

PROPUESTA MEJORAMIENTO SERVICIO GOBIERNO INTERIOR

DEFINICION ADMINISTRACION: SU NATURALEZA Y PROPOSITO

- La Administración se define como el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan juntos en grupos, logren eficientemente los objetivos. Esta definición básica necesita ampliarse

- Como administradores, las personas ejecutan funciones administrativas de planeación, organización, integración personal, dirección y control.
- La Administración es aplicable a cualquier tipo de organización.
- Es aplicable a los administradores en todos los niveles jerárquicos.
- La Administración se preocupa de la productividad; eso implica eficacia y eficiencia.

CONSECUENCIAS ELECCION DE INTENDENTE REGIONAL

- Actualmente en cada capital regional del país existe una Intendencia y una Gobernación Provincial, hasta el momento se desconoce como será el Sistema que se implementará para la Administración de Gobierno Interior en cada Región, especialmente en las Provincias cabecera de Región.

- La mayor tendencia del proyecto de descentralización y elección directa de Intendentes, apunta fundamentalmente a fortalecer a los GORES, en desmedro y debilitamiento de los servicios que dependerán de las Autoridades que seguirán siendo de representatividad del Presidente de la República en las regiones. Razón por la cual se hace necesario hacer una propuesta cuyo fin sea fortalecer el Servicio a través de una estructura organizacional con una mirada estratégica de Administración Pública, que sea eficiente, eficaz y de presencia positiva tanto para los usuarios como para el Estado de Chile.

FORTALECIMIENTO DE GOBIERNO INTERIOR

- Una de las mejoras que se debiera tener en cuenta es la de fortalecer el Servicio de Gobierno Interior en la Región, especialmente en la Provincia cabecera de Región, toda vez que es en ésta en la cual se produce mayor incertidumbre respecto de la continuidad del personal y esto se puede evitar fusionando Intendencia y Gobernación, creando una Estructura Organizacional que contemple la Departamentalización.

DEPARTAMENTALIZACION

- En consideración a que se visualiza en el Proyecto de Descentralización la dictación de una Ley Orgánica Constitucional, que determinará las facultades y atribuciones que corresponderán a los delegados representantes de Gobierno Interior, se debería aprovechar la oportunidad para que a través de tal ley se estableciera un sistema de Departamentalización por, toda vez que en nuestro Servicio no existe.

DEPARTAMENTALIZACION BASICA

- Importante es identificar los patrones básicos de Departamentalización tradicional y analizar sus ventajas y desventajas.
- Analizar la organización matricial, particularmente como se ha usado en ingeniería y administración del producto, y describir los pasos que pueden darse para evitar los peligros por falta de unidad de mando.
- Por ello es necesario comprender la Departamentalización de acuerdo con las unidades estratégicas básicas.

EJEMPLOS

- Departamento de Extranjería :

INTENDENCIA : aplica sanciones y amonestaciones.

GOBERNACION : Tramita Permisos de Turismo, Prórrogas, Visas, Permanencias Definitivas, Nacionalizaciones, etc.

La documentación de estos trámites se envía a Santiago para definir la respuesta a cada situación, decisión que se debiera tomar en la Región, conforme a sus necesidades, prioridades y realidades.

- Una real descentralización debiera permitir que cada Región tome sus decisiones en todo orden de resoluciones, es así como en el caso de Extranjería la existencia de un Departamento creado por Ley debiera resolver respecto de quien entra y sale de su Región, conforme a su realidad geográfica, necesidades y seguridad de la respectiva Región.

LEY DE DEPARTAMENTALIZACION

- Una de las consecuencias de real importancia para la descentralización es efectivamente la creación por ley de la **DEPARTAMENTALIZACION**, aquí cobra mucha importancia también la creación de un Departamento de Auditoría Interna Regional, tendríamos la aplicación de Control Preventivo en las variadas acciones del Servicio, de sus programas y de sus Jefaturas, se puede evaluar el desempeño que ha tenido o tiene cada unidad a partir de fijar y alcanzar metas verificables

- Importante y relevante es indicar que una buena descentralización es aquella que permite tomar decisiones en cada Región, conforme a sus necesidades, realidades, territorialidad y otras características que originan que exista una gran diversidad a lo largo del país, por ello es menester que las Jefaturas Regionales tomen decisiones concernientes a su propia Región.

FORTALECIMIENTO

- Un Servicio Público no puede mantener una Estructura Organizacional funcional cuando conforme a las políticas que se pretenden instalar que apuntan a la descentralización, requiere agrupar los productos dispersos en distintas unidades, establecer una responsabilidad por las unidades integradas y descentralizadas que a su vez exigen divisiones descentralizadas del mismo producto. Aquí cobra mucha importancia el tipo de Departamentalización que se adopte.

- También una medida a considerar para el fortalecimiento del Servicio de Gobierno Interior, es la **ESTABILIDAD LABORAL**, en este sentido, es necesario pasar a la Planta a los funcionarios a Contrata en aquellos cargos de Planta que existen en el Servicio sin ocupar.
- De igual forma como una óptima forma de minimizar riesgos es necesario aumentar la Planta de personal.
- Por otra parte, traspasar a la Planta pertinente a aquellos funcionarios que poseen Título Profesional o Técnico y que están en otros escalafones, debiera considerarse que muchos se acercan a su período de jubilar y ésta debería ser la posibilidad de mejorar sus condiciones a fin de que obtengan una jubilación digna.

JEFES DE DEPARTAMENTOS

- Deberían ser profesionales de Planta permanente, evitando la rotación permanente a fin de observar el Principio de Continuidad del Servicio.
- Esto contribuiría a hacer más objetivo el Sistema de Evaluación de Desempeño.
- Permitiría minimizar los Riesgos Psicosociales y el cumplimiento del Código de Buenas Prácticas Laborales.
- Considerar la experiencia, capacidad de gestión para asumir jefaturas.

BUENAS PRACTICAS LABORALES

- En esta área, debiera considerarse como una medida de Buena Práctica Laboral, que cada 5 años el personal de los distintos escalafones suba un grado en forma automática hasta llegar al grado tope de su escalafón. Esto se ajusta a lo establecido en la Ley 20.955 Art. 1° letra q) impartir normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, como concursos de promoción y sistemas de promoción. Lo que se establece además en el Art. 53 de la Ley 18.834.

EVALUACION DE DESEMPEÑO

- En este ámbito debiera modificarse el Reglamento del Sistema de Evaluación de Desempeño, respecto de la conformación de la Junta Calificadora, equilibrando el número de quienes las integran con derecho a voto y quien representa a la Asociación de Funcionarios debiera tener derecho a voz y voto.

DECISIONES ARBITRARIAS

- Conforme al Instructivo Presidencial y otras instrucciones que emanan de la Presidencia o Segpres, debieran mantenerse reuniones de trabajo con las Asociaciones de Funcionarios, sobre todo en materia de personal, en consideración a que las MALAS PRACTICAS LABORALES, afectan al Clima Laboral e inciden notablemente en los RIESGOS PSICOSOCIALES y en el desempeño funcionario.

CAPACITACIONES

- Es necesario tener políticas claras respecto a las capacitaciones cuyo objetivo es fortalecer las unidades operativas, es reiterativo que tomen los espacios de capacitación funcionarios que no trabajan en las áreas en las cuales se está capacitando, dejando de lado a quienes realizan el trabajo.
- Es necesario tener presente que en las zonas aisladas, donde no existen centros de formación o universidades, debiera considerarse y darle un real valor a la trayectoria funcionaria para asistir a las capacitaciones.

SUBROGANCIAS

- En este aspecto es necesario hacer presente la facilidad con que se nombra a los subrogantes sin considerar que por normativa esta opera por el sólo Ministerio de la Ley. Aquí cobra importancia la Departamentalización para poner en práctica los Arts. 79 a 83 de la Ley 18.834, no requiriendo de un acto formal de la autoridad que disponga la designación.

TRABAJOS EXTERNOS

- Se ha transformado en una práctica recurrente que las Jefaturas asuman funciones de otros Servicios Públicos, aumentando la carga de trabajo para quienes trabajan con los múltiples problemas propios del servicio de origen, como ser PROYECTOS FOSIS, SENCE, FUNCIONES DE SENAMA, RESIDENCIA FAMILIAR JUNAEB, SENAME, ETC. Esto sin considerar que en el caso de SENAME se requiere contar con personal técnico en el área y que es un Servicio con problemas totalmente ajenos al Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL

- Este programa lleva 9 años aproximadamente instalado en las Gobernaciones, con un profesional a honorarios, que durante los meses de Enero, Febrero y Marzo no recibe su sueldo, se le cancela con suerte en el mes de Abril . La respuesta ante las consultas es : ESTA PARA LA FIRMA DEL MINISTRO.
- Con ésto se vulneran los Arts. 93 al 101 de la Ley 18.834.-

PASANTIAS LABORALES

- Es necesario crear espacios o programas que permitan que los funcionarios tengan la posibilidad de trabajar en su área en distintas Gobernaciones o Intendencias, por un período que permita adquirir nuevos conocimientos y experiencia. Además ésto sirve de incentivo y mejora la calidad de vida, percepción e identidad de pertenencia a un Servicio Nacional.

