

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-06-2015  
Representante del CADP: Gonzalo Terminel

### **JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA – CONICYT**

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional 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.

Fuentes: Artículo 40º, inciso final, de la Ley N° 19.882; y artículo único del DFL N° 4 de 1990, del Ministerio de Educación.

#### 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	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

## **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 del Departamento, que permitan la adecuada operación financiera y administrativa del Servicio.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, fundamentalmente el cumplimiento de la ejecución presupuestaria en los plazos señalados, 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 e inversión asociada.

Habilidad para organizar y coordinar la gestión administrativa y financiera del servicio, priorizando las decisiones de su ámbito de competencia, con foco en el control de costos y en una gestión de calidad, entre otros, permitiendo una adecuada utilización de los recursos, fortaleciendo el equilibrio financiero del servicio.

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 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.

Habilidad para potenciar su gestión a través del desarrollo de estrategias de colaboración con otros, principalmente en los ámbitos presupuestarios, financieros, contables, y de administración bajo su responsabilidad.

### **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 orientar la acción de su equipo de trabajo interno y del equipo directivo, anticipando escenarios y emprendiendo acciones eficaces para enfocarlo hacia el logro de los objetivos estratégicos de la organización.

## 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 poseer experiencia en gestión de recursos financieros, en un nivel acorde a las necesidades del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en administración presupuestaria, contable, de recursos físicos y/o adquisiciones.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica - CONICYT
Dependencia	Director/a Ejecutivo/a
Ministerio	Ministerio de Educación
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/A la Jefe/a Departamento Función Administración y Finanzas le corresponde dirigir, coordinar y controlar la gestión de los procesos financiero-contables, presupuestarios, administrativos de sus distintos programas, facilitando el quehacer organizacional y el cumplimiento de las obligaciones con sus usuarios, en conformidad a los principios de transparencia en la gestión pública y a las normas e instrucciones que la rigen.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

<p>Al asumir el cargo de Jefe/a Departamento Función Administración y Finanzas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brindar apoyo técnico a la jefatura superior del servicio en la formulación de estrategias, políticas, planes y programas de administración financiera, contable, presupuestaria y de recursos materiales de la institución.</li> <li>• Gestionar la ejecución presupuestaria institucional, elaborando el anteproyecto respectivo, generando los estados financieros correspondientes y controlando el correcto cumplimiento de la normativa interna y externa en las rendiciones de cuentas de recursos transferidos a personas naturales y jurídicas, en los distintos programas de la institución.</li> <li>• Administrar y gestionar los diferentes sistemas o procesos de seguimiento al estado de avance presupuestario de los programas institucionales, comparando los resultados obtenidos con las proyecciones definidas.</li> <li>• Ejecutar los proyectos de inversión para la adquisición y mantención de la infraestructura del servicio, disponiendo de los recursos financieros y materiales necesarios para ello y dirigiendo el proceso de compra y control de los bienes de uso y consumo, proponiendo las normas que permitan su correcto uso, conservación y custodia.</li> </ul>
--

**DESAFÍOS DEL  
CARGO Y  
LINEAMIENTOS  
GENERALES PARA EL  
CONVENIO DE  
DESEMPEÑO**

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Optimizar el sistema financiero integrado de pagos y transferencias de recursos de la institución que permitan mejorar la eficiencia financiera del Servicio.</p>	<p>1. Establecer el proceso, monitoreo y ejecución de un sistema para un adecuado control de los recursos asociados a proyectos, becarios y proveedores así como de recursos físicos, humanos y tecnológicos asignados a la institución.</p> <p>2. Mejorar los procesos de control de cuentas bancarias asociadas a proyectos de investigación.</p> <p>3. Disminuir los costos asociados al manejo de los recursos institucionales.</p>

<p>2. Optimizar el modelo de control de la ejecución presupuestaria resguardando criterios de eficiencia del gasto.</p>	<p>1. Elaborar, controlar y/o ejecutar planes preventivos e instrucciones a todos los actores relevantes en la ejecución del presupuesto del Servicio.</p> <p>2. Estandarizar los procedimientos de gestión presupuestaria de los programas y departamentos del Servicio.</p>
<p>3. Modernizar la gestión del Departamento de Administración y Finanzas con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios entregados por la Institución.</p>	<p>1. Diagnosticar el estado de situación y diseñar un modelo de gestión del Departamento de Administración y Finanzas.</p> <p>2. Implementar el modelo de gestión del Departamento de Administración y Finanzas cumpliendo las metas definidas para cada una de las unidades que lo componen.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica – CONICYT, es una institución pública autónoma inserta en el Sistema Nacional de Innovación, que se relaciona administrativamente con el Gobierno a través del Ministerio de Educación.

Fue creada en 1967 y en sus orígenes su rol principal fue el de asesorar directamente al Presidente de la República en materias científicas.

Su objetivo es impulsar la formación de capital humano y promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural del país, mediante la provisión de recursos para fondos concursables; creación de instancias de articulación y vinculación; diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Para cumplir con su misión, orienta sus esfuerzos en dos pilares estratégicos, que son el fomento de la formación de capital humano avanzado, y el desarrollo y fortalecimiento de la base

científica y tecnológica, teniendo como ejes transversales el desarrollo regional y la vinculación internacional.

A continuación se detallan cada uno de estos pilares:

- a. Fomento de la formación de capital humano avanzado: Consiste en visualizar y anticipar las necesidades de capital humano avanzado del país y articular e impulsar una política integral para su formación y financiamiento dirigida a aumentar el número de profesionales con postgrado, promoviendo además, una adecuada inserción laboral en las universidades, empresas y el gobierno. La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica está enfocada en articular las distintas alternativas de financiamiento de capital humano avanzado, con el fin de impulsar una política integral de formación y financiamiento de capital humano avanzado de calidad, considerando el sistema de becas de postgrado, con el fin de aumentar el número de profesionales con postgrado.
- b. Desarrollo y fortalecimiento de la base científica y tecnológica: Busca consolidar un sistema articulado de apoyo público a la investigación básica y aplicada, gradual en cuanto a la magnitud de los recursos otorgados, la duración de la iniciativas apoyadas y el grado de asociatividad y número de investigadores involucrados. Hasta la fecha, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica ha creado distintos instrumentos de apoyo público a la investigación básica y aplicada, los cuales han mantenido y permitido el desarrollo de la investigación en áreas o disciplinas emergentes y consolidadas, que son el pilar básico en la cadena del conocimiento y en los procesos de innovación y desarrollo que requiere el país.

Ambos pilares cuentan con programas cuyas decisiones son supervisadas por consejos definidos específicamente para cada uno de ellos.

En los últimos cinco años, CONICYT ha visto incrementado su presupuesto institucional, aumentando en 32,4% en el período 2011-2015. Este aumento presupuestario de los últimos años responde -en gran medida- a los recursos provenientes del Fondo de Innovación para la Competitividad (FIC) y del apoyo a la formación de Capital Humano Avanzado. Para el año 2015, la institución se ha planteado reforzar y profundizar el apoyo a la base Científica y Tecnológica, con énfasis en áreas prioritarias y esenciales para el desarrollo del país, fortaleciendo el equipamiento científico para el desarrollo de la investigación básica y aplicada. Asimismo, se espera consolidar una política nacional, integral y equilibrada para la formación de Capital Humano Avanzado, que incorpore la promoción e inserción laboral de los profesionales formados, y la atracción de expertos internacionales al país.

Para el desarrollo de su labor, CONICYT cuenta con una dotación efectiva (planta y contrata) de 203 funcionarios. Además, cuenta con una dotación de honorarios de 247 personas. Funcionalmente, CONICYT se estructura a través de 11 direcciones de programas y 7 departamentos de apoyo.

Además del/la Director/a Ejecutivo/a, son cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica 4 Jefes/as de Departamento.

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y/o servicios del Departamento de Administración y Finanzas son:

- **Presupuesto y Gestión Financiera:** Considera la correcta formulación y ejecución del presupuesto anual institucional, así como su gestión financiera y el cumplimiento del control de rendiciones de beneficiarios de la Institución.
- **Contabilidad y Tesorería:** Se refiere al control y registro de hechos económicos a través de los sistemas vigentes y a la emisión de informes para contrapartes internas y externas.
- **Administración General:** Contempla la compra y contratación de productos y servicios para los clientes internos.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Departamento está constituido por 4 jefaturas de áreas funcionales, que son:

- **Jefe/a Sección de Contabilidad y Presupuesto,** de quien depende la oficina de Cobranza Administrativa.
- **Jefe/a Sección de Tesorería.**
- **Jefe/a Sección de Adquisiciones.**
- **Jefe/a Sección de Control de Rendiciones.**

Los/as funcionarios/as del departamento provienen principalmente del área de administración y finanzas.

## CLIENTES INTERNOS

El/La Jefe/a Departamento Función Administración y Finanzas se relaciona directamente con el Consejo de Conicyt y depende directamente del Director/a Ejecutivo/a de Conicyt. A su vez interactúa con todas las jefaturas de departamento y programas, contando con información oportuna en torno a indicadores financieros y presupuestarios propios del quehacer de cada área, relacionándose también con ellos en temas de administración financiera y ejecución presupuestaria, brindando apoyo logístico para mantener operativa la institución.

## CLIENTES EXTERNOS

Los organismos públicos y privados, que tienen vinculación con el/la Jefe/a del Departamento Función Administración y Finanzas, son:

- **Ministerio de Educación**, para coordinaciones administrativas y presupuestarias, y para la gestión del Fondo Bicentenario de Capital Humano.
- **Contraloría General de la República**, en materias propias de la supervigilancia del órgano contralor, informando mensualmente de la ejecución presupuestaria y situación financiera de la institución.
- **Ministerio de Hacienda - Dirección de Presupuestos**, para la formulación de presupuestos, ejecución presupuestaria y ajustes o modificaciones requeridas a los presupuestos de los distintos fondos institucionales. Por otra parte, se debe relacionar con esta Dirección para la generación de indicadores de desempeño.
- **Dirección Chilecompra**, en temas de cotizaciones, licitaciones, contrataciones, adjudicaciones, solicitudes de despacho, y, en general, desarrollar todos los procesos de adquisición y contratación de bienes y servicios.
- **Ministerio de Economía** (en la gestión del Fondo de Innovación para la Competitividad),
- **Tesorería General de la República.**
- **Servicio de Impuestos Internos.**
- **Empresas proveedoras** de bienes y servicios, en áreas de informática, logística, aseo, seguridad, entre otros.
- **Entidades bancarias.**
- **Gobiernos regionales y otros Ministerios.**

## DIMENSIONES DEL CARGO

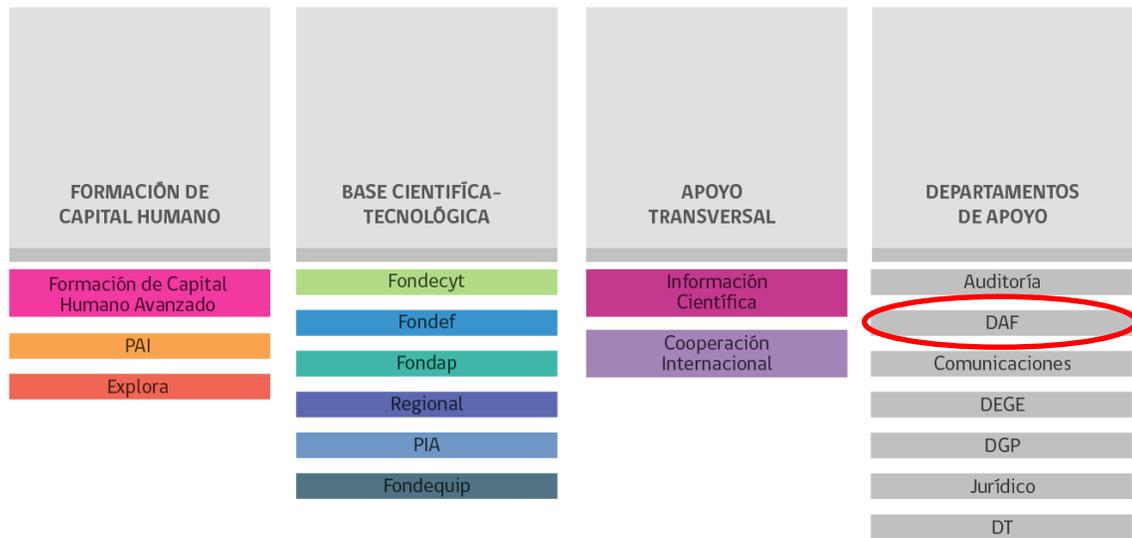
Nº Personas que dependen directamente del cargo	43
Dotación Total del Servicio	203
Personas a honorarios	247
Presupuesto que administra	\$936.373.375.-
Presupuesto del Servicio año 2015	\$ 283.387.530.000.-

Fuente: Ley de Presupuestos 2015

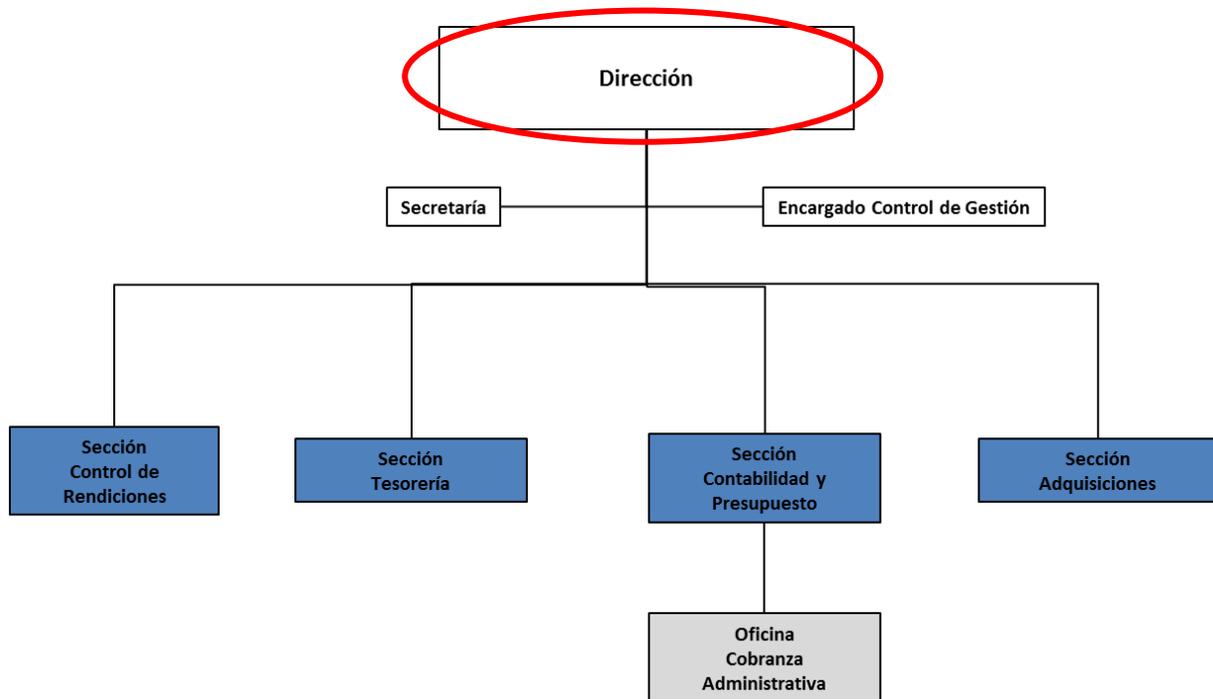
**ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL**

**CONICYT — Consejo**

DIRECCIÓN EJECUTIVA



## ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **4°** 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 **\$3.368.000.-** 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.	\$2.552.530.-	\$893.386.-	\$3.445.916.-	\$2.868.226.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.555.708.-	\$1.594.498.-	\$6.150.206.-	\$4.938.341.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.558.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.540.409.-	\$889.143.-	\$3.429.552.-	\$2.855.626.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.019.880.-	\$1.406.958.-	\$5.426.838.-	\$4.393.536.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.368.000.-</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 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 alto directivo público 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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la Ley N° 19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- El alto directivo público 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, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- 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.