



Señores

Consejo Directivo

Corporación de Asistencia Judicial RM

Presente.

REF. Informa diagnóstico situacional y ESTADO DE ALERTA!!!! de los equipos del Programa NAD, O'Higgins, Maule, Región Metropolitana y Magallanes.

Junto con saludar, nos dirigimos a ustedes en nuestra calidad de dirigentes de AFUNPRO para exponerles la siguiente problemática relacionada con el actual funcionamiento del Programa La Niñez y la Adolescencia se Defienden, NAD O' Higgins:

El día 4 de enero del corriente, la directiva Regional O'Higgins de Afunpro, compuesta por Natalia Arriaza, Farit Gutiérrez y Jorge Muñoz, junto a los directores Nacionales, Lorena Aedo y Hugo Gutiérrez, se reunieron presencialmente, en la ciudad de Rancagua, con asociados y asociadas del Programa NAD de la Región.

En ella los asociados manifestaron el colapso del equipo de trabajo atendido el exponencial aumento de causas generadas desde la implementación del programa, que no fueron tenidas a la vista al momento de su implementación sosteniendo el funcionamiento del modelo a costa de la salud física y mental de los equipos de trabajo.

Con lo trabajado se realizó un diagnóstico situacional, que devela los principales nudos críticos del Programa NAD, sus consecuencias a nivel laboral/institucional, profesional y personal.

Es así, cómo luego de a través del análisis de toda la información obtenida se elabora el Informe que se adjunta el cual revela importante información diagnóstica que **da cuenta de la urgencia que requiere este programa del aumento de presupuesto para fortalecer su dotación y de la toma de decisiones urgentes que requiere en cuanto al modelo de funcionamiento el cual carece de la estructura organizacional adecuada para el tipo de labores que realiza el equipo**, que brinde atención de calidad a los usuarios del Programa y otorgue a los profesionales, técnicos y administrativos los lineamientos técnicos y programáticos adecuados para desarrollar sus funciones en condiciones que respeten sus derechos fundamentales.

Por lo señalado informamos a ustedes que desde AFUNPRO, hemos instruido a nuestros asociados del programa NAD DE Maule, O'Higgins, Magallanes y Región Metropolitana, mantenerse en **ESTADO DE ALERTA!!!!!!!**, en espera de una pronta solución a esta sentida necesidad, pues en cada una de nuestras regiones el diagnóstico es idéntico al relatado.

Adjuntamos a ustedes este relevante informe solicitando que se tomen las medidas correspondientes para mejorar los nudos problemáticos planteados.

Quedamos atentos a una pronta solución, saludos.

Directiva Nacional

AFUNPRO

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

NAD O' HIGGINS

METODOLOGÍA:

Se realiza actividad participativa con 14 integrantes del equipo NAD, (asociados de AFUNPRO). A través de un cuestionario de preguntas abiertas se recopilan antecedentes que buscan obtener datos relevantes; causas, efectos y soluciones a la problemática actual, que se encuentra interferido en el desarrollo adecuado de los profesionales que se desempeñan el NAD O'Higgins.

Problemática Central.

En conjunto con los involucrados se reflexiona sobre las principales problemáticas que se encuentran viviendo en el desarrollo de sus funciones, pudiéndose identificar primeramente:

- **Falta de profesionales** (Abogados, Trabajadores Sociales y Psicólogos que ni siquiera forman parte de la planificación de este programa) además de la falta de contratación de personal Administrativo y/o Técnicos jurídicos.
- El diseño de **este programa carece lineamientos técnicos claros**, se dejaron muchas situaciones al azar lo que ha conllevado a que se ha convertido en un programa **"residual"**. **Al desaparecer las OPD, todo está siendo derivado a esta línea.** **A esto se suma que no existen definiciones del cargo**, para cada uno de los profesionales, provocándose una suerte de cumplir por cumplir **sin tener la posibilidad de ejecutar una representación jurídica especializada.**

- **Deficiente Infraestructura:** profesionales no cuentan con un lugar apto para comparecer a audiencias (sin computador con internet, sin celulares para contactar a usuarios, etc) , sin contar con un espacio definido para desarrollar sus funciones, o si cuentan con ello, no es apto para eso (caso San Fernando)
- **Al no existir definiciones del cargo es imposible contar con los profesionales aptos para el desarrollo de sus funciones, situación que se ha hecho más evidente en el cargo de Coordinador.**

Impacto del problema

Para efectos de redacción hemos debido el impacto del mal diseño del programa en las siguientes esferas:

En relación a la carga Laboral:

Abogados señalan que actualmente cuentan con la designación del triple de las causas señaladas en sus contratos de trabajo (en la mayoría informa sobre las 800 causas vigentes). Lo que les ha llevado a desatender algunas de las funciones encomendadas y/o realizarlas en menor medida o con menor rigurosidad.

Por ejemplo informan en su mayoría **tope en las audiencias, imposibilidad de establecer contacto frecuente con los usuarios/as, imposibilidad de cumplir con ingreso de causas a SAJ, imposibilidad de dar cumplimiento a los traslados.**

Por otro lado visualizar una enorme falencia en la imposibilidad de dar respuestas a las solicitudes de coordinación de los programas ambulatorios de la RED de infancia (PRM, PPF, PIE),

Imposibilidad de realizar seguimiento a las causas, no cumpliendo con el objetivo de ser un programa especializado.

Obligatoriedad de trabajar fuera de horario para cumplir con las designaciones.
--

En relación al impacto personal en cada uno de los funcionarios:

- Podemos indicar que existe una enorme tensión en el equipo debido la falta de coordinación acorde a la realidad vigente, desarrollando en los profesionales un estrés que ha ido en aumento, repercutiendo en licencias médica y sobrecarga laboral para los profesionales que continúan en sus funciones.
- Pésimo ambiente laboral.
- Afectación emocional, desregulaciones emocionales, cansancio, mala alimentación (sin tiempo suficiente) que repercute en la salud mental de los asociados.
- Desarrollar funciones laborales fuera del horario de trabajo y en hogar, afecta el funcionamiento habitual de cada una de las familias.

Posibles soluciones arrojadas en este análisis:

Reestructuración del Diseño del Programa:

1. Establecer lineamientos técnicos claros y precisos, que orienten, guíen y delimiten el objeto del programa y las funciones de cada uno de los profesionales. Desde el diagnóstico elaborado con los participantes podemos evidenciar las siguientes falencias: programa se convirtió en un servicio residual, se recibe una amplia derivación de causas, sin un filtro claro y específico, por lo que es imposible rechazarlas, generando una gran cantidad de sobre carga laboral. Además las funciones de cada uno de los integrantes de este servicio no se encuentran delimitadas, no existen objetivos y si existen es imposible cumplirlos debido a la sobre carga laboral.
Los cargos de coordinadores implican una gran cantidad de habilidades para el manejo de equipo, las que no fueron consideradas para el perfil del cargo, desde las bases se considera que esta labor es posible ser realizada por otros profesionales con mayor experiencia en esta área y no específicamente por un abogado, se sugiere evaluar para esta función a un profesional Trabajador Social, tal como en otros programas a nivel de infancia o gubernamental.
2. Es evidente la necesidad de contratación de profesionales en las diferentes áreas del programa. Considerando la incorporación de profesionales psicólogos, ya que estamos ante la presencia de un programa especializado en área. Además de incorporar a personal para el área de administración y técnicos jurídicos, que no vienen considerados en el diseño.
3. Es necesario establecer una categorización interna de las causas derivadas considerando muy complejas- mediana complejidad y baja complejidad, para la distribución de la carga laboral, para ello proponemos la incorporación de técnicos jurídicos, quienes apoyarían en el la distribución de estas al resto de los profesionales. Al mismo tiempo consideramos la elaboración de lista de espera (al igual que PMA).

4. Resulta indispensable mencionar **la falta de infraestructura** para la implementación de este programa, ya que la cobertura territorial es bastante amplia, situación que implica que los profesionales se desplacen a diferentes zonas. **En el diseño del programa no se consideraron la implementación de oficinas para los trabajadores y no encontramos actualmente con situaciones muy precarias, colegas que se encuentran en condiciones de hacinamiento por la falta de oficinas, falta de computadores, sin internet, sin insumos, sin celulares, etc.**
5. Proponemos optimizar el SAJ, disminuir ciertas gestiones solicitadas en SAJ, que según nuestra experiencia no es información relevante.
6. Generar por parte del empleador nuevas y mejores estrategias de AUTOCUIDADO.
7. Proponemos la implementación de mesas de análisis técnicos con los mismo compañeros de trabajo y coordinador, para el abordaje de causas de alta complejidad

Además de disponer de horas para la realización de coordinación con red de infancia.