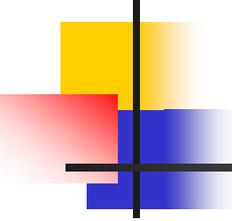


“CUANDO EL ESTADO CASTIGA”

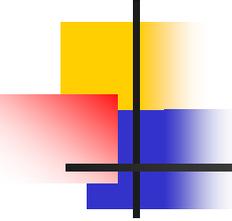
(Oriana Zorrilla)

MALTRATO LABORAL O MOBBING



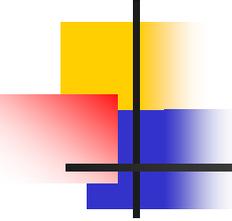
- QUE ES???
- Maltratar significa tratar mal a alguien de palabra y obra.
- Acosar es someter sin reposo a pequeños ataques, es perseguir con empeño.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



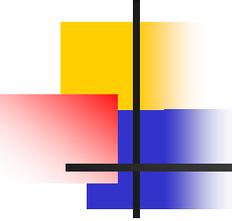
- Por tanto, el maltrato o acoso laboral se configura como tal si es un acto persistente y sistemático.
- Está íntimamente ligado a las relaciones de poder, la pérdida de valores y a la **“incapacidad de organizar una defensa en grupo”**.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



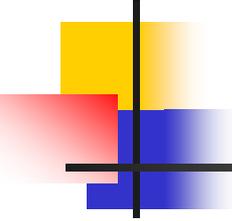
- Mob, en inglés significa pandilla.
- Mobbing, indica la acción de perseguir, molestar, perjudicar o acosar desde una postura de ventaja.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



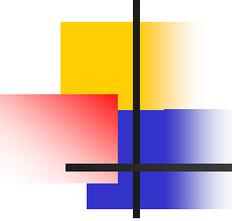
- Se enmarca dentro de la lucha por el poder, tanto en la administración pública como en la privada, y pasa por eliminar a todas las personas que representen un obstáculo para cumplir las ambiciones del acosador.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



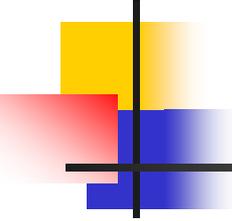
- Para hacerlo mas efectivo, en forma subrepticia se crea una especie de secta, se busca un grupo de cómplices y colaboradores, que van intercambiando posiciones y/o actuando ocasionalmente para aniquilar la autoestima laboral y personal del compañero de trabajo que no se pliega a sus aspiraciones o no está dispuesto trabajar como comparsa.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



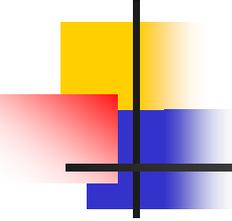
- En cada uno de los casos donde se ejerce el maltrato laboral contra las personas, funciona la "OMERTA", una especie de código de honor típico de la mafia siciliana. Está prohibido hablar sobre el tema y opera como una ley del silencio no escrita.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



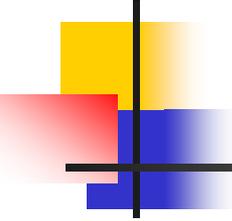
- Lo importante en estos casos no es el individuo en sí, sino que denunciar las conductas que producen el maltrato psicológico en el trabajo y que inhiban su prolongación, porque en general, los acosadores son víctimas del propio sistema.
- Sin embargo esto no los excluye de una grave responsabilidad personal.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



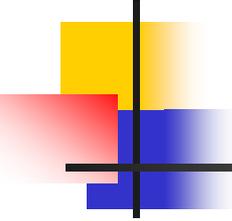
- Este tipo de maltrato es una forma sutil que no deja huellas.
- En el momento de traducirlos en el trabajo diario no se expresa fácilmente, ampara y reproduce una práctica de privilegios y de conductas de quienes detentan pequeñas cuotas de poder, que terminan dañando profundamente las relaciones interpersonales, profesionales y laborales.

MALTRATO LABORAL O MOBBING



- Desde el punto de vista laboral, se produce un aislamiento de la persona, se le cambia de lugar o escritorio, se le asignan trabajos insignificantes, o los que realiza se les modifican hasta reducirlos a su mínima expresión sin causa justificada.
- No se les cita a reuniones y se les releva de las actividades cotidianas del grupo.
- Cuando se realiza un buen trabajo técnico, el éxito se le atribuye a factores ajenos a la persona que los ejecuta o a las correcciones de terceros, desplazando al trabajador o a la trabajadora al anonimato.

MALTRATO LABORAL O MOBBING

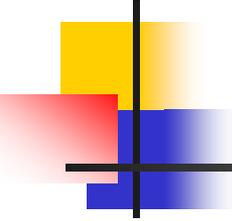


- La autoridad superior hace gala de un autoritarismo con sus niveles de dirección media, a quienes se les insinúan medidas o actuaciones que muchas veces violentan los principios éticos.
- Se logra interiorizar en el conjunto de los servidores públicos, que lo incorrecto es lo correcto que mas vale aceptar las humillaciones porque la cesantía es peor o se recurre al argumento terminante de que “al que no le gusta se va”.

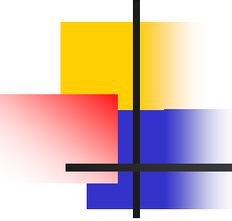
MALTRATO LABORAL O MOBBING

- Ante situaciones que exigen o suplican “una mano”, la solidaridad es escasa, muchas veces se limita a un encogimiento de hombros o a un “lo siento pusilánime”.
- El autoritarismo y la mediocridad invalidan cualquier intento de instaurar un nueva gestión pública, donde la Ley del Nuevo Trato Laboral hace agua y no tiene coherencia con las directrices diseñadas para lograr la modernización del Estado.
- Todo esto tiene poco que ver con las competencias de los funcionarios públicos.
- Por el contrario, los que presentan capacidad de liderazgo, iniciativa, creatividad y tienen una actitud honorable son mal mirados.

MALTRATO LABORAL O MOBBING

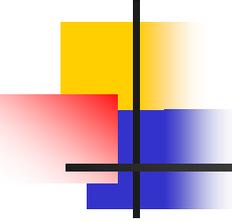


- Esta relación laboral se da muy especialmente en organizaciones rígidas, altamente burocratizadas, donde existen: abuso de poder, ordenamiento del desorden, problemas de comunicación y participación; sus direcciones se preocupan más de su imagen personal que del buen funcionamiento de la entidad o de la difusión de las políticas propuestas por ellos mismos.
- La poca fiscalización, la falta de experiencia de las organizaciones gremiales en la defensa de sus derechos y en la propuesta de soluciones concretas agravan aún más la situación.



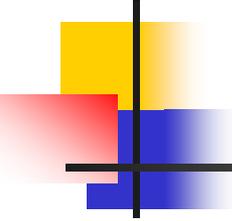
Maltrato laboral

- Cuando un jefe de servicio, de un departamento o un simple empleado protegido por el sistema, quien es autor de un acto incalificable-técnico o ético- una red de protección actúa de inmediato trasladándolo, en muchas ocasiones, incluso a mejor posición de la que tenía en cuanto a exigencias o salario.



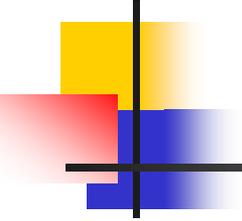
Maltrato laboral

- Las relaciones laborales están muy lejos de darse en un plano de equilibrio, por el contrario, se ultraja el aporte que cada persona puede realizar desde sus destrezas, desde su diversidad ideológica o desde su preparación profesional.
- En ese escenario, las propuestas jamás se transforman en proyectos concretos porque se teme a las opiniones, incluso las de quienes tienen posturas políticas coincidentes. Y finalmente el conformismo la desesperanza se imponen en nuestras vidas.



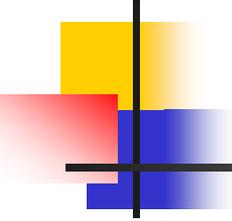
Maltrato laboral

- Es incuestionable que el compromiso de los funcionarios profesionales, técnicos y administrativos, ha permitido avanzar en materias tales como cartillas de derechos y deberes, definición de funciones, sanciones y procedimientos mediante los cuales se deben regir los funcionarios, pero como algunos de estos forman parte de las metas PMG, se deben cumplir “ **por la razón o la fuerza**”.



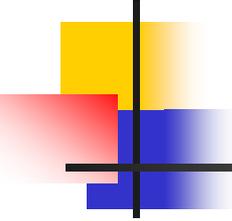
CARRERA FUNCIONARIA EN LA DGAC

COLEGIO DE PROFESIONALES
DGAC A.G.



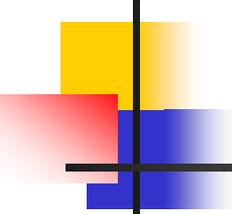
CARRERA FUNCIONARIA

- **El presente documento tiene como finalidad analizar la normativa que rige hoy la vida funcionaria de quienes trabajan en la Dirección General de Aeronáutica Civil y como ésta afecta a la Institución; la carencia de normas reguladoras y la importancia de implementar una Carrera Funcionaria.**



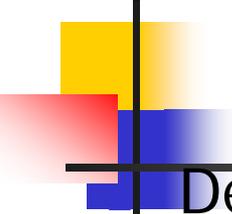
CARRERA FUNCIONARIA

- La norma que regula al personal de la Dirección General de Aeronáutica Civil es el Estatuto Administrativo (DFL-29 de fecha de promulgación 16 de junio del 2004 y de publicación 16 de marzo del 2005, que tiene relación con la Fijación de texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre estatuto Administrativo).
- Si bien esta ley contempla la Carrera Funcionaria, esta disposición no se ha respetado cabalmente, perjudicando en los concursos a algunos funcionarios por tener vacíos y vicios de legalidad.



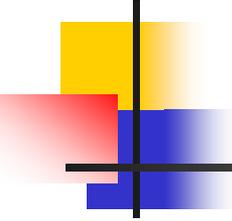
CARRERA FUNCIONARIA

- El Estatuto Administrativo define a la Carrera Funcionaria como;
 - "Un Sistema Integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantizan la igualdad de oportunidad para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad de las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad".
- Definición aplicable a todos los servidores públicos y en nuestro caso a funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil por tener el carácter de empresa estatal.



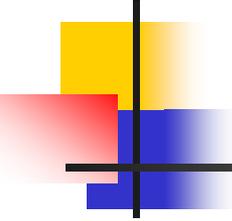
CARRERA FUNCIONARIA

- De aplicarse en las Instituciones Públicas el Estatuto Administrativo, en lo que respecta a la Carrera Funcionaria, muchos de los problemas existentes tendrían solución en beneficio de la Institución y de los funcionarios.
- Por ejemplo, un adecuado sistema de selección y admisión, que permita seleccionar al personal más calificado e idóneo para la función a cumplir, resguardando la igualdad de oportunidad al concursar a los diversos cargos, permitiendo la capacitación y perfeccionamiento acorde a las necesidades de la Institución y oportunidad para concursar a cargos de mejor nivel, entre otros.



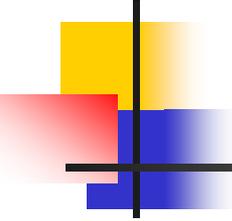
CARRERA FUNCIONARIA

- Referente a las políticas vigentes en el Departamento de Recursos Humanos de la Dirección General de Aeronáutica son;
 - Totalmente arbitrarias, por cuanto se aplican normas y reglamentos con interpretaciones malamente fundadas y algunas veces actuando bajo presiones de ciertos sectores, que quitan transparencias a los concursos
 - Se fijan las “ Bases de Concurso ” a la medida de algunos funcionarios.
 - No hay descripción de cargo, por tanto no existe un análisis real de estudios y experiencia necesaria para asumir los funciones concursables, provocando problemas graves.
 - Contradictorias con respecto a la ley, por cuanto actualmente los cargos de cierto nivel son llenados por gravedad (asume entonces el mas antiguo y no el idóneo para el cargo), por tanto no hay concursabilidad al cargo.



CARRERA FUNCIONARIA

- Existen varios intentos de implementar una Carrera Funcionaria en nuestra Institución, sin embargo aún no se cuenta con ella y menos con una descripción de cargos a ocupar.
- Para los llamados a Concursos de Promoción o Encasillamientos de funcionarios afectos al Estatuto Administrativo lo anterior es fundamental, conforme a lo estipulado en el DFL 69 de fecha 30 de enero del 2004 y publicado en el diario oficial con fecha 14 de agosto del 2005.



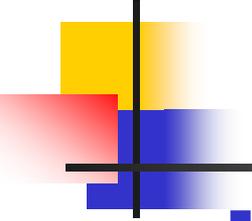
CARRERA FUNCIONARIA

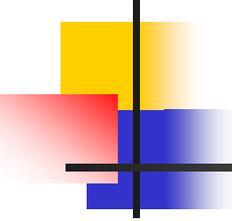
- Por tanto, urgentemente se debe conformar una Comisión Central de Carrera Funcionaria, establecida por Resolución DGAC con participación de la Asociación de Funcionarios y representantes de todos los escalafones involucrados, aún cuando no pertenezcan a Colegio de Profesionales o Técnicos alguno.

CONCURSOS Y CARRERA FUNCIONARIA

- No se debe incentivar el egoísmo y provocar exclusiones antojadizas. En este contexto debemos hacer respetar las leyes vigentes.
- Se debe acabar con términos excluyentes interpretativos como lo señalado en aspectos específicos que son “ **Sin perjuicio del título de**” que aparece en los concursos por presiones indebidas de un determinado sector de la DGAC, los cuales interpretativamente solo benefician a un grupo de funcionarios con estudios únicos en Instituto determinado, y que en apariencia se sienten amenazados y tienen temor a la competencia profesional.

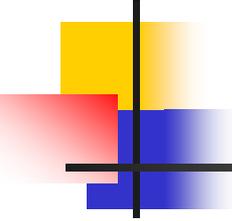
CONCURSOS Y CARRERA FUNCIONARIA

- 
- Se contraviene lo señalado en el artículo 3 del Reglamento sobre Concursos de Instituciones afectas al Estatuto Administrativo y que tiene relación con exclusiones indebidas, y además se contraviene el artículo 17° del mismo que tienen relación con adoptar las medidas pertinentes para asegurar objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones y su calidad técnica.
 - Con las políticas actuales se perjudica notoriamente a funcionarios técnicos y profesionales que ingresan a la institución a través de concursos públicos. En este aspecto muchos de estos funcionarios una vez contratados son enviados por la DGAC a perfeccionarse en su especialidad (ETA o Universidades).



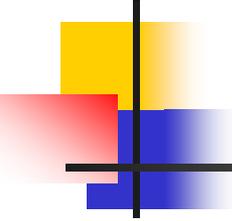
CONCURSOS Y CARRERA FUNCIONARIA

- No se da cumplimiento en los Concursos Internos de Promociones y Encasillamientos de la DGAC, a lo dispuesto en el **artículo 53° letra c)** del Estatuto Administrativo, donde se señala que:
- *..." pueden participar aquellos funcionarios que se encuentren nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, de la misma planta o de una distinta".*



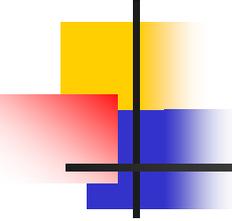
CONCURSOS Y CARRERA FUNCIONARIA

- Así mismo, no se da cumplimiento al artículo 21 del Estatuto Administrativo que tiene relación con la representatividad de los funcionarios. Los concursos de promociones en curso en la DGAC no cuentan con representantes del personal idóneos **elegidos exclusivamente** para estos efectos, tal como lo estipula la ley de promociones.



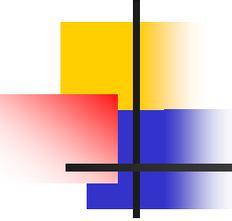
CARRERA FUNCIONARIA

- Una Carrera Funcionaria corresponde a un proceso que se enmarca en las políticas y objetivos corporativos, y dentro de un **plan de desarrollo de una Institución**, en la cual debiera tomarse en cuenta el tema de los Recursos Humanos.
- En ese sentido, hay que ser coherente con el objetivo de optimización de la gestión Institucional, la profesionalización de la administración y el mejoramiento de la calidad de los servicios.
- Se entiende así, toda vez que tales objetivos no se pueden cumplir si el recurso humano que ejecuta tales acciones no ha sido ponderado en forma idónea.



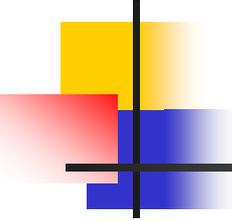
CARRERA FUNCIONARIA

- “ En la DGAC al carecer de normativas internas adecuadas en el ámbito central que regulen objetivamente la vida Institucional de los funcionarios, nace la necesidad de una Carrera Funcionaria basada en las premisas que se detallan a continuación” .



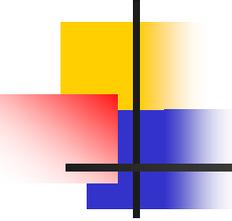
Necesidad de una Carrera Funcionaria en la DGAC basada en:

- La participación de los agentes involucrados, mediante opiniones al diseño y mecanismos de retroalimentación continua para mejorar el sistema.
- Los conceptos modernos de desarrollo de personal, deben adecuarse a las características estructurales y de eficacia organizacional de la Institución, como también a las necesidades de los funcionarios de dicho estamento.



Necesidad de una Carrera Funcionaria en la DGAC basada en:

- Un proceso de carácter transversal, que favorezca el sentido de corporación que se espera reforzar en los funcionarios.
- La implementación de la Carrera suponiendo el adecuado funcionamiento de la Dirección de Recursos Humanos, con una interacción articulada y consistente mediante procedimientos e instrumentos que respondan a las características de la Institución.
- El diseño aplicado a toda la dotación de planta y contrata.

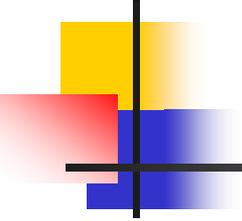


Aspectos ha considerar que afectan la Carrera Funcionaria

- 1) Carrera Funcionaria
 - Reclutamiento, Selección, Admisión e Inducción del Personal
 - Evaluación, descripción de cargos y promoción
 - Capacitación y perfeccionamiento
 - Evaluación del desempeño o calificación
 - Políticas de recursos humanos, que permitan tener normas para el cumplimiento de lo indicado en los puntos anteriores, políticas para el ingreso y permanencia del personal a contrata y honorarios.

- 2) Desahucio y desvinculación de su Personal, incluyendo a todos los funcionarios.

- 3) Bienestar del Personal.

- 
-
- Gracias por vuestra atención.