



OBSERVACIONES A LA REACTIVACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Santiago 08 de marzo del 2021

Sra. Sandra Quijada Javer

Directora Nacional

Sra. Claudia Marró Freitte

Jefa de gabinete

De su consideración:

El Directorio Nacional de ANFINE, junto con saludarles cordialmente, se dirige a la Dirección Nacional del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) con el propósito de presentar formalmente sus observaciones respecto de la decisión de reactivar el proceso de evaluación de desempeño, suspendida por pronunciamiento del Contraloría General de la República durante el año 2020 con ocasión de la excepcionalísima situación país devenida de la crisis sanitaria mundial que nos aqueja y que mantuvo, como hasta ahora, el funcionamiento de nuestro servicio –y de los servicios públicos en general- a través del mayoritario desempeño de funciones de manera remota (no presencial).

Dicho lo anterior, el Directorio Nacional de ANFINE entiende que a la fecha no ha existido cambio sustantivo de circunstancias, manteniéndose mayoritariamente los trabajadores y trabajadoras realizando trabajo remoto desde sus domicilios y –por tanto- procurando el mantenimiento del servicio, a causa de la pandemia, con los recursos personales de cada trabajador y trabajadora. Entendemos que esta situación no sólo tiene un peso operativo y político en la toma de decisiones, sino también un peso legal que como asociación hemos de consultar a Contraloría, en este caso con el propósito de revertir la decisión de reactivar el proceso calificadorio. Esta acción no es antojadiza, se funda en un principio transversal del derecho, que es la búsqueda de justicia; esta última no siendo posible de atender u observar con los instrumentos vigentes para el proceso calificadorio, basado en una pauta de medición estándar no atendible en un estado excepcional de situación.

OBSERVACIONES A LA ACTUAL PAUTA DE DESEMPEÑO

A pesar de las consultas legales que como asociación estamos mandatados a realizar, con el ánimo de involucrar a los y las trabajadores y trabajadoras que representamos, hacemos llegar observaciones a cada una de las 13 dimensiones consideradas en esta evaluación:

1. FACTOR 1. ASISTENCIA, PERMANENCIA Y PUNTUALIDAD.

Bajo una situación en el que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del INE están trabajando remotamente, en términos materiales es imposible observar la conducta de los trabajadores y trabajadoras mediante algún tipo de supervisión, es decir no es evaluable. Por esta razón ANFINE solicita que cada trabajador y trabajadora sea evaluado con nota 10 (máxima puntuación de la escala vigente en el instrumento)

2. FACTOR 2. OBSERVANCIA DE NORMAS E INSTRUCCIONES

Al igual que en el caso anterior bajo la actual situación es muy poco posible observar esta conducta por lo que ANFINE solicita que cada trabajador y trabajadora sea evaluado con nota 10 (máxima puntuación de la escala vigente en el instrumento). Podrían evaluarse de modo distinto



OBSERVACIONES A LA REACTIVACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

siempre que exista instrucción a través de correo institucional por parte de la jefatura hacia el trabajador/trabajadora sin que haya sido cumplida por parte de éste último, y siempre y cuando no haya mediado justificación plausible a las condiciones de trabajo remoto en la que se encuentre (son para nosotros argumentos de peso: falta de plan de datos, no disponibles minutos de llamadas, cortes de suministro eléctrico, etc.)

3. FACTOR 3. RESPONSABILIDAD

Para el Directorio Nacional de ANFINE esta conducta ha sido evidenciada desde el primer momento de la crisis sanitaria, en donde sin excepción, trabajadores y trabajadoras de la institución sacaron adelante los productos de cada sub-departamento, departamento y sub-dirección, más aún, con condiciones adversas distintas la pandemia, como es la situación del déficit de personal en muchos equipos a nivel país. Para ANFINE ningún trabajador o trabajadora del INE debiese ser evaluado por debajo de la excelencia, agregando una nota de merito a cada uno.

4. FACTOR 4. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

Bien sabemos que la institución cumplió a cabalidad con todos los compromisos contraídos con el Estado (PMG, CDC, etc), en consecuencia, podemos inferir que los trabajadores y las que laboran en la institución conocen de su trabajo, y por lo tanto realizan bien su trabajo, ningún trabajador en este ámbito de la evaluación podría ser mal calificado.

5. FACTOR 5. INTERES POR SUPERARSE

En un periodo de excepción en el desarrollo de la actividad laboral donde la urgencia es la tónica diaria, sin las condiciones materiales óptimas y donde el escenario nacional y mundial no entrega certezas de ningún tipo haciéndose vital control del estrés y el manejo de situaciones domésticas excepcionales; ANFINE considera que este factor pasa a ser irrelevante, por tanto, no evaluable en las actuales condiciones de trabajo.

6. FACTOR 6. INICIATIVA Y CREATIVIDAD

En una situación de trabajo remoto no es posible observar esta conducta, sin embargo, podemos presumir que el trabajar bajo condiciones de particular dificultad, en muchos casos compatibilizando el trabajo doméstico, el cuidado de menores y el cumplimiento profesional, exigió sobrada iniciativa y creatividad. Por esta razón ANFINE solicita que cada trabajador y trabajadora sea evaluado con nota 10 (máxima puntuación de la escala vigente en el instrumento)

7. FACTOR 7. CRITERIO:

El solo hecho de trabajar bajo condiciones excepcionales y en forma remota, a la luz de los resultados obtenidos por la Institución, demuestra que la capacidad para juzgar procedencia, oportunidad y consecuencias de sus actuaciones o decisiones y la capacidad para discernir y evaluar los aspectos positivos y negativos de cada solución ha sido sobresaliente en el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras del INE. Es así que ANFINE afirma que ningún trabajador en este ámbito de la evaluación podría ser mal calificado.



8. FACTOR 8. CAPACIDAD Y COMPRENSIÓN

La misma argumentación entregada para el factor 7 es aplicable también para este punto. De no ser así, la merma de personal y las adversas condiciones de trabajo atribuibles a la naturaleza del trabajo remoto hubiesen puesto en jaque el cumplimiento y/o entrega oportuna de productos estadísticos diversos. ANFINE comprende que en aquellos casos excepcionales que pudiesen listarse por parte de alguna jefatura, se deberán analizar bajo el prisma del contexto personal y familiar del trabajador/a; esto último atendiendo la demostrada relación del binomio desempeño-estrés.

9. FACTOR 9. CAPACIDAD PARA REALIZAR TRABAJOS EN EQUIPO

Rápidamente los trabajadores del INE se adaptaron a la situación generada por la crisis sanitaria y en condiciones de trabajo remoto demostraron su capacidad para integrarse en equipos de trabajo a través de nuevas dinámicas virtuales. De este modo, no mediando evidencias concretas que afectaren el clima laboral de los equipos (y siempre que gestión de personas haya intervenido como mediador) entendemos que ningún trabajador o trabajadora debiera ser evaluado por debajo de la excelencia.

10. FACTOR 10. TRATO CON EL PÚBLICO, COMPAÑEROS Y SUBALTERNOS

Entendemos se ha de aplicar el mismo criterio expuesto para el factor 9

11. FACTOR 11. CONDICIÓN DE LIDERAZGO

Este factor cabe sólo para quienes tienen personal a cargo, de ahí que el evaluador debería considerar atender la apreciación de los trabajadores y trabajadoras que están bajo el alero de la gestión del funcionario para quien este punto es observable.

12. FACTOR 12. CANTIDAD DE TRABAJO

A lo largo de las justificaciones que avalan nuestra propuesta de calificación para cada factor, hemos insistido en las condiciones adversas en las que cada trabajador y trabajadora ha desempeñado sus funciones y que, pese a ello, se han sorteado con éxito los resultados. Es imprescindible mencionar que no existe sobredotación en ningún espacio institucional, todo lo contrario, y que –dadas las restricciones presupuestarias- este escollo seguirá vigente. Dicho lo anterior ANFINE solicita que cada trabajador y trabajadora sea evaluado con nota 10 (máxima puntuación de la escala vigente en el instrumento).

13. FACTOR 13. CALIDAD DE TRABAJO

Es una dimensión muy difícil de evaluar en justicia dada la casuística que implica el trabajo remoto o el trabajo en terreno en condiciones de confinamiento y pandemia, de allí que cada consideración que pudiese levantar una jefatura deba ser atendida por el contexto personal y familiar de cada trabajador y trabajadora.



OBSERVACIONES A LA REACTIVACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

COMENTARIO FINAL

Los sistemas de trabajo remoto durante el anterior periodo dada la crisis sanitaria se tuvieron que implementar bruscamente producto de esta contingencia, en consecuencia, la manera de medir los resultados del trabajo realizado y evaluar finalmente el desempeño de las personas debiese ser un proceso que responda a esta contingencia, caracterizada por ser un proceso en constante evolución. La administración pública caracterizada porque las relaciones laborales entre los servicios y sus trabajadores y trabajadores estén regulados por instrumentos rígidos – cambiar la norma que regula esta norma exige legislar al respecto- no permite actuar con flexibilidad al momento de la evaluación del desempeño, el formato de evaluación vigente no responde –ni puede responder- a la realidad generada por una situación de crisis sanitaria dinámica e incierta, es decir, mientras persista esta crisis los actuales instrumentos no son aplicables o son aplicables administrativamente a través de los acuerdos de criterio de ejecución que hemos propuesto.

Esperando que esta intervención de ANFINE, como justo involucramiento de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones en un estado de excepcionalidad, sea bien acogida y sirva como punto de encuentro entre directivos y trabajadores, se despide atte.

DIRECTORIO NACIONAL DE ANFINE