

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-04-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

JEFE/A DEPARTAMENTO: FUNCIÓN GESTIÓN DE PROGRAMAS FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL - FOSIS

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del artículo 40ª de la Ley N° 19.882.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	10 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de jefatura o coordinación de equipos de trabajo.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Capacidad para generar y coordinar redes de carácter nacional e internacional, que aborden temáticas sociales vinculadas especialmente a la superación de la pobreza y a la disminución de la vulnerabilidad social.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es deseable contar con conocimientos y/o experiencia en coordinación y gestión de programas o proyectos sociales, especialmente de aquellos ligados a la atención y apoyo de personas en situación de vulnerabilidad y/o grupos vulnerables, que se ejecuten a nivel nacional con implementación a nivel local o regional. Se valorará además la experiencia en diseño y evaluación de políticas, programas o planes sociales

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Fondo de Solidaridad e Inversión Social
Dependencia	Director Ejecutivo
Ministerio	Ministerio de Desarrollo Social
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento de Gestión de Programas, le corresponde dirigir los procesos de implementación y desarrollo de la oferta programática de FOSIS, de acuerdo a las definiciones estratégicas e institucionales vigentes, contribuyendo a una mejor satisfacción de las necesidades de los usuarios/as a la protección y promoción social y a la superación de la pobreza.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer la política de gestión programática anual, para mejorar la eficiencia del diseño y ejecución de la oferta programática.
2. Supervisar y controlar la implementación de las políticas y programas de la Institución en las materias de su competencia.
3. Coordinar su quehacer con la Subdirección de Administración y Finanzas, Subdirección de Procesos y Soporte, Subdirección de Personas y los Departamentos de Comunicaciones, Auditoría, Cooperación Internacional y Fiscalía, a fin de integrar los procesos que se llevan a cabo en la Institución.
4. Supervisar la evolución de los distintos indicadores de gestión de su área y corregir los planes y programas en función de la Misión Institucional y sus políticas de desarrollo.
5. Planificar y monitorear el presupuesto programático.

6. Participar en procesos de evaluación de la gestión programática, utilizando los resultados de éstas para procesos de mejoramiento continuo.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Jefe/a del Departamento de Gestión de programas, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Adecuar estructural y funcionalmente su área, buscando alinear su funcionamiento en torno a la estrategia institucional y a la nueva etapa de gestión del Servicio.
2. Asegurar la articulación de redes institucionales y territoriales de FOSIS, organizando la oferta programática disponible en esquemas de complementariedad que permitan lograr la integralidad de los diferentes programas y servicios institucionales, en los ámbitos social y productivo.
3. Asegurar la correcta puesta en marcha del programa Ingreso Ético Familiar, componente del sistema Chile Atiende, a nivel nacional.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente/a de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Desarrollo Social.

Su misión es contribuir en el esfuerzo del país, por la superación de la pobreza y disminución de la vulnerabilidad social de las personas y familias, aportando respuestas innovadoras en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado, transformando instrumentos específicos de aplicación, en programas concretos de protección social y económico.

Para el cumplimiento de su misión, FOSIS financia total o parcialmente planes, programas, proyectos y actividades de desarrollo que contribuyen a la superación de la pobreza en el país. Estas acciones apuntan a resolver problemas de ingresos, mejorar la calidad de vida y/o ayudar al fortalecimiento de las capacidades y destrezas de las personas más necesitadas. Su ejecución se realiza a nivel comunal y en territorios focalizados por su alto grado de concentración de pobreza y/u otros índices de exclusión social.

Dentro de los programas que se destacan, son los siguientes: Programa Ingreso Ético familiar, componente de acceso al sistema Chile Atiende, Emprendimiento y Microfinanzas, y Desarrollo Social. El abordaje de estos programas se realiza a partir del contacto con personas, familias, grupos y organizaciones sociales representativas de la comunidad, pertenecientes a territorios focalizados e identificados por su alta prevalencia de pobreza y exclusión social.

Los usuarios/as son seleccionados en función de la gravedad de los riesgos sociales y nivel de pobreza que enfrentan, así como de las oportunidades para prevenir, mitigar o eliminar estos riesgos. Así, éstos/as pueden ser personas naturales desde niños menores hasta adultos mayores, familias y comunidades.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de superar la pobreza, facilitar la inclusión social y combatir las desigualdades sociales. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas originales en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado.

Para el cumplimiento de su misión, FOSIS financia total o parcialmente planes, programas, proyectos y actividades de desarrollo que contribuyen a la superación de la pobreza en el país. Estas acciones apuntan a resolver problemas de ingresos, mejorar la calidad de vida y/o ayudar al fortalecimiento de las capacidades y destrezas de las personas más necesitadas. Su ejecución se realiza a nivel comunal y en territorios focalizados por su alto grado de concentración de pobreza y otros índices de exclusión social.

La visión de la institución contempla constituirse como el organismo líder en las acciones y reflexiones que contribuyan a la superación de la pobreza en el país, comprometiendo a la sociedad e involucrando a la población beneficiaria en el mejoramiento de su calidad de vida.

Esta institución cuenta con un Consejo, al cual le corresponde la dirección de la organización, la aprobación del programa anual de acción y el proyecto de presupuesto de la Institución, sesionando cuatro veces al año. El Consejo está compuesto por:

- a. Ministro de Desarrollo Social, quien preside este Consejo
- b. Subsecretario de Desarrollo Regional (SUBDERE)
- c. Representante de alguno de los organismos del Estado que desarrolle actividades relacionadas con la mujer: actualmente es PRODEMU (Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer)
- d. Cuatro Consejeros designados por el Presidente de la Republica:
 - Un representante de una universidad reconocida por el Estado
 - Un representante de los trabajadores
 - Un representante del sector empresarial
 - Un representante de la sociedad civil

Desde el año 2007, esta institución considera la transferencia de recursos a los municipios con el fin de que ellos administren en forma autónoma tanto los recursos monetarios como los humanos, para el desarrollo de los programas de apoyo a las familias beneficiarias del Programa Puente, permitiendo la entrada al sistema de protección social Chilesolidario

En este contexto, FOSIS cumple un rol de intermediación que se implementa a través de la intervención de profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL) y Apoyos Familiares.

Los primeros son funcionarios que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución; y los últimos, funcionarios que colaboran en el Programa Puente, realizando un apoyo psicosocial a las familias a lo largo de todo el país

El 11 de Mayo de 2012 se promulgó la Ley de Ingreso Etico Familiar, una política pública orientada a las familias más vulnerables del país. Este proyecto, tiene como objetivo, apoyar a las personas para que superen su situación de pobreza por sus propios medios, a través de una alianza entre el Estado y las familias, con compromisos mutuos que se sustentan en tres pilares fundamentales: dignidad, deberes y logros.

El Ingreso Ético familiar, contempla la entrega de un bono por dignidad, sin condiciones, por el sólo hecho de tratarse de una persona que vive en situación de pobreza extrema. En lo relacionado a deberes, se otorgan transferencias monetarios a las familias que cumplan con llevar a sus hijos pequeños al consultorio y por último se otorgan bonos a las familias que alcancen metas determinantes para la superación de la pobreza como las vinculadas a la Educación y trabajo.

A finales del mes de Marzo del presente año (2013), casi tres mil familias de todas las regiones del país, se integraron al Ingreso Ético familiar, luego de un diagnóstico familiar, se comprometieron a trabajar en conjunto para lograr los objetivos. Actualmente, alrededor de 1.500 de estas familias ya comenzaron a trabajar en las sesiones de apoyo social y laboral que les permitan lograr con éxito el desafío.

Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son :

- Director/a Ejecutivo/a,
- Fiscal
- 4 Jefes/as de Departamento (Procesos, Programas, Personas y Finanzas).

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

La oferta programática del FOSIS se centra en 3 grandes líneas: Emprendimiento, Empleabilidad y Habilitación Social.

Emprendimiento

Programa que busca contribuir a que los usuarios aumenten sus ingresos autónomos, mejoren las condiciones de desarrollo de sus actividades económicas y su capital humano a través de la entrega de herramientas que potencien sus capacidades y las oportunidades del entorno, con la finalidad de que personas en situación de pobreza e indigencia desocupadas y/o que desarrollan actividades económicas autónomas perciban ingresos mayores y más estables fruto de su actividad independiente de generación de ingresos.

Empleabilidad/ Yo Trabajo, Yo Trabajo Jóvenes y Oportunidades

El Objetivo General común a todos los programas de la línea de Empleabilidad es contribuir a que los usuarios generen ingresos autónomos, mejorando las capacidades de empleabilidad y la formación emprendedora para el acceso al mercado laboral como trabajador dependiente o trabajador independiente, orientado a las personas, que se encuentran en situación de pobreza y/o de mayor vulnerabilidad y que además estén desocupadas: cesantes o buscan trabajo por primera vez.

Habilitación Social

Este programa centra su acción en la habilitación familiar, por lo tanto busca apoyar directamente su proceso de transformación, a través del despliegue de sus capacidades, la utilización de sus potencialidades y la participación activa de los sujetos de intervención, con el fin de iniciar un proceso gradual y sustentable de mejoramiento de su calidad de vida e integración social.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo del Departamento de Gestión de programas, está constituido por 46 personas, 41 de las cuales son profesionales de diferente formación académica y 5 administrativos. Este equipo, entre otras funciones, realiza supervisión a las unidades regionales, ya que en regiones existe una contraparte con dependencia funcional del Departamento, compuesta por Jefes/as del Departamento de Gestión de Programas regionales.

CLIENTES INTERNOS

Este alto directivo público depende directamente del Director Ejecutivo del Servicio, asesorándolo en el ámbito de su competencia.

A nivel nacional otorga supervisión y soporte en el monitoreo de la ejecución de los programas a las 15 regiones del país.

Se relaciona regularmente con las jefaturas de los siguientes departamentos:

- Departamento de Procesos y Soporte que contribuye a la generación de información relevante, que permita visualizar y anticipar necesidades internas y externas en el ámbito de evaluación de la implementación de la oferta programática de FOSIS, y generar nuevas propuestas innovadoras para dar respuesta a las necesidades de los/las usuarios/as de FOSIS.
- Administración y Finanzas y de Personas, para requerimientos relativos a recursos humanos, finanzas y abastecimiento de los programas y proyectos

De igual forma se relaciona con el/la Fiscal del FOSIS, para asegurar que los programas institucionales funcionen cumpliendo las normas legales y reglamentarias que los regulan directa e indirectamente y para contribuir a la divulgación de la normativa legal y reglamentaria relativa a la institución.

CLIENTES EXTERNOS

El/ la Jefe/a del Departamento de Gestión de Programas, se relaciona externamente con:

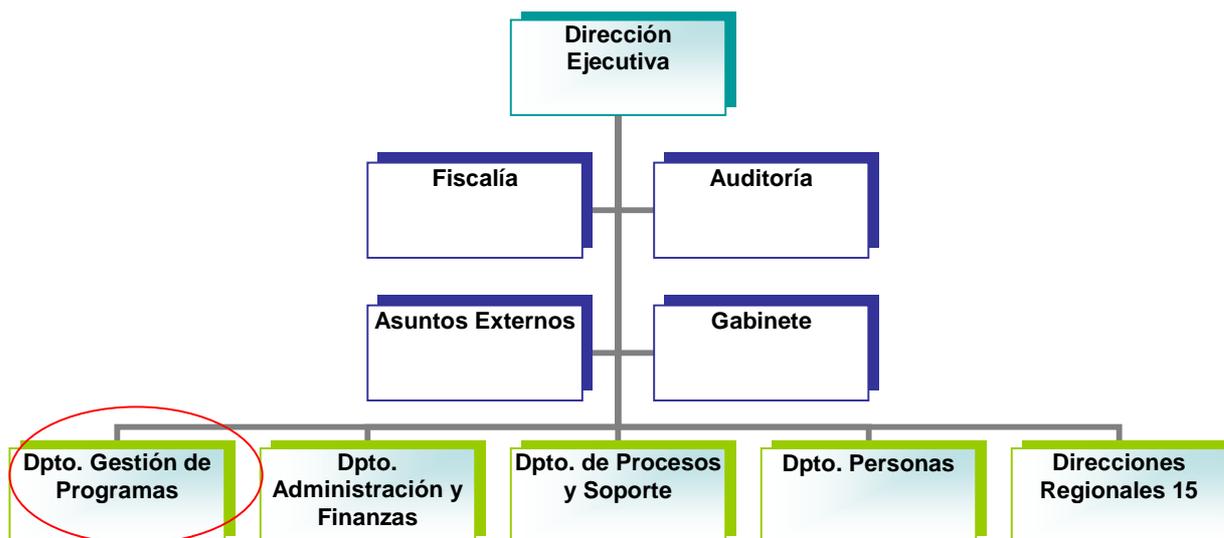
- Usuarios/as de la oferta programática, que principalmente son personas y familias que viven en situación de pobreza o extrema pobreza y que participan de los programas del FOSIS.
- Otros servicios públicos con quienes se realizan convenios de complementariedad para potenciar la acción social del Servicio, tales como Ministerio de Vivienda y Urbanismo, de Educación, y de Economía. También con el SENAME, INJUV, SERCOTEC, SENCE,, JUNGI, entre otros.
- Entidades como organismos no gubernamentales - ONG's, consultoras y universidades.
- Organizaciones sociales, las cuales puede ejecutar proyectos en beneficios de sus integrantes de manera autogestionada.
- Municipalidades, que son las contrapartes institucionales del FOSIS en cada territorio.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	46
Dotación total del Servicio	501
Dotación honorarios	521
Presupuesto que administra	\$55.546.000.000.-
Presupuesto del Servicio	\$68.380.000.000.-

Fuente: Ley de presupuesto y Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.291.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.407.108.-	\$962.843.-	\$3.369.951.-	\$ 2.802.955.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.313.392.-	\$1.725.357.-	\$6.038.749.-	\$ 4.786.617.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.464.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.395.564.-	\$958.226.-	\$3.353.790.-	\$2.790.510.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.803.473.-	\$1.521.389.-	\$5.324.862.-	\$4.292.144.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.291.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.