

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-09-2010

Representante del CADP: Andrés Mahnke

JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN: PERSONAS 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 40° de la Ley N° 19.882

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

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

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad de 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 nueva estrategia institucional, siendo capaz de visualizar las necesidades de desarrollo de los/as funcionarios/as de acuerdo a los nuevos escenarios y desafíos institucionales.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando equipos y personas, generando directrices, planificando, diseñando, movilizand recursos organizacionales, delegando, 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, utilizando estrategias de comunicación interna que favorezcan el direccionamiento de los/as funcionarios/as, en un entorno de reformulación y reorganización organizacional.

Se valorará que posea al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar de manera proactiva y efectiva las coordinaciones necesarias para agregar valor a su gestión. Capacidad para comunicar de manera oportuna y efectiva lo necesario para facilitar la gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas. Capacidad para planear y gestionar estratégicamente la comunicación interna, informando y sensibilizando a los/as funcionarios/as acerca del quehacer de la institución, para fortalecer el sentido del trabajo y el sentido de identidad con la institución.

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. Habilidad para gestionar procesos de cambio organizacional, siendo capaz de generar estrategias que atiendan a futuras demandas, requerimientos, riesgos y amenazas, demostrando capacidad para negociar, lograr acuerdos, y brindar u obtener información y asesorías pertinentes, que beneficien a FOSIS en el cumplimiento estratégicos de sus metas

5. LIDERAZGO

Capacidad para motivar y generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad de trabajo en equipo, conducción de personas, desarrollar el talento, propiciar y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. Capacidad para atender a las principales demandas organizacionales en el área de gestión de personas, y de posicionar estratégicamente su departamento dentro de la gestión institucional, tanto a autoridades como con los funcionarios/as.

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

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en gestión y/o administración de procesos de recursos humanos.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Jefe/a Departamento Función Personas le corresponderá gestionar el ciclo de vida laboral de los/as funcionarios/as, coordinando el funcionamiento de los subsistemas del área, velando por el posicionamiento estratégico de la gestión de personas al interior de la institución, de acuerdo a las políticas y normativas que rigen a los servicios públicos, con el objeto de propiciar un buen entorno de trabajo y contar con funcionarios/as altamente motivados/as, comprometidos/as, informados/as, capacitados/as y laboralmente desarrollados/as.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Supervisar el óptimo funcionamiento del área a nivel nacional, socializando planes y criterios comunes a nivel de gestión de personas con las unidades regionales.
2. Velar por la adecuada implementación de planes estratégicos que contribuyan a optimizar el clima laboral en la Institución, y que se ajuste a los principios y valores estratégicos vigentes, considerando el diseño, propuesta e

implementación de estrategias de comunicaciones internas en la institución.

3. Asesorar a las distintas jefaturas del servicio en materia de procesos de recursos humanos.
4. Supervisar y controlar la gestión de los procesos administrativos del área -dentro del marco legal- y el cumplimiento de los objetivos y metas comprometidas en relación al ciclo de vida laboral de los funcionarios, que considera materias tales como: selección, inducción, desarrollo, capacitación, compensaciones, prevención de riesgos, gestión del desempeño, desvinculación, bienestar, clima laboral y buenas prácticas laborales, que contribuyan optimizar el desempeño de las personas y agregue valor a la organización.
5. Supervisar la gestión presupuestaria asociada a contratación de personas.

DESAFÍOS DEL CARGO

Uno de los principales desafíos que tendrá este/a alto/a directivo/a público/a, es posicionar al Departamento al interior de la institución, impulsando estrategias de comunicación interna que les permitan ser visualizados como el departamento que gestiona y vela por las políticas de desarrollo de las personas y por su calidad de vida laboral, caracterizados por la excelencia en la labor y actitud de servicio.

Además, deberá adecuar la estructura organizacional de su departamento frente a la incorporación del área de comunicaciones interna, identificando y rediseñando los procesos del área para lograr mejoras en su administración y el desarrollo de los/as funcionarios/as, de manera concordante al impulso estratégico del servicio.

Relacionado con lo anterior, deberá proponer una visión innovadora en la gestión de su área para el mejoramiento de la calidad de vida laboral al interior de la organización, que apunte hacia la óptima implementación y comunicación de los procesos asociados al ciclo de vida y desarrollo integral de los/as funcionarios/as del Servicio.

Se espera que impulse estrategias de bienestar para el personal de FOSIS, así como también, que defina y promueva acciones que aseguren el cumplimiento de los objetivos y directrices del Código de Buenas Prácticas Laborales.

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 Planificación.

Se crea con el propósito de contribuir a la superación de la pobreza, inicialmente a través de instrumentos específicos de aplicación y posteriormente transformándose en programas concretos de protección social y económico.

Dentro de estos programas destacan los siguientes: Programa Puente componente de acceso al sistema Chile Solidario, Generación de Ingresos y Empleos, 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/as 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 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.

Destaca entre sus funcionarios, su alta sensibilidad hacia temáticas sociales y su solidez técnica en su capacidad crítica.

La institución es dirigida por un Consejo, al cual le corresponde además 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 Planificación, quien preside este Consejo
- b. Subsecretario de Desarrollo Regional
- c. Representante de alguno de los organismos del Estado que desarrolle actividades relacionadas con la mujer: actualmente es la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer - PRODEMU
- d. Cuatro Consejeros designados por la Presidente de la República:
 - 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, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social cumple un rol de intermediación que se implementa a través de la intervención de profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local 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.

Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son el de Director Ejecutivo, Fiscal y los Jefes/as de Departamento Función Desarrollo Institucional, Función Gestión de Programas; Función Administración y Finanzas y Función Personas.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los servicios habituales del Departamento son:

Administración de Personal:

- Gestión de contratos y desvinculaciones de personal de planta, contrata y honorarios.
- Liquidaciones de remuneraciones y pagos previsionales de acuerdo a la normativa vigente.

Desarrollo Organizacional:

- Proceso de selección de personal.
- Evaluación de desempeño.
- Medición de Clima.
- Plan de Capacitación.
- Cumplimiento del Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y certificación ISO 9001:2000.
- Cumplimiento Programas de Mejoramiento de la Gestión y certificación ISO 9001:2000.
- Higiene y Seguridad.

Bienestar del Personal:

- Beneficios entregados por el Servicio de Bienestar, entre los que se encuentra el seguro complementarios de salud y salas cunas/ jardines infantiles.

Comunicaciones Internas:

- Inducción del personal
- Actividades internas
- Boletín Interno Trimestral
- Informativo: noticias, procedimientos, eventos, nacimientos, etc.

Fuente: Fondo de Solidaridad e Inversión Social

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo del Departamento de Personas está constituido por 18 personas, entre profesionales y administrativos. La estructura del departamento se organiza en 4 subdepartamentos: Gestión de Personal, Desarrollo Organizacional, Bienestar del Personal y Comunicaciones.

Además se relaciona con las direcciones regionales en el ámbito de su competencia, realizando la supervisión a las unidades regionales.

CLIENTES INTERNOS

Este alto directivo público es parte de comité directivo y se relaciona regularmente con los departamentos de Administración y Finanzas; Fiscalía, Gestión de Programas y Desarrollo Institucional.

Este cargo integra la Junta Calificadora, el Comité Bipartito de Capacitación, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y preside el Comité de Bienestar.

En el ámbito de las relaciones laborales, interactúa con la Asociación de Funcionarios de la institución y con el Sindicato de Trabajadores a Honorarios.

CLIENTES EXTERNOS

En el sector público, el/ la Jefe/a de Departamento Personas se relaciona, entre otros, con:

- La Contraloría General de la República, para el control de legalidad de los actos administrativos vinculados a la contratación y otros procesos propios del Departamento.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil, en lo relativo a políticas generales de sistemas de capacitación y evaluación del desempeño.
- La Dirección de Presupuestos, para la entrega de informes periódicos y provisión de cargos.
- La Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, para la aplicación del marco regulatorio y normativo del de bienestar.
- La Subsecretaría Ministerial para la visación de las contrataciones de funcionarios y honorarios.

Se vincula también con entidades previsionales y de seguridad social, a efecto de cumplir con las normativas y obligaciones de salud y previsionales, y con la ACHS.

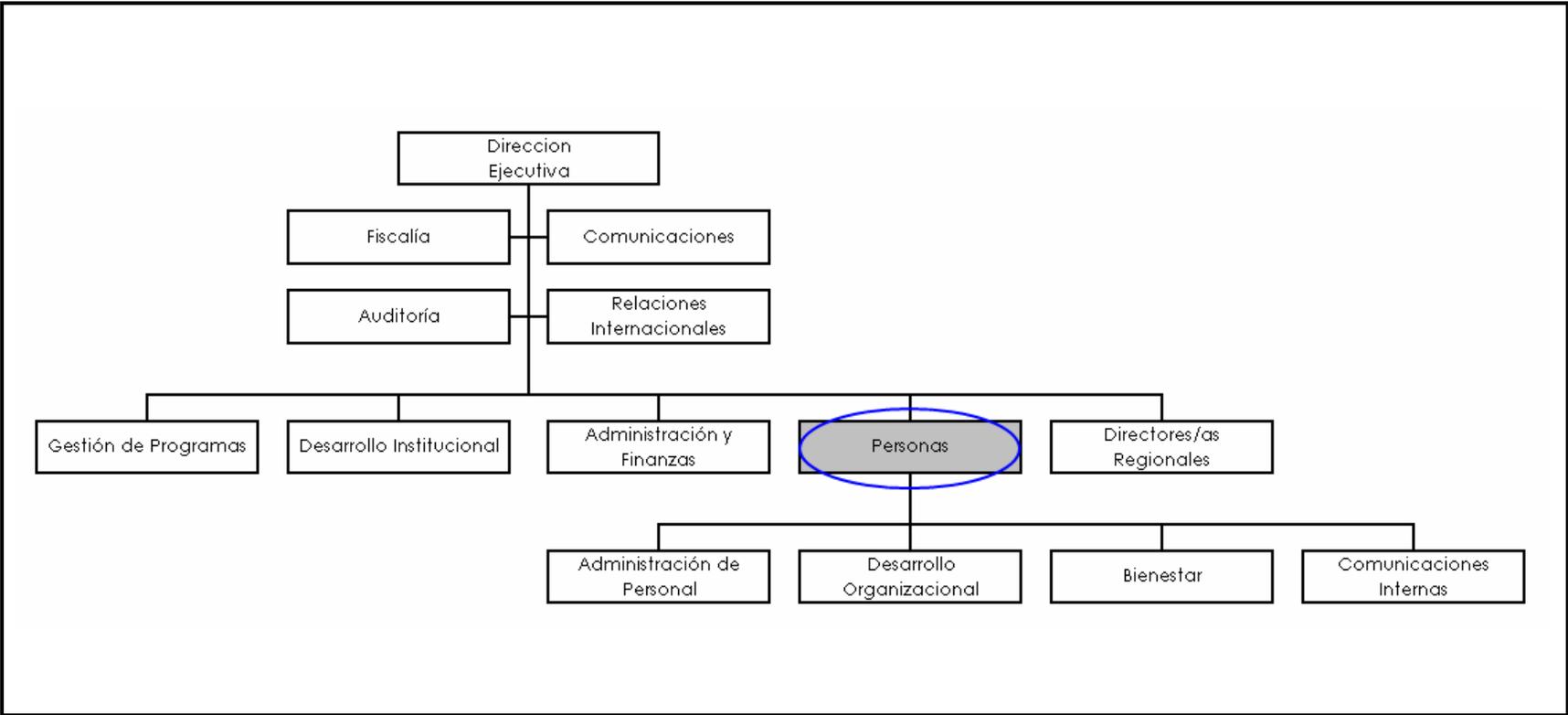
Además, se relaciona con la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	18
Dotación Total del Servicio	852
Dotación honorarios	326
Presupuesto del Departamento	\$ 6.693.081.000
Presupuesto del Servicio	\$ 54.966.004.231

Fuente: Fondo de Solidaridad e Inversión Social y Dirección de Presupuestos.

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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.668.000.-** para un no funcionario, y que puede tener una variación de un 10%, 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 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.095.314.-	\$628.594.-	\$2.723.908.-	\$ 2.263.212.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.754.676.-	\$1.126.403.-	\$4.881.079.-	\$ 3.930.642.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.819.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.085.265.-	\$625.580.-	\$2.710.845.-	\$2.252.108.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.310.807.-	\$993.242.-	\$4.304.049.-	\$3.500.483.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.668.000.-

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley

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 público 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 este sea renovado.