



Fondo de Solidaridad e Inversión Social

Ministerio de Desarrollo Social y Familia

ANEXO N° 3 OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL FOSIS

Departamento Presupuesto y Control de Gestión
Subdirección Administración y Finanzas

**Santiago, Octubre 2019
Versión N°0**

Gobierno de Chile



Santiago, 17 de octubre 2019.-

Señor
Felipe Bettancourt G.
Director Ejecutivo FOSIS
Presente

De nuestra consideración;

A través de la presente, la Asociación Nacional de Funcionarios/as del FOSIS, ANFFOS, expone a usted nuestra posición y planteamiento respecto a las metas definidas por la institución para el año próximo, de acuerdo con lo contenido en el documento denominado "Propuestas - Compromisos Convenio de Desempeño Colectivo FOSIS 2020".

Primeramente, es menester destacar que nuestras observaciones alcanzan aspectos relativos a la forma y al fondo de las propuestas - compromisos del Convenio de Desempeño Colectivo FOSIS 2020 presentada.

I. En cuanto a la Forma:

En primer término, como Asociación Nacional de Funcionarios/a creemos importante enfatizar en la necesidad de una mayor participación de los funcionarios/as en la definición a priori de las metas de desempeño colectivo. Si bien el Decreto 983 establece un procedimiento consultivo, de recoger la opinión de las Asociaciones de Funcionarios acerca de las metas definidas para los equipos de la institución, creemos que es posible – y conveniente - ser más proactivos en este punto y favorecer una participación más activa en el proceso de construcción de dichas metas e indicadores, dado el impacto que éstas tienen en los funcionarios/as de la institución.

II. En cuanto al Fondo:

En este aspecto vemos necesario manifestarle a usted nuestras aprensiones respecto a algunas metas de Desempeño Colectivo 2020, en lo que respecta a lo siguiente:

- a) Nos parece que el establecimiento de metas colectivas debe propender a un equilibrio entre los distintos centros de Responsabilidad. Por lo mismo, no nos parece sano ni conveniente que existan centros que cuyas metas sean más bien tangenciales a la planificación estratégica de la institución, de carácter más general, mientras otros se llevan el mayor peso de la responsabilidad del servicio. En virtud

de lo anterior, proponemos mayor equivalencia entre las metas de los diversos centros del nivel central y los centros regionales.

- b) Así, por ejemplo, nos parece que la meta de “Asistencia Institucional” (Dirección Ejecutiva), Indicador Meta 2: *“Porcentaje de Compromisos adquiridos en el Comité Directivo cumplidos en el año t, respecto de los compromisos totales adquiridos en el Comité Directivo”*, no se visualiza claridad en esta meta, puesto que no establece condiciones que deben cumplir los “compromisos” para ser considerados útiles para el mejoramiento de la gestión del CR y de la institución.
- c) Asimismo, se extraña el hecho de no tener – este Centro de Responsabilidad - alguna meta vinculada a los sumarios que se realizan en la institución. Dada la cantidad de sumarios que existen en la institución sin que aún se conozca su resolución final, lo que muchas veces afecta el clima organizacional, sería de gran aporte para la institución establecer algún tipo de meta e indicador vinculado a plazos máximos para la realización de los sumarios iniciados dentro del año, y para tener resolución final.
- d) Respecto “Personas” (Subdirección de Personas), como Asociación de Funcionarios/as extrañamos la falta de alguna meta vinculada a la disminución de los días de licencia por enfermedad profesional de funcionarios/as a nivel nacional. Dado el aumento que este tipo de licencias ha experimentado el último tiempo, su impacto en el servicio, y por tratarse de una meta cuyo cumplimiento depende netamente de la gestión y preocupación interna, hubiese sido una gran oportunidad institucional.
- e) En lo relativo a “Administración Financiera” (Subdirección de Administración y Finanzas), lamentamos que no se hubiese incorporado alguna meta asociada a “Nº de días máximos para respuesta y solución” ante requerimientos de funcionarios/as por problemas/dudas en sus liquidaciones mensuales. Así como los Centros Regionales tienen un elevadísimo porcentaje de exigencia para dar respuesta a requerimientos de la ciudadanía, como Asociación de Funcionarios/as estamos convencidos que igual derecho tienen los funcionarios/as del servicio, como clientes internos, ante requerimientos presentados en áreas tan sensibles como son sus remuneraciones.
- f) Por otro lado, como Asociación de Funcionarios/as nos preocupa el aumento considerable de los porcentajes establecidos como metas (muchas metas al borde del 100% de cumplimiento exigido). Esta situación nos parece un serio retroceso, no porque sea malo o incorrecto tratar de mejorar la gestión institucional, sino porque se trata de hacerlo abusando de la capacidad de los equipos, toda vez que se establecen metas cuyo cumplimiento – muchas veces - no depende de la acción y decisión del respectivo centro de responsabilidad; o porque se establecen otras metas con porcentajes de cumplimiento que prácticamente no permite margen de maniobra, sobre todo al tratarse de intervenciones sociales, muy permeable a las vicisitudes del entorno (metas vinculadas a programas de Emprendimiento).

g) En relación con las metas de las “Direcciones Regionales” (Centros Regionales), proponemos que éstas sean coherentes con la inversión real que realiza la institución y con sus capacidades efectivas de gestión. Por lo mismo, como Asociación de Funcionarios/as, reparamos en los siguientes aspectos:

- Indicador de Meta “*Porcentaje de facturas pagadas dentro de los veinticinco (25) días corridos siguientes a la recepción de la factura en la oficina de partes, en el año t*”. Es importante considerar el retraso en la entrega de remesas que impida contar con los recursos para el pago de facturas. Por lo tanto, debe considerarse como supuesto que existan los recursos disponibles en la región.
- Indicador de Meta “*Porcentaje de proyectos supervisados en el año t*”. La nota técnica de esta meta debe establecer que el servicio asegura el presupuesto necesario para lograr el desplazamiento de la labor de supervisión en terreno.
- Indicador de Meta “*Porcentaje de usuarios del programa Yo Emprendo Semilla que terminan su intervención ocupados e incrementan sus ingresos el año t, respecto del total de usuarios del programa que inician su intervención desocupados y la terminan en el año t*” (indicador y meta que también tiene la Subdirección Gestión de Programas). Este indicador es complejo, y el aumento de su meta es absolutamente desproporcionado, ya que pretender que en un periodo de intervención tan acotada en el tiempo se cumpla la doble condición de que un 94,2% termine ocupado, y con incremento de ingresos, es desconocer las variables del entorno que permanentemente actúan en las intervenciones ante grupos vulnerables. Por lo mismo, esta meta es entendible de esperar, pero no inmediatamente terminada la intervención.
- Indicador de Meta “*Porcentaje de requerimientos SIAC, Respondidos en plazo*”. Subir la meta al 99% de cumplimiento es no dejar, en la práctica, margen de maniobra, sobre todo considerando que algunos requerimientos exigen de externos al centro de responsabilidad para dar respuesta. Así, por ejemplo, en la región de Aysén, los requerimientos y/o reclamos relacionados a SUBSIDIO CALEFACCION son tramitados ante el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, quien elabora la respuesta que posteriormente es entregada al usuario, y normalmente lo hace fuera del plazo establecido.
- Indicador de Meta “*Porcentaje del valor publicitario de las apariciones de connotación positiva del FOSIS, respecto al valor publicitario total de apariciones del FOSIS en el año t*”. Se debe establecer que no se considerarán para esta meta las apariciones de naturaleza gremial y/o de denuncia por defensa de derechos funcionarios. De lo contrario, si no se aclara bien, se corre riesgo de incurrir en una práctica antisindical, toda vez que denuncias gremiales contra la autoridad del servicio que aparezcan en medios de comunicación se contabilicen para disminuir porcentaje de cumplimiento, afectando la meta de desempeño colectivo.

A la espera que se incorporen nuestras propuestas y sugerencias, lo que estamos seguros de que irá no sólo en beneficio de los funcionarios/as, sino que también de toda nuestra institución, le saluda atentamente,


PATRICIO LAMA S.
Presidente Nacional ANFFOS



cc: -Directorio ANFFOS