

## 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 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 Nª 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	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

## **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 en instituciones de similar envergadura y/o complejidad.

### **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 altamente deseable contar con 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, en instituciones de similar envergadura y/o complejidad.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en diseño y evaluación de políticas, programas o planes sociales, en instituciones de similar envergadura y/o complejidad.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Fondo de Solidaridad e Inversión Social-FOSIS
Dependencia	Director/a 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 Desarrollo e innovación, 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.

	<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<b>DESAFÍOS DEL CARGO y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>	<p>El/la Jefe/a del Departamento de Gestión de programas, deberá asumir los siguientes desafíos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asegurar la articulación de redes institucionales y territoriales de FOSIS.</li> <li>2. Asegurar la correcta implementación de las modificaciones del Subsistema de Seguridades y oportunidades a nivel nacional.</li> <li>3. Asegurar la correcta supervisión, asistencia técnica y monitoreo de la ejecución programática en regiones.</li> <li>4. Definir e implementar los elementos transversales de la oferta programática institucional.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizar la oferta programática en esquemas de complementariedad.</li> <li>2. Implementar la ejecución de los programas del Subsistema de Seguridades y Oportunidades, así como las respectivas propuestas metodológicas.</li> <li>3. Establecer un nuevo sistema de monitoreo y asistencia técnica a los Departamentos de Gestión Programática de las regiones.</li> <li>4. Operacionalizar la incorporación en la oferta programática regular de FOSIS, de aquellos elementos transversales definidos como prioridad institucional.</li> </ol>

### 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

La oferta programática del FOSIS se centra en 5 grandes líneas: Asistencia Técnica; Subsistema de Seguridades y Oportunidades; Habilitación Social; Gestión Territorial; Programas Regulares de Emprendimiento y Empleabilidad.

### **Asistencia Técnica**

Programas del Ministerio de Desarrollo Social que se ejecutan directamente a través de convenios entre el Ministerio y los Municipios, correspondiendo a FOSIS entregar Asistencia Técnica a estos últimos a fin de asegurar la correcta ejecución de las actividades de cada Programa. Los programas son: Habitabilidad, Vive tu Huerto y Autoconsumo.

### **Subsistema de Seguridades y Oportunidades**

Parte esencial del Sistema de Protección Social, está conformado por cuatro componentes: Acompañamiento Psicosocial, Acompañamiento Socio laboral, Programa EJE, Transferencias Monetarias. A FOSIS le corresponde la ejecución de los Programas de Acompañamiento y del Programa EJE.

### **Habilitación Social**

Programas que centran su acción en la habilitación familiar, y en la Habilitación Comunitaria, buscando apoyar directamente los procesos 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.

### **Gestión Territorial**

Línea de trabajo que se compone de tres programas: Más Territorio, Habitabilidad en Comunidad, y Huertos Comunitarios, Todos ellos diseñados con el objetivo de generar procesos de participación social comunitaria, que contribuyan a la elaboración y ejecución de Planes Locales de Desarrollo Territorial.

### **Programas Regulares**

Programas de Emprendimiento que buscan 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. Programas de Empleabilidad que buscan 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.

### **EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo del Departamento de Gestión de programas, está constituido por 48 personas, 43 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.

Se relaciona regularmente con las jefaturas de los siguientes departamentos:

- Departamento de Desarrollo e Innovación, 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, Energía y de Economía. También con el SENAME, INJUV, SERCOTEC, SENCE, JUNJI, 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.

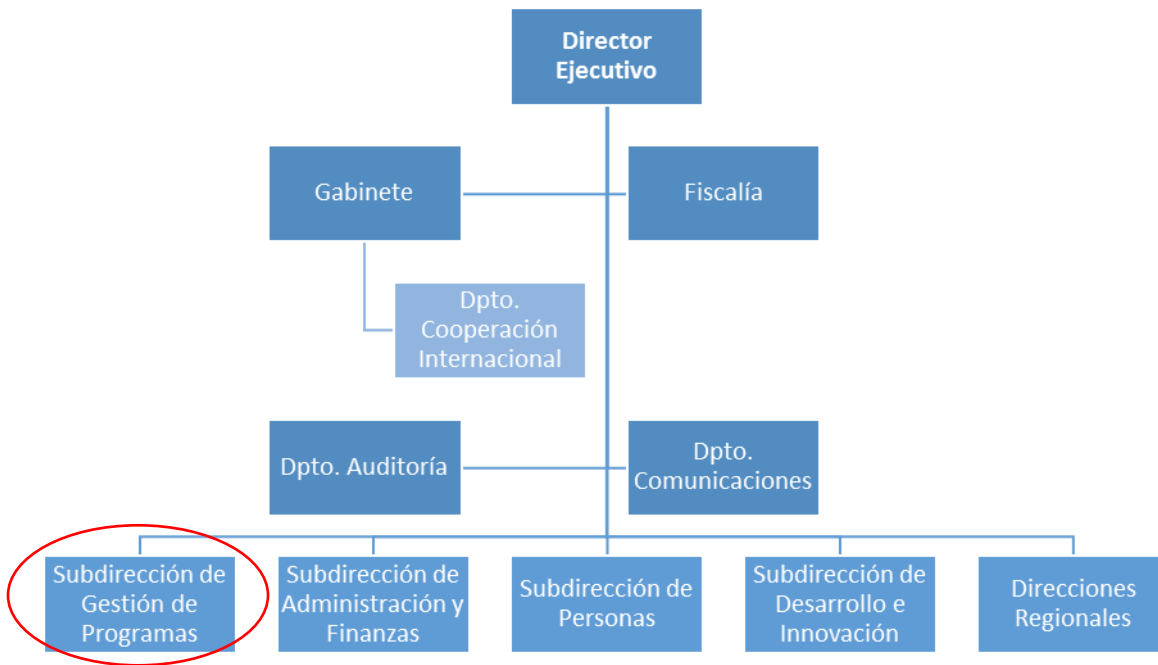
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	48
Dotación total del Servicio	558
Dotación honorarios	609
Presupuesto que administra	\$61.000.000.000.-
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 **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.632.000.-** 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.	\$2.679.113.-	\$1.071.645.-	\$3.750.758.-	\$ 3.099.652.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.800.808.-	\$1.920.323.-	\$6.721.131.-	\$5.276.178.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.825.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.666.265.-	\$1.066.506.-	\$3.732.771.-	\$3.085.801.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.233.268.-	\$1.693.307.-	\$5.926.575.-	\$4.725.830.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.632.000.-</b>

\***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.