

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-03-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Eduardo Moyano.

JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN DESARROLLO E INNOVACION 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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20 %

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.

Además, se valorará que posea al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o de jefatura en instituciones de similar envergadura y complejidad que FOSIS,

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.

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 altamente deseable contar con experiencia en innovación y gestión de procesos en temáticas relacionadas a personas en situación de vulnerabilidad, en organizaciones de similar envergadura, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en materias vinculadas a procesos de gestión del cambio.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a de Departamento de Desarrollo e Innovación, le corresponde garantizar el adecuado desarrollo e implementación de procesos estratégicos a través de la optimización de sistemas de información, la gestión de conocimiento y la innovación para contribuir al mejoramiento de la gestión institucional.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo, el Jefe/a de Departamento de Desarrollo e Innovación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el diseño e implementación de los procesos estratégicos de la institución, apoyados en tecnologías de la información, con el objetivo de generar conocimiento relevante en el ámbito de la superación de la pobreza.
2. Garantizar el desarrollo y soporte de los sistemas de información de la institución, asegurando su correcto funcionamiento y desarrollo de nuevos sistemas.
3. Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la gestión institucional.
4. Contribuir a la pertinencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y calidad de los programas institucionales, a través del desarrollo de estudios y evaluaciones.
5. Contribuir al cumplimiento de las metas institucionales a través del control de gestión.
6. Velar por la oportuna gestión de los requerimientos de los usuarios/as y por la generación de instancias de participación ciudadana.

	DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
DESAFÍOS DEL CARGO y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	<p>Al asumir el cargo, el Jefe de Departamento de Desarrollo e Innovación, le corresponderá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Asegurar el correcto desarrollo de la Subdirección de Desarrollo e Innovación impulsando el alineamiento institucional en base a las nuevas definiciones estratégicas. 2.- Desarrollar e implementar la estrategia de innovación y gestión del conocimiento, para mejorar la calidad y eficiencia de los programas ejecutados. 3.- Desarrollar estrategias y herramientas enfocadas al control de gestión estratégico de la gestión y al monitoreo de los programas. 	<p>Desarrollo y seguimiento de la planificación estratégica institucional.</p> <p>Contar con un plan de innovación y gestión del conocimiento.</p> <p>Contar con las herramientas instaladas para el control estratégico de la gestión y monitoreo de los programas.</p>

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 **"Liderar estrategias de superación de la pobreza y vulnerabilidad de personas, familias y comunidades, contribuyendo a disminuir las desigualdades de manera innovadora y participativa"**.

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, atacando la pobreza en su multidimensionalidad.

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 Subsistema de Seguridades y Oportunidades, Programas de Emprendimiento y Microfinanzas, Programas de Empleabilidad, Programas de Rehabilitación Social, y Programas de Desarrollo Territorial. 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 vulnerabilidad.

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.

Lo anterior, se orienta a un nuevo concepto de pobreza distinto a la diagnosticada en la década de los 90. En consecuencia, se amplía el espectro de acción, atacando no sólo la extrema pobreza, sino también se considera dentro del espectro de acción a las personas en condiciones de vulnerabilidad, lo que nos permite identificar necesidades a otra escala, vinculada a la calidad de los bienes y servicios otorgados.

Cabe señalar que FOSIS, cumple un rol de intermediación que se implementa a través de la intervención de profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares, y Apoyos Técnicos. Los primeros, son funcionarios que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los últimos funcionarios, colaboran en el Programa de Seguridades y Oportunidades realizando un apoyo psicosocial y socio laboral a las familias a lo largo de todo el país.

La visión de la institución contempla "**Un país sin pobreza, más justo e igualitario**", comprometiéndose a la sociedad e involucrando a la población beneficiaria en el mejoramiento de su calidad de vida.

La estrategia de la Institución para el período 2014-2018 será contribuir al fortalecimiento y ampliación del Sistema de Protección Social Chileno, desarrollando una oferta programática integral que potencie el capital social comunitario, la inclusión, el emprendimiento y la empleabilidad en los sectores más vulnerables del país. Para lo cual deberá:

1. Liderar la creación de una estrategia para el Fortalecimiento de Capacidades de personas, familias y comunidades en territorios vulnerables, basado en la corresponsabilidad ciudadana y en una gestión descentralizada.
2. Promover la innovación social bajo un concepto amplio y descentralizado, donde los actores de las comunidades regionales y locales establezcan creativamente su visión y planes para el desarrollo.
3. Incorporar progresivamente los programas y recursos de otros sectores del Estado al Fondo, con el fin de garantizar que personas, familias y comunidades vulnerables ejerzan sus derechos sociales en forma plena y expedita.
4. Adecuar la estructura y los procesos institucionales del FOSIS para avanzar en el logro de los lineamientos que establece el programa de gobierno, de acuerdo a los cambios que han experimentado nuestra sociedad y la ciudadanía durante los últimos años.

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

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

BIENES Y/O SERVICIOS

Este Departamento, entrega diversos productos y servicios en las siguientes áreas:

Procesos Estratégicos

- Diseño, implementación y supervisión de un modelo de gestión institucional para lograr mayor eficacia y eficiencia de los procesos de provisión de productos estratégicos institucionales.

Estudios

- Medición de satisfacción de usuarios/as.
- Evaluación y medición de programas FOSIS.

Soporte

- Operación del Sistema de Control de Gestión Institucional.
- Conducción y monitoreo del Sistema Integrado de Atención de Clientes (SIAC), fortaleciendo la comunicación con los usuarios(as) FOSIS.
- Coordinación, ejecución y mantención de políticas de seguridad y protección de la plataforma de TIC's en concordancia con las leyes y normas existentes.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Departamento de Desarrollo e Innovación, está constituido por 44 personas, 42 de las cuales son profesionales de diferente formación académica y 2 administrativos. Este equipo, entre otras funciones, realiza supervisión a las unidades regionales, ya que en cada región existe una contraparte con dependencia funcional del departamento.

CLIENTES INTERNOS

Este alto directivo público depende directamente del Director Ejecutivo del Servicio, asesorándolo en el ámbito de su competencia y se relaciona regularmente con los siguientes departamentos:

Administración y Finanzas; provee de sistemas de control financiero, rendiciones y de gestión.

Gestión de Programas; provee diseño y soporte en los procesos estratégicos, de selección de usuarios, selección de ejecutores, planificación de la inversión y supervisión, así como también contribuye a la revisión de los programas y rediseño.

Personas y Fiscalía; provee de sistemas de control de personal, administración de contratos.

A nivel nacional otorga soporte en los seguimientos de los indicadores de control de gestión, soporte comunicacional y de redes.

CLIENTES EXTERNOS

El/ la Jefe de Departamento de Desarrollo e Innovación se relaciona externamente con otros organismos públicos con metas asociadas, entre los cuales se encuentra la Dirección de Presupuesto (DIPRES) por los informes periódicos de control de gestión, PMG y evaluaciones; el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) por los programas de emprendimiento; y la Secretaría General de Gobierno (SEGEOB) por el tema de participación; con la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE) por la coordinación regional del gasto público y estrategia de descentralización.

Además, se deberá contactar con instituciones especializadas en

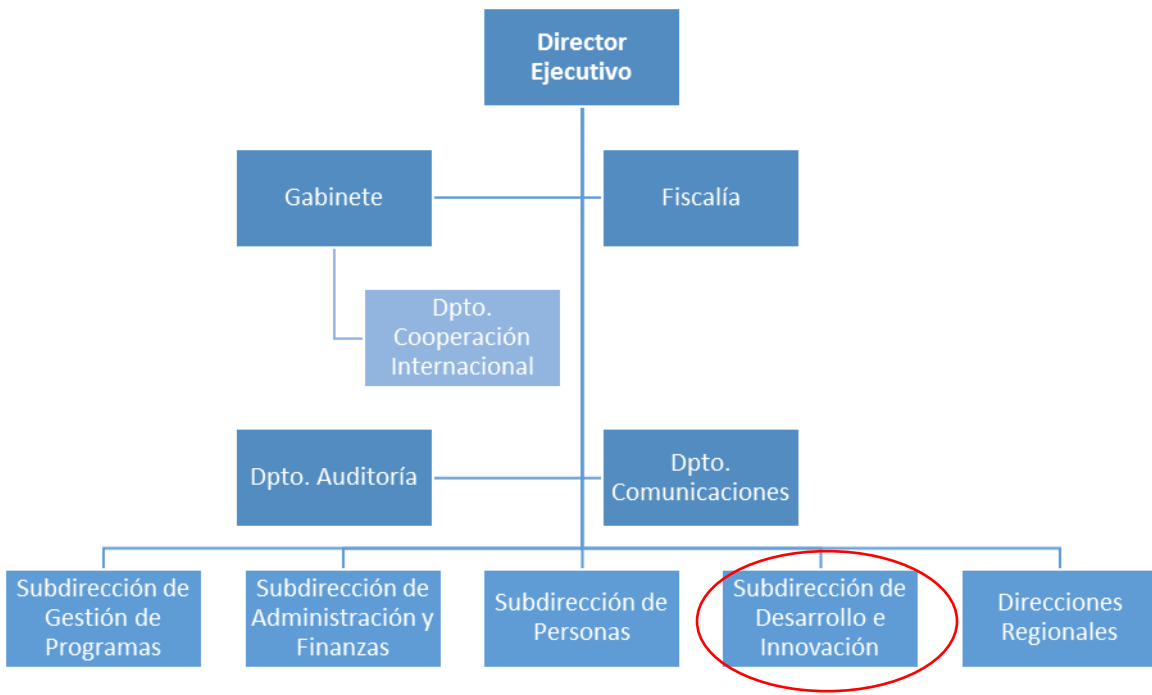
estudios y evaluaciones, como son las universidades.
 Por último, también debe relacionarse con el Ministerio de Desarrollo Social para coordinar temas relativos a la Planificación Institucional.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	44
Dotación total del Servicio	558
Dotación honorarios	609
Presupuesto que administra	\$1.400.000.000.
Presupuesto del Servicio	\$ 75.199.878.000.-

Fuente: Ley de presupuesto y Fondo de Solidaridad e Inversión Social.2015.

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 **\$3.407.000.-** 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 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.	\$2.679.113.-	\$803.734.-	\$3.482.847.-	\$ 2.896.663.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.800.808.-	\$1.440.242.-	\$6.241.050.-	\$ 4.996.103.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.596.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.666.265.-	\$799.879.-	\$3.466.144.-	\$2.883.802.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.233.268.-	\$1.269.980.-	\$5.503.248.-	\$4.452.372.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.407.000.-

***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.