

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-07-2015
Representante del CADP: Pilar Vera

JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS 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	15%
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
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, movilizandorecursos 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.

Capacidad para rediseñar procesos y definir políticas e instrumentos de gestión eficientes y transparentes que aseguren, desde su ámbito de acción, el óptimo uso de recursos, centralizando los requerimientos relativos a su quehacer y favoreciendo el control de costos en la adquisición de recursos físicos y de apoyo logístico.

Además, se valorará que posea al menos 3 años de experiencia en funciones directivas o de jefatura en instituciones de similar envergadura, complejidad y/o en materias de protección y promoción social.

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 centralizar la relación con diversos actores y grupos de interés externos a la institución, principalmente en lo referido al ámbito presupuestario, contable y financiero bajo su responsabilidad, potenciando su gestión a través del desarrollo de estrategias de colaboración.

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.

Habilidad para movilizar a su equipo hacia un trabajo en conjunto con otras áreas de la organización, priorizando la generación de redes y asociaciones profesionales, constituyéndole en un referente capaz de transmitir confianza técnica en su institución.

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 gestión y administración de recursos físicos y financieros en organizaciones de similar complejidad, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en gestión financiera del Estado, en organizaciones de similar envergadura.

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/la Jefe/a del Departamento Administración y Finanzas le corresponde gestionar el funcionamiento del área administrativa y financiera del Servicio, elaborando políticas, estrategias, planes y criterios comunes en lo relativo a los recursos financieros, físicos y de apoyo logístico a nivel institucional, en conjunto con las jefaturas de los departamentos, subdepartamentos y unidades regionales, para contribuir al gerenciamiento de la organización con miras a la generación de experiencias innovadoras en materia de protección y promoción social.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

- Asesorar y proponer al Director, estrategias para administrar las finanzas y recursos de la institución, formulando planes y procedimientos de operación que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Gestionar el proceso de formulación presupuestaria, presentando el presupuesto anual para el análisis y discusión de las distintas instancias institucionales, siendo además responsable de su posterior administración, control y registro e informes correspondientes.
- Monitorear y supervisar el proceso de registro contable y financiero, y la elaboración de los informes que se requieran en esta materia, tanto a nivel institucional como intersectorial, así como la elaboración de informes requeridos por la Dirección de Presupuestos.
- Supervisar los procesos administrativos, en su área de acción velando por el cumplimiento de la normativa vigente en la materia y la probidad administrativa.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
Desafío 1: Adecuar la estructura y los procesos financiero contable a los nuevos lineamientos y definiciones estratégicas del Servicio.	Lineamiento 1.1: Proponer a la dirección ejecutiva e implementar una reestructuración de la Subdirección y modelo de gestión acorde a los nuevos desafíos institucionales.
Desafío 2: Estandarizar las políticas y procedimientos de gestión del presupuestaria a nivel nacional.	Lineamiento 2.1: Diseñar e implementar un modelo que permita estandarizar procedimientos de gestión del presupuesto institucional a nivel nacional.
Desafío 3: Gestionar oportuna y eficientemente la ejecución presupuestaria Institucional.	Lineamiento 3.1: Generar un modelo de control permanente de la ejecución presupuestaria resguardando criterios de eficiencia en el gasto.
Desafío 4: Implementar las nuevas normativas contables que incorpora la gestión del Estado.	Lineamiento 4.1: Diseño e implementación de un modelo que permita al Servicio la adecuación del sistema de contabilidad general hacia las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).

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 Habilitación 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:

- Presupuesto y Gestión Financiera: Considera la correcta formulación y ejecución del presupuesto anual institucional, así como su gestión financiera, el cumplimiento de PMG y la certificación ISO 9001:2008.
- Contabilidad: Se refiere al control y registro de hechos económicos a través de los sistemas vigentes, al control de contabilidad a nivel nacional y la emisión de informes para contrapartes internas y externas.
- Servicios Generales: Contempla la compra y contratación de productos y servicios para los clientes internos, con la consecuente responsabilidad sobre el cumplimiento del PMG y la certificación ISO 9001:2008. Se relaciona además con la gestión de la mantención de bienes muebles e inmuebles, la entrega de servicios de apoyo (aseo, correspondencia, recepción, entre otros) y la emisión de informes para contrapartes internas y externas.

Fuente: Fondo de Solidaridad e Inversión Social.2015.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Departamento está constituido por 26 personas, que provienen principalmente del área de administración y finanzas organizándose actualmente en 4 unidades funcionales: sub departamento de Presupuesto, Gestión Financiera, de Contabilidad y de Administración y Servicios. En cuanto a su estamento, 9 de estos funcionarios son profesionales, 12 administrativos y 5 auxiliares. Este equipo, entre otras funciones, realiza supervisión a las unidades regionales, ya que en cada región existe una contraparte con dependencia funcional del Departamento, representado en los/as Jefes/as de Departamento de Administración y Finanzas Regionales.

CLIENTES INTERNOS

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

Sus principales clientes son los departamentos de Desarrollo e innovación Gestión de Programas, Personas y Fiscalía, para centralizar los requerimientos de soporte en materias financieras, logísticas y administrativas.

Destaca su relación con:

El Departamento de Gestión de Programas, con quien se relaciona cercanamente para entregar soporte administrativo en lo relativo a las licitaciones públicas y contratos con intermediarios que aquel departamento establece, así como para asesorar y dar soporte en la mejora de los procedimientos de selección de los ejecutores de los programas de FOSIS.

El Departamento de Personas, con quien se relaciona en temas de remuneraciones y gastos asociados a Recursos Humanos de la institución.

Con las Direcciones Regionales, asignándoles el presupuesto y controlando la ejecución del mismo durante el año.

CLIENTES EXTERNOS

El/ la Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas, se relaciona principalmente con los siguientes organismos públicos: el Ministerio de Desarrollo Social, para la discusión y presentación ante la Dirección de Presupuestos como frente al Congreso, para el presupuesto anual; con la Dirección de Presupuestos, para la

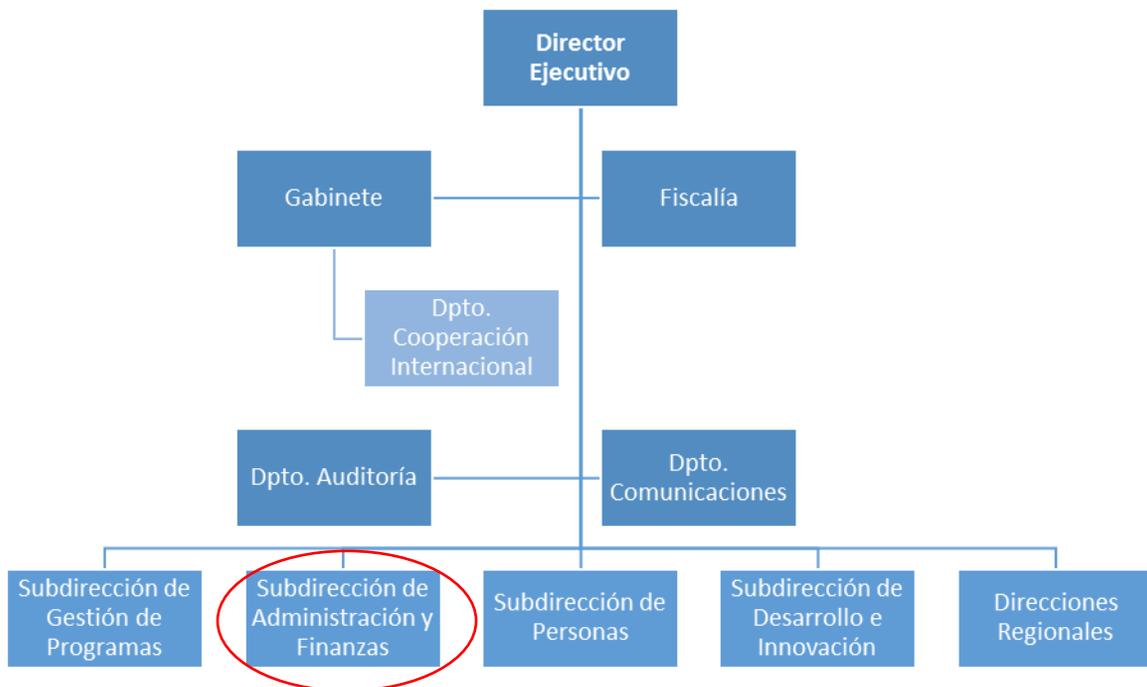
entrega de informes periódicos; con la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas, en materias relacionadas con la utilización del portal ChileCompra; y con la Contraloría General de la República, para el adecuado cumplimiento de las normativas vigentes. Además, debe realizar la revisión de rendiciones por parte de los intermediarios del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, como lo son los ejecutores receptores de fondos, municipios, gobernaciones y otros beneficiarios directos de la institución.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	26
Dotación Total del Servicio	558
Dotación honorarios	609
Presupuesto del Departamento	\$700.000.000.-
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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.529.000.-** 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 35%	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.-	\$937.690.-	\$3.616.803.-	\$ 2.999.658.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.800.808.-	\$1.680.283.-	\$6.481.091.-	\$ 5.145.280.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.715.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.666.265.-	\$933.193.-	\$3.599.458.-	\$2.986.303.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.233.268.-	\$1.481.644.-	\$5.714.912.-	\$4.614.586.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.529.000.-

***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 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 altos directivos públicos nombrados 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 en calidad de alto directivo público, 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.