

Señor Rodrigo Egaña
Director Nacional del Servicio Civil
Presente



Señor Director, por intermedio de la presente quiero compartir con usted algunas reflexiones referidas a lo que, desde mi perspectiva es uno de los más importantes acontecimientos ocurridos en la Administración Pública, el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas laborales y Desarrollo de Personas en el Estado que nos regalara la Presidenta Michelle Bachelet.

Sabedores de la función que ustedes, como Servicio deben cumplir para el logro de su materialización, es que me permito entregar esta contribución y manifestarle a usted mi más completa disposición a contribuir en la materialización de este magno desafío.

Lo hago desde la Salud Pública, como trabajador y como dirigente gremial claramente comprometido con la visión que desde el Instructivo Presidencial se desprende.

SOBRE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

"El cambio que estamos convocados a realizar, lo hacemos entre todos o, definitivamente, no hay cambio; de ti depende" *

INTRODUCCIÓN

La Presidenta de la República entrega, junto al Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales y Desarrollo de Personas que Trabajan en el Estado, una potente herramienta que debemos saber aprovechar. Ha abierto un camino que ofrece una infinidad de posibilidades para intervenir en la anacrónica organización de los Servicios Públicos y dar pasos en la continuidad de los esfuerzos de mejora que se han desplegado en los últimos años.

Esta propuesta supera, en su alcance, a todos los esfuerzos desarrollados en el mejoramiento, optimización y modernización de la gestión pública que nuestro país ha vivido.

Estas experiencias que buscaban una mejor gestión pública demostraron persistentemente la existencia de esas "dos almas" que se disputaban la hegemonía en la conducción del Estado y en la generación de las políticas públicas. Esta expresaba, entre

otras, en la contradicción “modernización/privatización, eficientización /reducción del Estado.

La Presidenta parece tomar nota de esto. Es por ello que insiste nuevamente y enriquece la mirada.

Ya el título del Instructivo marca una pauta. No se trata solamente de reconocer y valorar la Buenas Prácticas Laborales sino que también, por primera vez y de manera consistente, coloca a las personas en el centro del hacer de las instituciones del Estado.

Esto es, ni más ni menos, que las personas que trabajan en el Estado, las encargadas de velar porque quienes son sujetos de derechos sociales que el Estado debe garantizar que se cumplan, sean reconocidas realmente.

Un salto cualitativo, sin duda.

Esta es una oportunidad que la sociedad chilena debe saber aprovechar, y los trabajadores que se desarrollan en el Estado, tener la capacidad de impulsar.

Estamos frente al desafío de impulsar un tremendo cambio cultural. Ello nos obliga a colocarnos a la altura de las circunstancias, y no quedarnos en el detalle que nos interese particularmente.

Nos encontramos, a su vez, ante la posibilidad de colocarnos en el frontispicio de una nueva Administración del Estado, removiendo y mejorando instrumentos que permiten que frecuentemente se expresen actos y decisiones discrecionales, que facilita el autoritarismo y potencian el abuso.

Es la hora de jugarse por un cambio de fondo en estas materias y el Instructivo Presidencial abre las posibilidades de soñar con ello y actuar para que se haga realidad.

ALGUNA DIFICULTADES POSIBLES Y OTRAS REALES

Sabedores de que el cambio cultural no se produce por el solo hecho que exista este Instructivo Presidencial, y que, lo más probable es que a la hora de establecer, definir, nombrar, seleccionar a quien, en regiones deba cumplir con este gran esfuerzo, se trasgreda el conjunto de principios y ejes ordenadores que lo constituye, es que quisiera compartir algunas cuestiones.

No faltarán autoridades que quieran potenciar (en su legítimo derecho) a quienes han contratado como parte de su equipo, pero las Buenas Prácticas Laborales no son de una administración dada, sino son un componente institucional que trasciende la Administración de turno, y debe representar al colectivo en el que se desenvolverá.

La manifestación de lo anterior no es ni más ni menos que la incapacidad de algunos para avanzar en la ruptura paradigmática que busca el Instructivo Presidencial. Demuestra, además, que no ha terminado la disputa entre quienes ponen el acento en una noción

liquidacionista del Estado y quienes buscan fortalecer su positiva incidencia en la vida diaria de las personas, asegurando la capacidad de valorar y defender los Derechos Sociales de la ciudadanía.

Expresa también la dificultad que tiene una gran cantidad de actores que no han desarrollado la capacidad de desprenderse de lo que han sido los discursos dominantes; recursos humanos, capital humano, gestión de personas, gestión del personal, gestión del desempeño y otros coherente con la cultura propia de la sociedad patriarcal, machista, verticalista y autoritaria que tiene una matriz única en su gestación y permanencia en la cultura de la administración en el Estado.

Ejemplo de esto es la distorsión conceptual en la que incurre el propio Servicio Civil, encargado de cautelar el Instructivo Presidencial, cuando, al entregar las instrucciones para el cumplimiento del Instructivo Presidencial, se cambia la noción de Desarrollo de Personas por Gestión de Personas. Cuando se atrincheran en definiciones como Gestión del Desempeño, políticas de gestión de personas. Permanentemente hemos preguntado ¿se gestionan las personas? Me parece que no. Creemos que la Presidenta de la República tampoco así lo estima. Tarea ineludible es, a mi juicio que la Dirección nacional del Servicio Civil corrija esta desviación e instruya a los Servicios sobre este requerimiento.

Así pareciera ocurrir cuando muchos de los encargados por el Señor Subsecretario de Salud Pública para generar una Política de Desarrollo de Personas, se ven atrapados por la inercia (¿o el convencimiento personal?) en la misma conceptualización más propia de una noción libremercadista atrofiante, en lugar de potenciar la liberadora posibilidad que la proyección de la Presidenta contiene.

En la conducta de aquellos que temen a la participación, en quienes, el primer esfuerzo que se les percibe es ponerle cortapisas a ese urgente desafío en la organización del Estado, de permitir que sean las propias personas que han sostenido, defendido y potenciado el Estado, se desarrollen mediante el cumplimiento de sus funciones y la valoración que el Estado hace de aquello.

Eso que aquí vivimos sin duda, también está presente en otras instituciones del Estado.

CONSIDERACIONES GENERALES

Desde que se genera el Código de Buenas Prácticas Laborales, la Presidenta Bachelet indicaba, a propósito de la cultura de la discriminación, de la negación de la participación como un derecho y de la inequidad que" la realidad nos dice que aquella cultura persiste, a veces sutilmente" es lo que le lleva a generar un decidido impulso a las autoridades para cambiar dicha práctica.

Ello nos llevó, como Subsecretaría de Salud Pública a definirnos como "Un Estado de Personas al Servicio de Personas" definición que, por cierto no pasó de ser una bella expresión documental, opuesta a una práctica cultural que no se modificaba.

Parece que tampoco ha sucedido con el tiempo que ha transcurrido desde entonces. Sin embargo, el Código de Buenas Prácticas Laborales cuenta con una buena percepción por parte de los trabajadores.

La conformación de los Comités de Buenas Prácticas Laborales fue la primera manifestación concreta de la voluntad de cambio que la Presidenta buscaba desarrollar en la administración pública.

Desde entonces en la retina de los trabajadores públicos está presente la esperanza del cambio de una mentalidad autoritaria y abusadora por parte de quienes tienen cierta percepción del ejercicio de jefatura basado en una noción patronal, verticalista y autoritaria, que no se condice con las ineludibles exigencias de una concepción de organización moderna, flexible, horizontal, integradora, democrática y participativa.

Estas consideraciones son las que deben estar presente a la hora de generar cualquier iniciativa en estas materias. Primero debemos convencernos nosotros y luego, disputar palmo a palmo con quienes miran desdeñosamente el Código y los contenidos del presente Instructivo Presidencial.

El cambio que conlleva, de nosotros depende.



Lorenzo González Cabrera

Presidente FENFUSSAP

presidencia @ fenfussap. cl San Fernando, junio 17 de 2015

- Lorenzo González Cabrera:
Poeta
Inspector de Saneamiento
Profesor (mención en Lenguaje y Comunicaciones)
Diplomado en Gestión Educacional
Diplomado en Gestión Pública