

JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN
FONDO NACIONAL DE DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO (FONDECYT)
COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA - CONICYT
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVLE JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Jefe/a de Departamento función Fondecyt de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica le corresponde planificar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento, procesos y procedimientos técnicos y administrativos del Programa Fondecyt; prestando apoyo y asesoría técnica al Consejo de CONICYT, al Director Ejecutivo y a los Consejos Superiores de Fondecyt, en la toma de decisiones respecto de los lineamientos estratégicos en materias propias del Programa.

1.2 REQUISITOS LEGALES¹

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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-11-2016
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Huberto Berg Monasterio

¹ 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: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión : 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 de las/os chilenas/os, 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.

Objetivos Estratégicos :

-Articular e impulsar una política integral de formación y financiamiento de investigadores y profesionales de excelencia, mediante mecanismos que promuevan una adecuada formación, atracción e inserción laboral en el sector académico, industrial y gubernamental, visualizando y anticipando las necesidades de capital humano avanzado del país.

-Consolidar un sistema de apoyo público a la investigación científica y tecnológica en todas las áreas del conocimiento, mediante el financiamiento de diferentes iniciativas interrelacionadas de acuerdo a la magnitud de los recursos otorgados, sus objetivos, su duración, el grado de asociatividad, la multidisciplinariedad y número de investigadores involucrados.

-Contribuir a la creación de una cultura científica y tecnológica en la comunidad, particularmente en quienes se encuentran en edad escolar, mediante acciones de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología, con objeto de desarrollar la capacidad de apropiación de los beneficios de estas áreas en la comunidad.

Productos Estratégicos:

- *Financiamiento de proyectos de investigación en ciencia y tecnología:* Financiamiento de proyectos de alto nivel en todas las áreas del conocimiento que fomenten la investigación científica y tecnológica.

- *Financiamiento de centros de investigación en ciencia y tecnología:* Financiamiento para la creación y fortalecimiento de Centros Regionales de investigación científica y tecnológica, como también el fortalecimiento de la Base Científica de Chile y el fomento de la vinculación Pública-privada. Por otro lado, financiamiento de proyectos, consorcios, redes y anillos Científico-Tecnológicos y formación de investigadores e investigadoras.

- *Financiamiento de becas para formación de capital humano avanzado nacional y extranjero:* Financiamiento para la realización de estudios conducentes al grado de Doctor y de Magister en el extranjero y en Chile, además de otras acciones complementarias que implican reforzar la formación de recursos humanos como son : Asistencia a congresos y cursos cortos en el extranjero, becas en cotutela y estadas de perfeccionamiento en el extranjero y participación en las reuniones en Chile de las Sociedades Científicas.

- *Financiamiento de proyectos que fortalezcan a instituciones que desarrollen investigación en ciencia y tecnología:* Financiamiento de proyectos que permitan aumentar las capacidades académicas, científicas y tecnológicas de las instituciones nacionales que desarrollan la ciencia y la tecnología, apoyando la atracción de investigadores internacionales de excelencia y promoviendo la inserción laboral de profesionales altamente calificados, tanto en la academia como en el sector productivo nacional.

- *Financiamiento de proyectos que impulsen acciones de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología:* Financiamiento de proyectos que potencien la comunicación entre la comunidad científica y tecnológica, la comunidad educativa y el público en general, con objeto de divulgar los beneficios y avances de la ciencia y la tecnología.

- *Financiamiento de equipamiento científico y tecnológico mediano y mayor:* Financiamiento de proyectos que permitan la adquisición y/o actualización de equipamiento científico y tecnológico mediano y mayor, como también acceso a equipamiento científico y tecnológico en el extranjero.

- *Financiamiento de proyectos de gestión de información científica de valor público:* Financiamiento de proyectos orientados a servicios de Información y promoción, orientados a promover acciones de detección, procesamiento y puesta en línea de información de producción científica nacional e internacional a disposición de Clientes/Beneficiarios/Usuarios, como también, promover acciones de creación de espacios y puentes de comunicación entre beneficiarios e investigadores científicos.

- *Financiamiento de proyectos producto de convenios internacional que promuevan la vinculación e integración internacional de la comunidad científica nacional:* Financiamiento de proyectos que promuevan actividades de vinculación internacional realizadas por investigadores y profesionales nacionales con sus pares extranjeros, apoyo a la organización de Reuniones Científicas nacionales de carácter internacional y la participación en Foros y Programas de cooperación internacional BiMultilaterales.

Clientes Institucionales:

- Universidades Nacionales
- Universidades Extranjeras
- Centros Académicos Independientes
- Institutos Tecnológicos
- Institutos Profesionales
- Fundaciones
- Investigadores Nacionales de diversas disciplinas
- Investigadores Extranjeros de diversas disciplinas
- Estudiantes Básicos, Medios y Universitarios
- Estudiantes de Magister
- Estudiantes de Doctorados
- Estudiantes de Post Doctorados
- Becarios de apoyo a la realización de tesis Doctoral
- Becarios de término de tesis
- Becarios para complementar estudios de post grado
- Público en General
- Comunidad Científica
- Estudiantes de doctorado en el extranjero
- Empresas

- Profesores de establecimientos educacionales
- Establecimientos Educacionales
- Gobiernos Regionales

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

1. Resolver que la investigación básica avance hacia la investigación aplicada en torno a las preocupaciones sociales y productivas ligadas al desarrollo del país. CONICYT debe hacerse responsable de las fallas de coordinación y del fortalecimiento de desarrollo tecnológico basado en el conocimiento científico.
2. Fomentar nuevos proyectos de investigación básica liderados por nuevos investigadores jóvenes
3. Inserción laboral de los becarios CONICYT, apoyados por las políticas de la reforma educacional y las políticas de productividad, innovación y crecimiento del MINECON.
4. Consolidar el crecimiento presupuestario en cooperación internacional con los actores con quienes se tiene cooperación bilateral (EEUU, Alemania, Japón, Corea, India y China).

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

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 24,4% en el período 2011-2016. Este aumento presupuestario de los últimos años responde al incremento de recursos necesarios para cubrir las múltiples necesidades en la Base Científica y Tecnológica, Formación de Capital Humano y Divulgación de la Ciencia en la comunidad,

estos recursos son financiados a través del Fondo de Innovación para la Competitividad (FIC) y Aporte Fiscal. Para el año 2016, 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.

El Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT), constituye un 40,7% del presupuesto total de Conicyt. Para el año 2016 fue aprobado por Ley M\$124.006.72.-; siendo su línea de acción el apoyo financiero a la investigación individual en todas las áreas del conocimiento y en distintos periodos de la carrera de un investigador. Los instrumentos de apoyo del Programa Fondecyt son Proyectos Regulares, Proyectos de Iniciación en la Investigación y Postdoctados.

Años	Presupuesto Vigente CONICYT M\$	Presupuesto Vigente FONDECYT M\$	Ejecución FONDECYT	% Fondecyt /Total Conicyt
2011	209.848.212	61.943.632	61.943.632	29,52%
2012	252.172.891	79.617.781	79.617.781	31,57%
2013	278.297.201	86.951.985	86.801.843	31,24%
2014	283.173.966	113.203.822	113.094.616	39,98%
2015	299.819.988	112.320.343	111.071.750	37,46%
2016	304.338.918	124.006.720	No aplica	40,75%

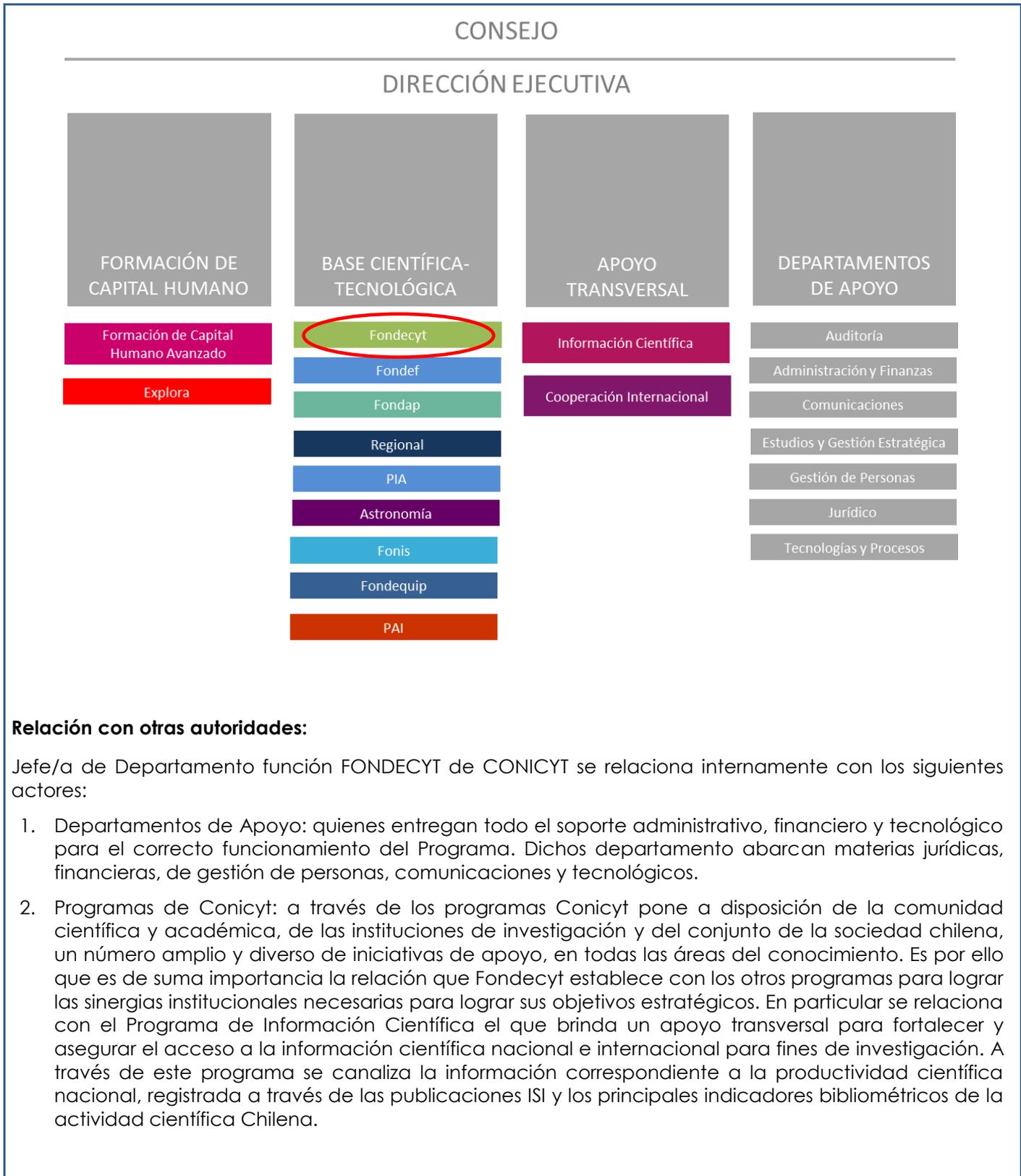
2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Conicyt para su funcionamiento cuenta con un Consejo encargado de diseñar políticas, instrumentos y estrategias institucionales en materias de desarrollo científico y tecnológico. Dicho Consejo es dirigido por un Presidente designado por la Presidenta de la República e integrado también por el Director Ejecutivo, siendo este último la Jefatura del Servicio, cargo adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública quien está a cargo de implementar los lineamientos que emanen del Consejo.

Con el fin de avanzar en el cumplimiento de los fines estratégicos, CONICYT dispone de 13 Programas que, mediante sus distintos instrumentos, promueven el desarrollo de ámbitos y desafíos diferenciados. Estos Programas funcionan a través de concursos abiertos, en los cuales los proyectos presentados se someten a diversas etapas de evaluación hasta su adjudicación final. La revisión inicial y preselección se canalizan a través de evaluadores externos. En una segunda etapa son los Consejos Asesores de los respectivos Programas, los que recomiendan la asignación de los proyectos a la presidencia de CONICYT. Esta última instancia es la que finalmente adjudica los concursos.

Finalmente cuenta con 7 departamentos de apoyo que entregan el sustento administrativo y de gestión a los programas con el fin de materializar la aplicación de los instrumentos que dispone el Servicio.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Relación con otras autoridades:

Jefe/a de Departamento función FONDECYT de CONICYT se relaciona internamente con los siguientes actores:

1. Departamentos de Apoyo: quienes entregan todo el soporte administrativo, financiero y tecnológico para el correcto funcionamiento del Programa. Dichos departamento abarcan materias jurídicas, financieras, de gestión de personas, comunicaciones y tecnológicos.
2. Programas de Conicyt: a través de los programas Conicyt pone a disposición de la comunidad científica y académica, de las instituciones de investigación y del conjunto de la sociedad chilena, un número amplio y diverso de iniciativas de apoyo, en todas las áreas del conocimiento. Es por ello que es de suma importancia la relación que Fondecyt establece con los otros programas para lograr las sinergias institucionales necesarias para lograr sus objetivos estratégicos. En particular se relaciona con el Programa de Información Científica el que brinda un apoyo transversal para fortalecer y asegurar el acceso a la información científica nacional e internacional para fines de investigación. A través de este programa se canaliza la información correspondiente a la productividad científica nacional, registrada a través de las publicaciones ISI y los principales indicadores bibliométricos de la actividad científica Chilena.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	188
Dotación de Planta	10
Dotación a Contrata	178
Personal a Honorarios	207

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (año 2016)

Presupuesto Corriente	\$ 304.139.622.000-
Presupuesto de Inversión	\$ 199.296.000-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

CONICYT no cuenta con Oficinas Regionales

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Además del/la Jefe/a de Departamento función Fondecyt, son cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica:

- Director/a Ejecutivo;
- Director/a del Departamento función Administración y Finanzas; y
- Jefe/a Departamento Función Programa de Formación de Capital Humano Avanzado.

Existe un cuarto cargo de Jefe/a de Departamento que está en etapa de evaluación para definir que función le será asignada.

3 PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de Departamento función Fondecyt de CONICYT, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Definir y proponer al Director Ejecutivo de CONICYT y a los Consejos Superiores de Fondecyt, la matriz de actividades y de presupuesto para cada una de las actividades del Programa Fondecyt, planificando y ejecutando anualmente las iniciativas contempladas, considerando las políticas y objetivos institucionales establecidos para el Programa.
2. Informar al Director Ejecutivo de CONICYT y a los Consejos Superiores de Fondecyt respecto al avance, ejecución y operación del Programa.
3. Dirigir, administrar y supervisar el Programa, implementando y monitoreando las políticas y planes que sean establecidos por la autoridad en estas materias.
4. Coordinar a los equipos de trabajo y los distintos procedimientos y etapas que permitan convocar, formular, evaluar y seleccionar iniciativas, proyectos, y personas beneficiarias de los fondos concursables que administra el Programa a través de sus instrumentos.
5. Supervisar la elaboración de estudios e informes atinentes al Programa que puedan ser de utilidad para la definición de políticas.
6. Representar a CONICYT frente a otras instituciones para los fines específicos que se fijen por la Dirección Ejecutiva. Asimismo, generar vínculos que puedan enriquecer y contribuir a la mejora continua del Programa Fondecyt y sus líneas de acción.
7. Diseñar y proponer a la autoridad institucional nuevas iniciativas y programas en coordinación con la estrategia institucional, para contribuir al desarrollo científico – tecnológico chileno.
8. Generar la coordinación con otros departamentos y programas de CONICYT, en la puesta en marcha de acciones tendientes a mejorar el resultado e impacto del Programa y de los proyectos científicos financiados por éste.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<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 Optimizar y fortalecer los procedimientos 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 Fortalecer el modelo de programación y desarrollo de los concursos administrados por el Programa, a fin de optimizar los tiempos de tramitación.</p>
<p>2. Modernizar la gestión del Programa Fondecyt con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios entregados por la Institución.</p>	<p>2.1 Identificar actores relevantes al interior y exterior de Conicyt, a fin de desarrollar e Implementar el modelo de gestión para articular las labores del programa Fondecyt con los demás instrumentos que administra el Servicio.</p> <p>2.2 Proponer e implementar metodología de planeación para optimizar la ejecución de los recursos asignados al Programa.</p> <p>2.3 Optimizar una base de datos del programa que permita una unificación con otras instancias del Servicio.</p>

4 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en planificación, control de gestión y manejo presupuestario en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en alguna de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de fondos concursables en el ámbito de la ciencia y tecnología o afines; ▪ Gestión de proyectos en instituciones académicas y/o financiamiento de proyectos o promoción de la ciencia. <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> <p>Capacidad para redefinir y reorganizar los planes y objetivos de su trabajo a raíz de eventuales contingencias. Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación laboral.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	44
Presupuesto que administra	\$124.006.720.000

*Fuente: Ley de presupuesto 2016, www.dipres.cl

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por las siguientes áreas:

Subdirección de Fondecyt: A cargo de elaboración y ejecución del presupuesto.

Unidad de Concursos: A cargo de los procesos de diseño de bases de concursos, llamados a concursos, evaluación de proyectos y firma de convenios.

Unidad de Control y Seguimiento: A cargo de la evaluación de informes académicos de avance y finales, rendiciones de cuenta de los proyectos y la productividad.

Mesa de ayuda: A cargo de responder consultas de postulantes a los concursos, fundamentalmente de acceso a los Sistemas informáticos. También presta apoyo interno computacional a distintas actividades del Programa relacionadas con proyectos vigentes tales como modificaciones presupuestarias, cambio de instituciones, cambio de coinvestigadores, entre otros.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos: El principal cliente interno del/la Jefe/a Departamento Función Programa Fondecyt son el/la el Consejo, la Dirección Ejecutiva de Conicyt y los Consejos Superiores de Fondecyt. Para el desarrollo de sus labores se debe relacionar con los otros programas y departamentos de la institución.

Clientes Externos: Investigadores con proyectos en ejecución, postulantes, Universidades, instituciones públicas y privadas, Sociedades Científicas, Centros Tecnológicos, público en general.

Actores Claves: Ministerio de Educación, Ministerio de Hacienda (DIPRES), Ministerio de Desarrollo Social, Contraloría General de la República, otros Ministerios.

5.4 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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.497.000.-** 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.	\$2.742.214.-	\$822.664.-	\$3.564.878.-	\$ 2.977.252.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.894.251.-	\$1.468.275.-	\$6.362.526.-	\$ 5.140.170.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.698.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.729.191.-	\$818.757.-	\$3.547.948.-	\$2.962.609.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.318.605.-	\$1.295.581.-	\$5.614.186.-	\$4.567.164.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.497.000.-

***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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del

término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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 tercero 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.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.