

SUBDIRECTOR/A DE CAPITAL HUMANO
AGENCIA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO - ANID
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Subdirector/a de Capital Humano, 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 de la Dirección Ejecutiva, asegurando que la entrega de las subvenciones y el seguimiento de los beneficiarios se efectúe en forma transparente y oportuna.

Por otra parte, al asumir el cargo de Subdirector/a de Capital Humano de la ANID, 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/as de los Programas de Becas de Postgrados en Chile, en el Extranjero y Complementarias.
2. Asesorar a la Dirección Ejecutiva de la ANID, en aquellas materias relacionadas con la gestión de instrumentos o mecanismos para la Formación de Capital Humano Avanzado.
3. Proponer a la Dirección Ejecutiva, 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/de la Directora/a Ejecutivo/a, 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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	50 personas (95% contrata)
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	295 personas (institución)
Presupuesto que administra	M\$95.754.450.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
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 Ejecutiva de la ANID.	1.1. Proponer e implementar nuevos procedimientos de generación de bases concursales generales y específicas, considerando las etapas de postulación, admisibilidad, evaluación y selección, así como la publicación y notificación de resultados, de manera simple y transparente. 1.2. Implementar un nuevo modelo de programación y desarrollo de los concursos administrados por el Programa.
2. Mejorar los procesos de atención, control y seguimiento de los becarios en Chile y el extranjero para asegurar la efectiva calidad de las respuestas a consultas, oportunidad de las prestaciones y gestión de recursos involucrados.	2.1 Fortalecer el modelo de atención, control y seguimiento de los becarios, para asegurar una calidad de respuesta simple y confiable. 2.2 Diseñar e implementar un sistema de acompañamiento y supervisión de becarios vigentes. 2.3 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, para entregar un mejor servicio a los/las usuarios/as y a la gestión del conocimiento interno del programa.
3. 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.	3.1 Implementar un modelo de gestión de la información para la atención, control y seguimiento de los becarios que han finalizado sus programas de postgrado en Chile y el extranjero. 3.2 Optimizar la gestión de la información para el control y seguimiento de becarios que han

	<p>finalizado sus programas de postgrado, integrando los distintos sistemas y/o bases de datos que operan en las etapas del proceso.</p> <p>3.3 Diseñar e Implementar un sistema de seguimiento ex/post de becarios que han finalizado sus obligaciones con el servicio.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 **25%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.829.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.236.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.015.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 95% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa

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.

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

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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 avanzado.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura (con coordinación de equipos) en instituciones públicas o privadas afines.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.
C2. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	347
Presupuesto Anual	M\$352.535.978 ¹

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

Impulsar la formación de capital humano; y promover y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con las orientaciones y lineamientos del Ministro de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de las/os chilenas/os.

Realizar lo anterior mediante la provisión de recursos para fondos concursables y soporte a los actores que desarrollan investigación en el país; creación de instancias de articulación; fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y del conocimiento general, y promoción del desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Objetivos Estratégicos:

- Gestionar la institución incorporando altos estándares de transparencia pública, modernización del estado, agilidad, simplicidad y digitalización en todos los procesos internos y de postulación, seguimiento y cierre de instrumentos y convenios con los beneficiarios e instituciones externas.
- Promover la investigación científica y tecnológica de manera individual y asociativa, el establecimiento de redes de colaboración y cooperación, la transferencia de conocimiento y tecnología, y la vinculación entre las instituciones que realizan investigación, desarrollo, divulgación del conocimiento, cultura, y otros.
- Articular e impulsar los programas que promueven la formación de investigadores y profesionales altamente calificados, mediante instrumentos de política pública que hagan posible una adecuada y coherente formación, atracción e inserción laboral en los ámbitos académicos y empresariales, tanto en el sector público como en el privado del país y en el extranjero.
- Contribuir a la creación de una cultura científica y tecnológica en el país, mediante la difusión y valoración del conocimiento científico y tecnológico generado por los proyectos y becas que se financian.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El principal cliente interno del/la Subdirector/a de Capital Humano es la Dirección Ejecutiva de la ANID. Para el desarrollo de sus labores se debe relacionar con los otros programas y departamentos de la institución (incluyendo sus asociaciones de funcionarios).

Los principales clientes externos de la Subdirección son:

- Todos los postulantes a las subvenciones para estudios de postgrado.

¹ Ley de Presupuesto 2020. Dipres.cl

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

3.4 ORGANIGRAMA

