

5 de febrero de 2014

Un paso imprescindible: 10 medidas



JULIO BERDEGUÉ

Coordinador del Programa de Cohesión Territorial de Rimisp-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural

La Región Metropolitana concentra más del 50% del capital humano calificado del país, siendo una de las principales desigualdades territoriales que existen en Chile. Este hecho limita el potencial de desarrollo de las regiones del país y su capacidad para avanzar en políticas de cohesión territorial y mayor descentralización. En lo inmediato, es una amenaza para la implementación de las políticas y programas que la Presidenta Bachelet ha comprometido en su programa de gobierno.

Las limitaciones de capital humano afectan también a los gobiernos regionales (GORE), debilitando su capacidad de realizar en forma óptima las dos grandes funciones de las que actualmente son responsables: administrar los fondos y planificar el desarrollo regional y territorial, además de las tareas de administración interna del propio GORE. En el período 2014-2018, se agregarán dos nuevas e importantes funciones al ámbito de responsabilidad de los GORE: definir y conducir políticas y programas de fomento productivo y desarrollo económico regional y territorial, y una función propiamente política en la medida en que la elección de los consejeros regionales (CORE) y, especialmente, del Intendente, naturalmente dinamizará los sistemas políticos regionales.

La Región Metropolitana concentra más del 50% del capital humano calificado del país, siendo una de las principales desigualdades territoriales que existen en Chile. Este hecho limita el potencial de desarrollo de las regiones del país y su capacidad para avanzar en políticas de cohesión territorial y mayor descentralización. En lo inmediato, es una amenaza para la implementación de las políticas y programas que la

Para poder cumplir con estas cuatro funciones, es indispensable fortalecer en muchos sentidos a los GORE, incluyendo, de forma destacada, las capacidades de los recursos humanos que constituyen a cada gobierno regional. Las debilidades que sufren los GORE en esta materia han sido en forma permanente una de las principales excusas para seguir haciendo lo mismo de siempre y dejar todo concentrado tal como está. Sin embargo, para el próximo gobierno no puede haber una opción de continuidad en esta materia, porque implicaría renunciar de facto al cumplimiento de la agenda de desarrollo territorial y descentralización.

Es indispensable e inevitable avanzar de manera sustantiva en fortalecer las capacidades de los recursos humanos de los gobiernos regionales, de modo que puedan enfrentar de mejor manera las nuevas tareas que permitirán un desarrollo con cohesión territorial en nuestro país; para ello, se propone una agenda de 10 medidas que se estructuran en 4 ejes:

1. Articular los recursos humanos del GORE con los que existen en las oficinas regionales y subregionales de los organismos centrales. Hay que buscar formas de que los casi 9.000 funcionarios públicos que, en promedio, hay en cada región, puedan apoyar funcional y sistemáticamente las prioridades y responsabilidades de los GORE. Esto se puede lograr por dos vías: 1) a través de la transferencia de servicios públicos (con sus competencias y sus recursos humanos y presupuestarios) a los GORE, y 2) que una buena parte del presupuesto incremental de los GORE, se opere vía mecanismos de poder de compra, lo que permitiría movilizar las capacidades directivas, profesionales y administrativas de los organismos que siguen siendo centralizados aunque desconcentrados.

2. Capacitación sistemática del personal de los GORE. Si los recursos humanos de los GORE son y seguirán siendo escasos por un buen tiempo, es necesario que al menos tengan la mejor capacitación posible. 3) Establecer un agresivo programa de capacitación, desarrollando una secuencia de Diplomados diseñados *ex profeso* para formar cuadros directivos, profesionales y administrativos idóneos para cumplir las labores propias de un Gobierno Regional.

**Presidenta Bachelet
ha comprometido en
su programa de
gobierno.**

3. Mejorar sustantivamente la calidad y la eficiencia de la gestión de los recursos humanos regionales. Para ello se proponen tres líneas principales de avance: 4) que los directivos a cargo de divisiones sean elegidos mediante el sistema de Alta Dirección Pública, y que los jefes de departamentos sean elegidos a través de procesos transparentes de selección, que privilegien la carrera funcionaria. 5) Reforzamiento de sistemas y capacidades tecnológicas modernas de gestión. 6) Durante el primer trimestre de gobierno, desarrollar un diagnóstico de los recursos humanos de los gobiernos regionales, sus funciones

efectivas, sus capacidades, etc.

4. Aumento del número de funcionarios de los Gobiernos Regionales. 8) En los próximos cuatro años hay que incrementar la planta de funcionarios de los Gobiernos Regionales, para resolver los nudos críticos que hoy en día limitan la realización eficiente de las dos grandes funciones que ya existen. En parte, este crecimiento se puede lograr por la vía de desarrollar una política de incentivos para atraer a los GORE a profesionales de los servicios desconcentrados, en comisión de servicio, sin plazo, con el incentivo de un bono de descentralización que incremente su salario en un 20% y de profesionales que hayan salido a formarse fuera del país, a través de una política de incentivos para residir en regiones como, por ejemplo, con créditos para la obtención de viviendas. 9) Se debe precisar y explicitar la estructura de personal, incluyendo cargos, funciones y perfiles de los funcionarios hasta el tercer nivel jerárquico, lo cual debería hacerse a través de una estructura normativa. Esta estructura debe ser definida por el propio Gobierno Regional, con aprobación del CORE, instancia que tendría que aprobar futuros cambios. Debe existir un reconocimiento a la carrera funcionaria con buenos grados y posibilidades de ascenso, haciendo que los cargos sean atractivos, y homogeneizar las funciones críticas en todas las divisiones. 10) La conducción general de este programa debe residir en la SUBDERE, debiendo constituirse un consejo asesor que incorpore a representantes de los Gobiernos Regionales, del sistema de Alta Dirección Pública, de la Dirección de Presupuestos, y dos o tres especialistas externos al gobierno.
