

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24 de enero de 2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez C.

### JEFE/A DEPARTAMENTO: FUNCIÓN PROCESOS Y SOPORTE 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 4 años.

#### 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	15 %
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.

### **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 deseable contar con formación y/o experiencia en diseño y evaluación de procesos, en un nivel apropiado para la necesidad específica de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento de Procesos y Soporte, le corresponde garantizar el adecuado desarrollo e implementación de procesos estratégicos a través de la optimización de los recursos informáticos, sistemas de información y la gestión de conocimiento para contribuir al mejoramiento de la gestión institucional.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Procesos y Soporte 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.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Procesos y Soporte le corresponderá:

1.- Asegurar la correcta puesta en marcha de la nueva Subdirección de Procesos y Soporte creada con la finalidad de apoyar la ejecución de los programas sociales con procesos formales que estructuren la operación del servicio.

2.- Desarrollar e implementar sistemas y tecnologías de información, para mejorar la accesibilidad a la información y postulación a los usuarios.

3.- Desarrollar estrategias y herramientas enfocadas a la administración y creación de conocimiento institucional que permitan mejorar el acceso a la información existente y la creación de reporte (Business Intelligence).

**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.

FOSIS 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 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 la 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.

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

- Director Ejecutivo,
- Fiscal
- 4 Jefes/as de Departamento

**BIENES Y/O SERVICIOS**

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

Procesos

- Diseño, implementación y supervisión 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 Procesos y Soporte está constituido por 36 personas, 33 de las cuales son profesionales de diferente formación académica y 3 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 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/a del Departamento de Procesos y Soporte, 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 (SEGGOB) por el tema de gobierno electrónico; la Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES) por la Unidad de Modernización del Estado; 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.

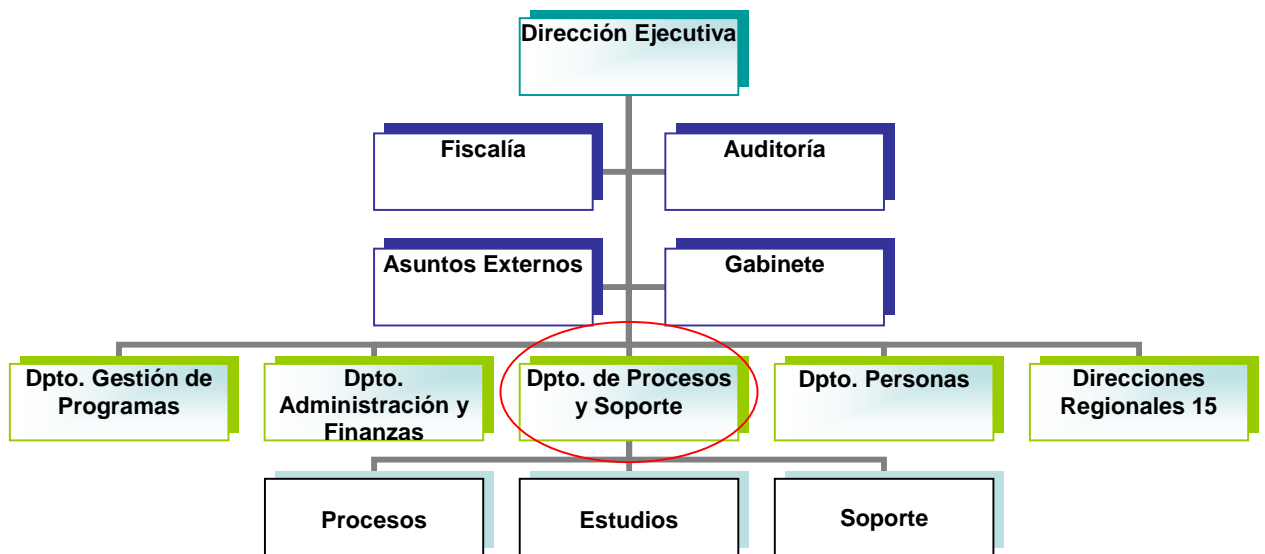
Por último, también debe relacionarse con el Ministerio de Desarrollo Social para coordinar temas relativos a la Planificación Institucional.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	<b>36</b>
Dotación total del Servicio	<b>531</b>
Dotación honorarios	<b>308</b>
Presupuesto que administra	<b>\$ 656.810.000</b>
Presupuesto del Servicio	<b>\$ 52.381.432.000</b>

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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.900.000.-** 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.	\$2.292.483.-	\$687.745.-	\$2.980.228.-	\$ 2.468.225.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.107.991.-	\$1.232.397.-	\$5.340.388.-	\$ 4.259.889.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.065.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.281.489.-	\$684.447.-	\$2.965.936.-	\$2.456.077.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.622.354.-	\$1.086.706.-	\$4.709.060.-	\$3.789.252.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 2.900.000.-</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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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.
- 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.
- Para los cargos de salud se considerarán condiciones de desempeño adicionales que será necesario revisar y especificar.