, con un gasto del presupuesto de \$500.000 en total.

Respecto de la situación estructural del servicio de bienestar, recogiendo lo expresado en un voto político aprobado en la pasada Asamblea, incorporamos en nuestra propuesta de mejora ministerial, la modificación de la ubicación del Bienestar en el organigrama del Ministerio, ubicándola en el Gabinete del Ministerio, con la finalidad de que responda efectivamente a una óptica ministerial.

Conversatorio sobre Género y Estado

Como una forma de darle contenido a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, FENAMINSA, realizó el Conversatorio “Mujer y Estado: Reflexiones en Equidad de Género” en el auditorium del Edificio Bicentenario este miércoles 8 de marzo.

En la actividad se debatió acerca de cómo el Estado de Chile ha respondido a las demandas de las mujeres en los últimos años. Para ello, se revisaron algunos aspectos de lo que fue la lucha de los movimientos de mujeres durante la dictadura militar, para pasar posteriormente, en el contexto del retorno a la democracia, a conocer cómo fue el proceso de incorporación del enfoque de género en las políticas públicas y analizar las diversas experiencias en programas e iniciativas actuales.

Las cuatro panelistas fueron Soledad Quiroz Zárate, socióloga, jefa de Planificación y Control de Gestión de la SUBDERE y Encargada de la Mesa de Equidad de Género de esa subsecretaría, quien disertó sobre los logros de las mujeres desde el retorno a la democracia, especialmente en lo relativo a la implementación del Programa de Mejoramiento de Gestión de Género; Patricia Collyer Canales, periodista y psicóloga, asesora de Comunicaciones, quien se refirió a las luchas de las organizaciones femeninas durante la dictadura; Paulina Cárdenas Ovalle, docente coordinadora de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Tecnológica Metropolitana, quien analizó la complejidad del concepto de equidad de género; y Priscilla Carrasco Pizarro, trabajadora social, jefa del Departamento de Formación y Capacitación de la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, quien expuso acerca de las características de la incorporación de la variable de género en las políticas públicas.

Mejorar la participación de FENAMINSA en los procesos de Rediseño Institucional

Rediseño ONEMI

Todavía se encuentra en tramitación en el Senado (segundo trámite constitucional) el proyecto que crea el Sistema Nacional de Emergencia y Protección Civil y crea la Agencia Nacional de Protección Civil. Esta iniciativa ha sufrido varias modificaciones desde que fue ingresada en el Gobierno pasado y ha sido monitoreada por la Asociación de Funcionarios de ONEMI, incluyendo su participación en las Comisiones del Senado. A pesar de las múltiples situaciones de emergencia que vive constantemente nuestro país, el despacho por el Congreso de este proyecto no es una prioridad para el Gobierno.

Rediseño Extranjería

A la fecha de celebración de la Asamblea anterior, el proyecto de reforma de la normativa de Extranjería no había ingresado al Congreso y las posibilidades de que pudiese ser ingresado eran bastante mínimas. No obstante, a partir de la exposición en la prensa de la situación de los inmigrantes a fines del año pasado, el tema volvió a tomar fuerza y se comprometió nuevamente el ingreso del proyecto al parlamento durante este año.

Sin embargo, nuestra demanda sigue siendo la misma, consideramos que el Gobierno debe escuchar la opinión de las asociaciones de funcionarios que representan a trabajadores involucrados en la discusión. Si esto no ocurre, que es lo más probable, vamos a concurrir al Congreso para dejar plasmadas nuestras opiniones.

El tema del personal que desempeña funciones en Extranjería es de alta complejidad, pues pertenece a dos Servicios, La Subsecretaría del Interior y el Servicio de Gobierno Interior. Es un personal con alta demanda de trabajo, sometido a las presiones propias del trabajo con usuarios, en muchos casos, en situación de vulnerabilidad y que necesitan ser atendidos y autorizados para trabajar rápidamente.

En consideración de lo anterior, incorporamos medidas específicas para tratar algunos problemas relacionados con la materia en nuestra propuesta de mejora ministerial.

Rediseño Intendencias y Gobernaciones cabecera de región por elección directa de autoridad regional.

Respecto de este tema, de central importancia para los funcionarios de Provincias cabeceras de región en 14 regiones del país, debemos recordar que en marzo del año pasado, en el marco del Directorio Nacional, definimos los objetivos centrales de la Federación; en primer lugar que el proceso de reorganización no signifique el despido de ningún funcionario y, en segundo lugar, que este proceso sirva de oportunidad para introducir modificaciones que actualicen y mejoren la dotación del Servicio de Gobierno Interior. Hasta la Asamblea de agosto del año pasado tuvimos avances en las conversaciones con autoridades ministeriales, incluido el Sr. Ministro del Interior, quien nos aseguró que este proceso no implica el despido de ningún funcionario del Servicio de Gobierno Interior.

Luego de la Asamblea y considerando las conclusiones emanadas de ella, Fenaminsa comenzó un trabajo destinado a exponer nuestra posición en el Senado de la República, puesto que el proyecto se encontraba en primer trámite constitucional. De este modo, los dirigentes María Paz Cueto, Ricardo Salas, Nubia Bouffanais y quien habla, sostuvimos reuniones y/o contactos con los Senadores Bianchi, Espina, Von Baer y Quinteros principalmente en la sede del Senado en Santiago.

El resultado de estas reuniones, fue que se le otorgó a FENAMINSA la posibilidad de exponer en la sesión de la Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización del Senado el día miércoles 28 de septiembre, antes de que se procediera a la votación para que el proyecto pasara a la Sala del Senado.

De este modo, los mismos dirigentes nacionales, más el dirigente local Claudio Utreras, concurrieron al Senado en Valparaíso el día señalado, para exponer la posición de FENAMINSA.

En la reunión se encontraban presentes además de los senadores de la Comisión (Von Baer, Espina, Bianchi, Quinteros y Zaldivar) los Senadores Gullier, Horvath, Allende, De Urresti y varios diputados. Además, por el Gobierno se encontraban el Ministro de Segpres, Nicolás Eyzaguirre, El Subsecretario de SUBDERE Ricardo Cifuentes, la Subsecretaria de SEGPRES Patricia Silva y la Jefa de la División de Políticas de la SUBDERE Viviana Betancourt.

La exposición de este Presidente comenzó indicando que nuestra presencia en la Comisión no obedecía a la voluntad de obstaculizar el avance del proyecto, sino que a manifestar la existencia de un problema concreto, relacionado con la reforma al artículo 116 de la Constitución Política del Estado y que tiene relación fundamentalmente con que el proyecto propone la existencia de un sólo organismo –delegación presidencial provincial- en las Provincias asiento de Capital regional en que actualmente por la línea de Gobierno Interior existe una Gobernación y una Intendencia.

De tal modo sostuve que existe un compromiso del Sr. Ministro del Interior, en orden a tratar este tema una vez que se apruebe la reforma constitucional. En seguida expresé la necesidad de avanzar en la suscripción de compromisos mientras avanza el proceso legislativo.

El gobierno, a través del Subsecretario Cifuentes afirmó que en ningún caso el proyecto contempla el despido de personal del Ministerio del Interior, agregando que el Ejecutivo está disponible para despejar todas las interrogantes que surjan del proceso.

En las páginas 2, 103 y 104 del Segundo Informe de la Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización del Senado que refunde los boletines 9.834-06, 10.330-06, 10422-06 y 10.443-06 se consigna nuestra participación en la instancia.

Para nosotros resultó de suma importancia el participar en la sesión de la Comisión, ya que pudimos dejar registro, en el proceso legislativo del proyecto, de nuestra posición.

El día 09 de noviembre de 2016, FENAMINSA organizó un encuentro para dirigentes de las Asociaciones base, destinado a conocer en mayor detalle las implicancias de los proyectos que en ese momento se encontraban en tramitación en el Congreso. En el encuentro, que contó con una masiva asistencia de dirigentes, se pudo entrar en profundidad en las materias y desafíos de la Descentralización y sirvió como un insumo relevante para la preparación de la propuesta de mejora ministerial elaborada por FENAMINSA.

Desde entonces hasta esta fecha muchos eventos han ocurrido, la reforma constitucional fue aprobada por el Congreso, pero su entrada en vigencia efectiva se sujeta a dos condiciones; en primer lugar a la aprobación del proyecto de ley de fortalecimiento de los Gobiernos Regionales – también conocida como Ley de Transferencia de Competencias- que todavía no es aprobada en el Congreso y, en segundo lugar a la modificación de la Ley Orgánica Constitucional de Gobiernos Regionales que deberá establecer otras precisiones para la realización de la elección de la autoridad regional, como señalar las causales de inhabilidad, incompatibilidad, subrogancia, cesación y vacancia de los futuros gobernadores regionales.

Si bien todavía existe un margen de incertidumbre, que se va acortando cada vez más, tenemos conocimiento de que la redacción del proyecto de la norma que convoca a la elección establece que el Delegado Presidencial regional es el jefe de la Delegación regional, así como también de la Delegación provincial en aquellas provincias que son cabecera de región.

De este modo, FENAMINSA, en cumplimiento de los acuerdos de su última Asamblea Nacional, logró dar visibilidad al problema que plantea la tramitación de la reforma constitucional y avanzó en la toma de compromisos que efectivamente protejan el trabajo de nuestros compañeros y compañeras.

Producto 1

A mediados del año pasado se conformaron dos mesas de trabajo entre FENAMINSA y las autoridades ministeriales. La primera de ellas fue entre el Servicio de Gobierno Interior, el departamento de Gestión de Personas de la Subsecretaría del Interior y FENAMINSA, el objetivo de esta instancia era darle tratamiento a los problemas y situaciones que a diario ocurren en Intendencias y Gobernaciones y que afectan directamente a nuestras compañeras y compañeros. Esta mesa alcanzó a sesionar el tiempo suficiente para hacer entrega a la autoridad, de la matriz de problemas levantados a partir de nuestras visitas a regiones y de alcances que los propios socios y/o dirigentes nos habían hecho en el curso del año. La matriz mencionada expone 52 situaciones que todavía esperan una respuesta formal de la mesa, instancia que además dejó de sesionar en el curso del segundo semestre del año pasado.

Este ejecutivo, considerando esta situación, incorporó muchos de los problemas expuestos, en el Plan de Mejora ministerial para, de esta manera, obtener respuestas.

En este aspecto quisiera detenerme un momento para revisar la situación del Servicio de Gobierno Interior, dado que según nuestros datos es el servicio que cuenta con mayores obstáculos para el adecuado desarrollo laboral de sus funcionarias y funcionarios.

Dadas las características del servicio, se hace muy dificultoso el lograr una interlocución respecto de los problemas que aquejan a las personas ya que la planta del servicio es centralizada, debiéndose tratar los problemas también centralizadamente. Sin embargo, al momento de intentar la obtención de soluciones a los problemas, la interlocución se torna muy difícil pues los roles, a veces confusos, del Departamento de Gestión de las Personas y la División de Gobierno Interior, hacen que los problemas tiendan a estancarse en el tiempo.

Como mencionábamos en la cuenta anterior, en julio del pasado año, se constituyó una Mesa de trabajo entre autoridades ministeriales y FENAMINSA, en ella participan jefes DAF de las Subsecretarías, asesores ministeriales y de subsecretarías y FENAMINSA. Esta tiene por finalidad avanzar en la construcción de acuerdos políticos a nivel del Ministerio del Interior. Las materias tratadas en esta instancia fueron; Estabilidad laboral, participación en rediseños institucionales, y nuestros objetivos definidos en el marco de la Descentralización, es decir No a los despidos y Mejora de la dotación del Servicio de Gobierno Interior.

La Mesa ha seguido vigente y será convocada en los próximos días con la finalidad de analizar nuestra propuesta de mejoras y avanzar en la suscripción de un acuerdo que conformaría el programa de mejoras 2017.

Producto 1

Desarrollo de Estudios

Diagnóstico socioeconómico socios

A mediados del año pasado comenzó la aplicación de encuestas a socios, con la finalidad de hacer la caracterización socio económica que busca el estudio. La aplicación del instrumento se detuvo debido a la finalización de las prácticas de los estudiantes de la Universidad Tecnológica Metropolitana que eran los ejecutores del proyecto. A fines de este mes podremos retomar el trabajo y presentar a fines de año algunas conclusiones que nos puedan ser útiles para nuestra labor sindical.

Diagnóstico de Brechas entre los Servicios (presentaciones Mesa de Género y unidades territoriales)

En el curso del segundo semestre del año 2016 el equipo a cargo del proyecto, guiado por el Secretario General de FENAMINSA, analizó los cambios experimentados por la base de datos de funcionarios del Ministerio, extraída desde “Gobierno Transparente” con la finalidad de analizar la trazabilidad de los datos, las principales conclusiones apuntan a que efectivamente en algunos servicios existen espacios de mejora de grados para funcionarios, sólo que estos cambios no responden a una lógica organizacional aparente, que responda a equidad, por ejemplo, sino que tiene relación más bien con la decisión de las autoridades, las que mayormente favorecen a quienes residen en territorios cercanos al centro del país y son hombres. Este análisis continuará en el curso del año.

Es relevante mencionar que los principales resultados y conclusiones del estudio sirvieron de insumo para la posterior elaboración de la propuesta de mejora ministerial elaborada por FENAMINSA.

Elaboración de Propuesta de Mejora Ministerial

Una vez obtenidos los resultados principales de los estudios antes mencionados, nos dedicamos a la tarea de elaborar una propuesta de mejora de las condiciones laborales para nuestros compañeros del Ministerio del Interior. De tal modo, en sucesivas reuniones de Directorio fuimos tratando las características principales de lo que debería contener esta propuesta. También pudimos compartir con la base dirigenal de la Federación algunos insumos utilizados en el proceso, en el marco de la actividad que realizamos el día 09 de noviembre de 2016.

Las principales características de nuestra propuesta son que:

Considera 32 medidas que se distribuyen en tres ejes temáticos, remuneracional, organizacional y normativo. Algunas medidas están relacionadas entre sí, no obstante el plan en general tiene más bien una conformación modular.

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.

Cada medida 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.

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 a la mayoría de las regiones de nuestro país, 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.

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 sobre la base del presente documento, de manera sistemática y con el sentido de urgencia que implica que este sea el último año de la presente administración. Lo anterior también implica que el Plan de Mejora debe traducirse en programas anuales acordados con las autoridades.

Otro hecho importante es que en el documento 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 y Asamblea 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. Especiales agradecimientos debemos dar los directores nacionales

José Oporto y Ricardo Salas y Hernán Flores, quien es Vicepresidente de Fenaminsa, por su aporte a la discusión.

Producto 2

Mejora de las comunicaciones al interior de la organización

En la Asamblea anterior exponíamos que uno de los problemas importantes detectados en nuestra organización, es que dada su multiplicidad de organizaciones y su dispersión territorial, las comunicaciones se hacen muy difíciles.

Por lo anterior se avanzó decididamente en reformular el sitio web www.fenaminsa.cl, con la finalidad de hacerlo más atractivo, útil e interactivo, cambiando su plataforma tecnológica y contenidos. El sitio se reconstruyó por módulos y la administración de sus contenidos no considera la necesidad de recurrir a expertos externos, lo cual implica importantes ahorros para la organización.

Un instrumento que debe reeditarse es el boletín informativo de FENAMINSA, que alcanzó a editarse el año pasado, pero vio interrumpida su vigencia debido a ausencia de propuestas de contenidos. Un desafío importante en este sentido será el desarrollo de un informativo que efectivamente puede homologar información que resulte de interés para los socios de base.

Producto 3

Generación de Bases de Datos actualizadas

Un problema importante del que dábamos cuenta en la anterior Asamblea era la inexistencia de Bases de datos ya sea a nivel de las Asociaciones afiliadas, tanto como a nivel de los funcionarios afiliados. Para ello, desde comienzos del año pasado se trabajó, a nivel de las Asociaciones, en la sistematización de la información contenida en una ficha que se envió a cada dirigente para que la llenara. Este proceso se encuentra culminado.

A nivel de los socios, salvo el caso de ONEMI, está terminado el proceso de recolección de datos de los socios de las Asociaciones base.

Producto 4

Planificación y Control de Gestión

Para la gestión que encabezo, ha sido de gran importancia el relevar el aporte que cada uno de los directores nacionales de FENAMINSA hace a la consecución de los objetivos y productos específicos. Por lo mismo, el año pasado el Directorio Nacional se dio a la tarea de planificar este periodo de gestión, estableciendo definiciones estratégicas, actividades y plazos de las mismas. Cada Director o Directora estableció compromisos con relación a las actividades.

Una de las características del proceso fue la acumulación de compromisos por parte de algunos directores y la no suscripción de ellos, por parte de otros. De acuerdo a lo anterior, y considerando esta debilidad de origen del instrumento podemos decir que la mayoría de los directores nacionales sí ha asumido actividades y cumplido compromisos.

o

Aun tomando en cuenta las debilidades organizativas que nos aquejan, podemos decir que se observa un avance importante en la concreción de nuestros objetivos estratégicos y en la implementación de nuestros productos. Si hacemos una observación panorámica de nuestros objetivos y productos, podremos observar avances reales.

No obstante lo anterior, sigue siendo un desafío para la organización el avanzar en lógicas que permitan a los socios de base tener la posibilidad de informarse del desempeño de sus dirigentes y su participación en la gestión de la Federación. Para ello no hay más remedio que la Transparencia y el empoderamiento de parte de las trabajadoras y trabajadores del Ministerio que deben pedir cuenta a sus dirigentes respecto de las promesas que hicieron al ser electos y de su posterior desempeño.

Votos políticos

En el curso de la anterior Asamblea Nacional introdujimos una práctica que amplía las posibilidades de participación de los dirigentes de base, respecto de la fijación de la línea política de la Federación. De este modo se estableció un espacio para la presentación de votos políticos y su posterior votación por parte de la Asamblea, Así se votaron y aprobaron mayoritariamente 12 votos políticos. La evaluación de este proceso se va a hacer en el espacio establecido en el programa, para el efecto. Lo relevante es que pudimos innovar y generar nuevos espacios de participación y de decisión política.

Estimadas compañeras y compañeros

Esta es la cuenta de gestión que entrego a su consideración. Para terminar sólo me queda señalar que en la Asamblea pasada vivimos situaciones altamente conflictivas para la organización. En esa ocasión la dirigencia manifestó claramente su voluntad de perseverar en el trabajo unitario y participativo. El ejecutivo recogió esta demanda incorporando el sentido unitario y participativo en donde pudo hacerlo. Así se organizaron las conversaciones con los parlamentarios y la exposición de contenidos en el Senado, los encuentros de Gestión de Personas y Descentralización, en noviembre del año pasado y, por supuesto la propuesta de mejora ministerial, que contó con los aportes de todos los Directores que quisieron participar de ella.

Nosotros seguimos en ese mismo espíritu, por ellos los convocamos a la unidad y participación, al buen y considerado trato entre nosotros, y a hacer de esta Asamblea una instancia efectiva de crecimiento personal y organizacional.