

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-07-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Solange Garreaud

JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO AVANZADO 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 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882; y artículo único del DFL N° 4 de 1990, del Ministerio de Educación.

2. FACTOR PROBIIDAD

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	15%
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	10%
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 y del Departamento, que permitan la adecuada orientación del programa que dirige.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, fundamentalmente el cumplimiento de las metas de gestión comprometidas -personales y grupales- así como la ejecución presupuestaria en los plazos señalados. Lo anterior, 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 poseer al menos 3 años de experiencia en funciones directivas.

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 de su competencia y de coordinación dentro del Servicio.

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 enfrentar los desafíos de la Institución y el logro de sus objetivos. 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, anticipando escenarios y emprendiendo acciones eficaces para enfocarlo hacia el logro de los objetivos del programa y de la 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 innovadoras, promover procesos de cambio e incrementar resultados, en un proceso de mejora continua.

Capacidad para adaptarse a entornos y condiciones cambiantes, con respuestas oportunas y eficientes para el logro de los objetivos y metas institucionales.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en planificación, control de gestión y manejo presupuestario, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias tales como:

- Gestión de programas en el ámbito de la educación, ciencia y tecnología o afines.
- Gestión de fondos concursables en el ámbito de la educación, ciencia y tecnología o afines.

Deseable manejo de inglés a nivel intermedio.

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 Programa Formación de Capital Humano Avanzado, le corresponde gestionar los procesos asociados a la entrega de las distintas subvenciones, a graduados y postgraduados, contribuyendo al incremento del número de investigadores y profesionales de calidad para el desarrollo del país, de acuerdo con las directrices que emanen del Consejo de CONICYT y su Dirección Ejecutiva, asegurando que la entrega de las subvenciones y el seguimiento de los beneficiarios se efectúe en forma transparente y oportuna.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo Jefe/a Departamento Función Programa Formación de Capital Humano Avanzado de CONICYT, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, dirigir, coordinar y supervisar los procesos de postulación, admisibilidad, evaluación, adjudicación, control, seguimiento y cumplimiento de obligaciones y/o retribución de becarios de los Programas de Becas de Postgrados en Chile, en el Extranjero y Complementarias.
2. Asesorar al Consejo y al Director Ejecutivo de CONICYT, en aquellas materias relacionadas con la gestión de instrumentos o mecanismos para la Formación de Capital Humano Avanzado.
3. Proponer al Consejo, a través del Director Ejecutivo, alianzas con instituciones u organizaciones públicas y/o privadas que permitan mejorar la entrega de beneficios a becarios.
4. Representar a la Institución, por delegación del Presidente o del Director Ejecutivo, en materias propias del programa, en reuniones con autoridades de organismos nacionales y extranjeros, de educación superior, ciencia, tecnología e innovación.
5. Dirigir, coordinar y evaluar técnicamente a los equipos de trabajo a su cargo, para resguardar el adecuado cumplimiento de la misión del Programa y de la institución.
6. Supervisar la correcta ejecución presupuestaria de los recursos asignados al Programa.

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

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Mejorar los procesos de generación de bases y ejecución de los concursos, de modo de garantizar la transparencia y calidad en la implementación de las directrices emanadas de la dirección superior de CONICYT.</p>	<p>1.1. Proponer e implementar un procedimiento de generación de bases concursales, considerando las etapas de postulación, admisibilidad, evaluación y selección, así como la publicación y notificación de resultados.</p> <p>1.2. Mejorar el modelo de programación y desarrollo de los concursos administrados por el Programa.</p>

<p>2. Mejorar los procesos de atención, control y seguimiento de los becarios en Chile y el extranjero con la finalidad de asegurar la efectiva calidad de las prestaciones, la gestión de los recursos y el registro de información para lo anterior.</p>	<p>2.1 Implementar un modelo de gestión para la atención, control y seguimiento de los becarios.</p> <p>2.2 Optimizar la gestión de la información para la atención, control y seguimiento de becarios integrando los distintos sistemas y/o bases de datos que operan en las fases del proceso.</p>
<p>3. Revisar y mejorar los procesos de atención, control y seguimiento de becarios que han finalizado sus programas de postgrado, asegurando el cumplimiento de las obligaciones y/o retribución que deben efectuar según corresponda.</p>	<p>3.1 Mejorar el modelo de gestión para la atención, control y seguimiento de los becarios que han finalizado sus programas de postgrado en Chile y el extranjero.</p> <p>3.2 Optimizar la gestión de la información para el control y seguimiento de becarios que han finalizado sus programas de postgrado, integrando los distintos sistemas y/o bases de datos que operan en las etapas del proceso.</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.

El Programa de Formación de Capital Humano Avanzado, PFCHA, fue creado en 1988 y corresponde a la principal iniciativa gubernamental dedicada a la administración de becas de posgrado.

Su presupuesto en el año 2014 fue de M\$ 89.010.561

El Programa debe contribuir al incremento del número de investigadores y profesionales de excelencia con alta preparación en todas las áreas del conocimiento para el desarrollo de Chile y su participación activa en el mundo globalizado.

Aumentar el número de doctores de excelencia ejecutando procesos eficientes y generar datos públicos acerca de seleccionados, becarios y graduados.

Los instrumentos para la formación de capital humano avanzado actuales son los siguientes:

- Concurso para Beca de Doctorado en Chile.
- Concurso para Beca de Magíster en Chile.
- Concurso para Beca de Doctorado en el extranjero.
- Concurso para Beca de Magíster en el extranjero.
- Concurso para Beca de Magíster para Profesionales de la Educación en Chile.
- Concurso para Beca de Magíster para Profesionales de la Educación en el extranjero.
- Concurso para Beca de Magíster en Chile para Funcionarios Públicos.
- Concurso para Beca de Postdoctorado en el extranjero.
- Concurso para Beca de Subespecialidades Médicas en el extranjero.
- Concurso para Beca de Cotutela Doctoral en el extranjero.
- Concurso para Beca de Pasantía Doctoral en el extranjero.
- Concurso para Becas de Asistencia a Eventos y Cursos Cortos en Chile y en el extranjero.
- Concurso para Becas de Estadías Cortas en el extranjero para Licenciado/as de Ingeniería Civil.

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

El Programa de Formación de Capital Humano Avanzado centra sus acciones en apoyar y fortalecer la formación de capital humano avanzado tanto en Chile como en el extranjero, en todas las áreas del conocimiento. Esto se logra a través de sus diferentes convocatorias de Becas de Postgrado Nacional, Becas de Postgrado en el Extranjero y Becas Complementarias.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por dos Subdirecciones:

1. **Subdirección de Gestión y Producción de Concursos:** A cargo de los procesos de diseño de bases de concursos, postulación, admisibilidad, evaluación, selección y adjudicación de las distintas becas otorgadas por el Programa.
2. **Subdirección de Gestión y Seguimiento de Becarios:** A cargo de los procesos de atención a becarios, desde la suscripción de convenios que otorga la beca hasta la retribución que deben efectuar una vez que ésta finalice.

El Programa está compuesto por un equipo multidisciplinario de 51 personas que integran ambas subdirecciones.

Para la ejecución de los concursos se cuenta además con Comités de Evaluación, compuestos por académicos de universidades nacionales y extranjeras, quienes desarrollan la labor de evaluación de los postulantes.

Durante el año 2014 el programa adjudicó 708 becas de doctorado para estudios en Chile, 422 becas de doctorado para estudios en el extranjero, 459 becas de magister para estudios en Chile, 484 becas de magister para estudios en el extranjero y 63 becas de postdoctorado para estudios en el extranjero, entre otras subvenciones. Las postulaciones recibidas ese mismo año alcanzaron a 7.528. Además, al 31 de diciembre de 2014, 5.330 becarios se encontraban recibiendo beneficios a través de CONICYT.

CLIENTES INTERNOS

El principal cliente interno del/la Jefe/a Departamento Función Programa Formación de Capital Humano Avanzado es el/la el Consejo y la Dirección Ejecutiva de Conicyt. Para el desarrollo de sus labores se debe relacionar con los otros programas y departamentos de la institución.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos del Programa Formación de Capital Humano Avanzado son:

- Todos los postulantes a las subvenciones para estudios de postgrado.
- Postgraduados postulantes a subvenciones.
- Becarios en Chile y el extranjero.
- Receptores de subvenciones distintas de becas para estudios de postgrado

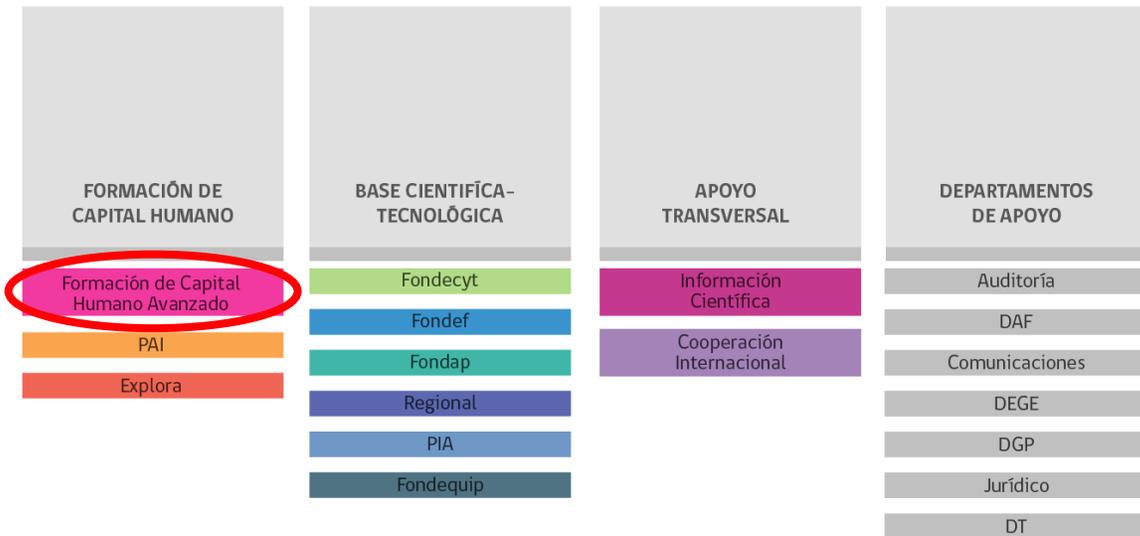
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	51
Dotación Total del Servicio (Planta y Contrata)	203
Dotación honorarios	234
Presupuesto que administra	\$ 84.467.436.000.-
Presupuesto del Servicio año 2015*	\$ 283.387.530.000.-

Fuente: Ley de Presupuesto 2015

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

CONICYT — Consejo
DIRECCIÓN EJECUTIVA



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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.598.000.-** 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 45%	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.-	\$1.148.639.-	\$3.701.169.-	\$3.066.663.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.555.708.-	\$2.050.069.-	\$6.605.777.-	\$5.226.108.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.786.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.540.409.-	\$1.143.184.-	\$3.683.593.-	\$3.053.130.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.019.880.-	\$1.808.946.-	\$5.828.826.-	\$4.687.952.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.598.000.-

***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 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.