

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-11-2011

Representante del CADP: Catalina Bau Aedo

**JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN: PROGRAMA 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. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	15%
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.

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.

Se valorará poseer al menos 5 años de experiencia en funciones directivas en organismos relacionados con capital humano.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Poseer conocimientos y/o experiencia en formación de capital humano y/o fondos concursables en el ámbito de la educación, ciencia y tecnología o afines. Asimismo, se valorará poseer dominio de idioma inglés en nivel avanzado.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A él/la Jefe/a Departamento Función Programa Formación de Capital Humano Avanzado, le corresponde gestionar los procesos asociados a las distintas becas otorgadas por el Programa, contribuyendo al incremento del número de investigadores y profesionales de calidad para el desarrollo del país, de acuerdo con las directrices que emanen del Presidente/a de CONICYT, asegurando que la entrega de becas y el seguimiento de becarios 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. 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.
3. Supervisar la correcta ejecución presupuestaria de los recursos asignados al Programa.
4. Asesorar al Presidente/a y al Director Ejecutivo de CONICYT, en aquellas materias relacionadas con la gestión de instrumentos o mecanismos para la Formación de Capital Humano Avanzado.
5. Representar al Programa y a la Institución en reuniones con autoridades de organismos nacionales y extranjeros, de educación superior, ciencia, tecnología e innovación.
6. Generar alianzas con instituciones u organizaciones públicas y/o privadas que permitan mejorar la entrega de beneficios a becarios
7. Generar acuerdos con organismos internacionales en el marco de becas al extranjero

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Jefe/a Departamento Función Programa Formación de Capital Humano Avanzado de CONICYT, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Fortalecer e integrar los distintos sistemas y/o bases de datos que operan en las diferentes etapas del proceso, permitiendo una gestión adecuada de la información para el seguimiento de becarios.
2. Implementar procesos de 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. Dirigir y asegurar la modernización y mejoramiento del sistema de pago de becas administradas por CONICYT,
4. Fortalecer los niveles de coordinación y articulación con los distintos clientes internos y externos de CONICYT.
5. Fortalecer la cobertura y difusión de los requisitos y beneficios que se ofrecen a postulantes de las becas.

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 de los(as) chilenos(as)s, 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 de excelencia, considerando el sistema de becas de postgrado y crediticio, a objeto 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.

CONICYT ha implementado –a partir del año 2006- un Plan de Fortalecimiento Institucional, orientado a modernizar la Institución en cuanto a su gobernabilidad, gestión y políticas de evaluación y focalización de los recursos. Este plan se sustenta sobre principios de excelencia, transparencia y eficiencia que exigen una institucionalidad moderna, sólida e integrada, coherente con la Estrategia Nacional de Innovación.

En los últimos cinco años, CONICYT ha visto incrementado su presupuesto institucional, aumentando en 226% en el período 2005-2010. 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 Fondo Bicentenario de Capital Humano. Para el año 2012, 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 96 mujeres y 72 hombres. Además, cuenta con una dotación de honorarios de 204 personas. Funcionalmente, CONICYT se estructura a través de 12 direcciones de programas y 7 departamentos de apoyo.

Además del/la Jefe/a Departamento Función Programa Formación Capital Humano Avanzado, son cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica el/la Director/a Ejecutivo/a, el/la Directora/a del Depto. de Administración y Finanzas.

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:

Convocatorias Vigentes

BECA	EN CHILE	EN EL EXTRANJERO
Doctorado	●	●
Magister	●	●
Doctorados para Extranjeros	●	
Magister para profesionales de la educación	●	●
Magister para funcionarios públicos	●	
Postdoctorados		●
Subespecialidades médicas		●
<i>Complementarias</i>		
	Realización de tesis doctorales	Pasantías
	Término de tesis doctorales	Asistencia a Congresos y Cursos Cortos
	Participación en sociedades científicas y congresos científicos	Cotutela Doctoral

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por dos Subdirecciones:

1. *Subdirección de Gestión y Administración de Concursos: A cargo de los procesos de diseño de bases de concursos, llamados a postulación, atención de postulantes, evaluación 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 54 personas que integran ambas subdirecciones. El 85% se encuentra en calidad de honorarios a suma alzada y el resto se encuentra en calidad de planta y/o contrata.

Además cuenta con 26 Comités de Estudios, compuestos por académicos de universidades nacionales y extranjeras, quienes desarrollan la labor de evaluación de los postulantes. Contando con un total aproximado de 758 evaluadores.

El programa hoy cuenta con 2.232 becarios en el extranjero y 2.498 en Chile, tomando sólo aquellos que se encuentran vigentes con pago. Y con una cantidad de más de 13.000 postulaciones al año a los diferentes concursos (referencia a los concursos 2009).

CLIENTES INTERNOS

El principal cliente interno del/la Jefe/a Departamento Función Programa Formación de Capital Humano Avanzado es el/la Presidente/a de CONICYT. Sin perjuicio de ello, se relaciona, principalmente, con las siguientes instancias institucionales:

1. *Dirección Ejecutiva.*
2. *Departamento Jurídico, en cuanto visan los actos administrativos emanados de todos los Programas de la Institución.*
3. *Departamento de Administración y Finanzas, en cuanto gestionan los recursos financieros y tramitan los pagos a becarios.*
4. *Departamento de Gestión de Personas, en cuanto gestionar la contratación y pago de evaluadores externos.*
5. *Departamento de Relaciones Internacionales, en cuanto a suscripción de convenios con organismos internacionales*
6. *Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación (Computación).*
7. *Departamento de Comunicaciones*

CLIENTES EXTERNOS

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

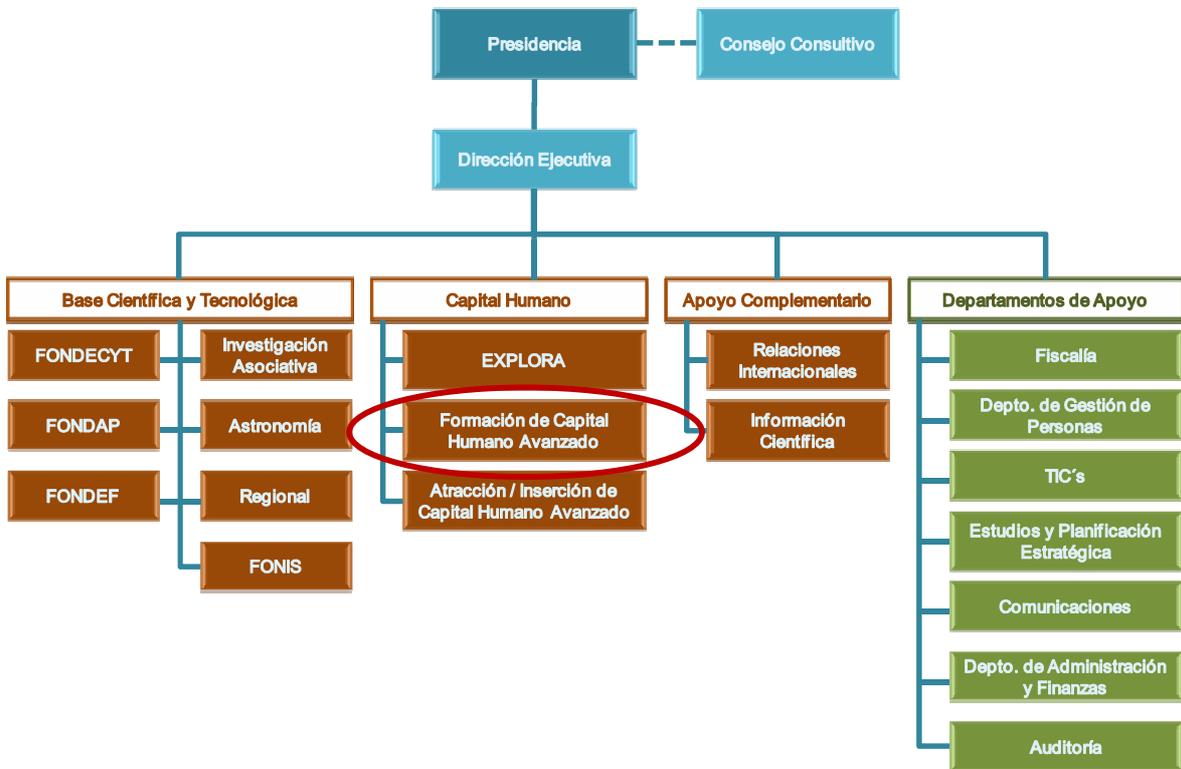
- Becarios de apoyo a la realización de tesis Doctoral en Chile
- Becarios de Término de tesis en Chile
- Becarios para complementar estudios de postgrado en el país y en el extranjero
- Estudiantes de Magíster en Chile y en el extranjero
- Estudiantes de Doctorado en Chile y en el extranjero
- Sociedades científicas chilenas y redes de becarios nacionales y extranjeros
- Ministerio de Educación
- Agencia de BECAS CHILE
- Directores de Postgrado de universidades chilenas y extranjeras
- Universidades Nacionales y Extranjeras
- Embajadas extranjeras en Chile
- Embajadas chilenas en el extranjero

DIMENSIONES DEL CARGO

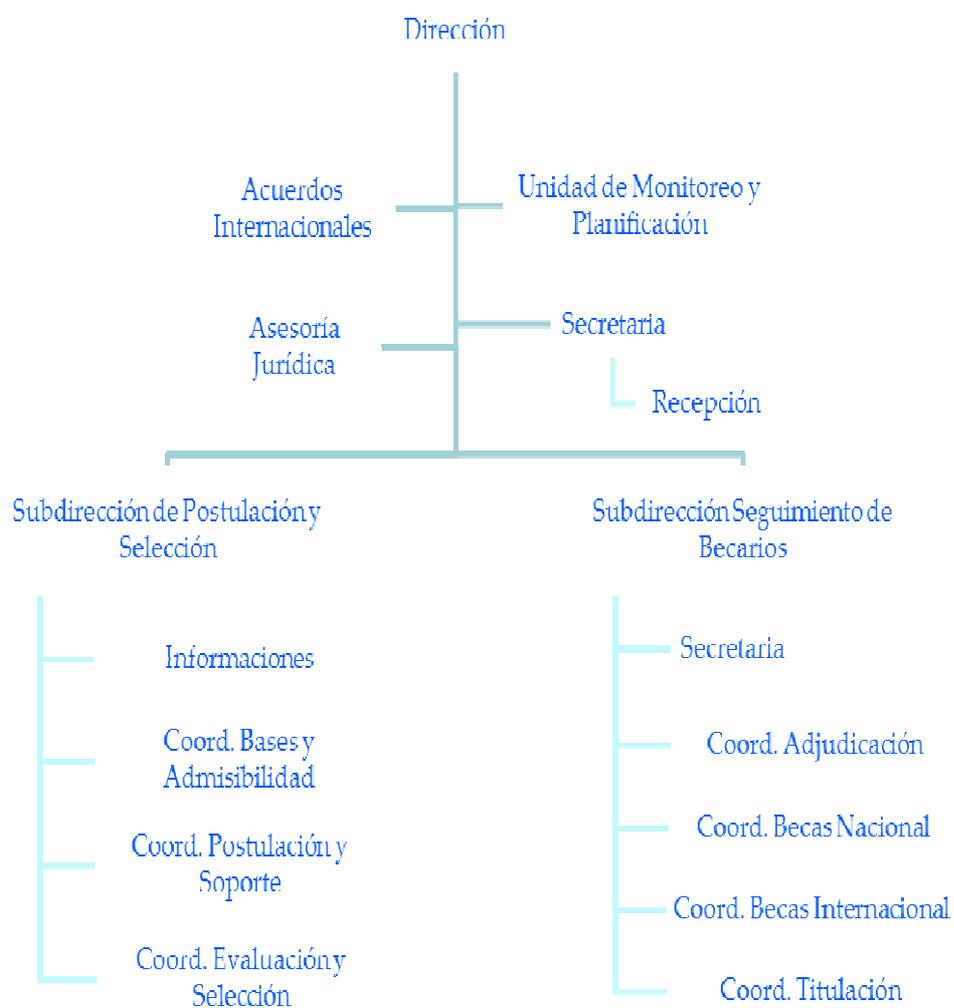
Nº Personas que dependen directamente del cargo	54
Dotación Total del Servicio	168
Dotación honorarios	204
Presupuesto que administra	\$ 97.932.431.000.-
Presupuesto del Servicio año 2011	\$ 213.974.595.000.-

Fuente: Ley de Presupuesto y CONICYT

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



ORGANIGRAMA PROGRAMA FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO AVANZADO



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 **\$3.063.000.-** 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.	\$2.184.170.-	\$982.876.-	\$3.167.046.-	\$ 2.615.520.-
	Meses con asignación de modernización : marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.898.265.-	\$1.754.219.-	\$5.652.484.-	\$ 4.446.997.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.226.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.173.798.-	\$978.209.-	\$3.152.007.-	\$2.604.240.-
	Meses con asignación de modernización : marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.439.763.-	\$1.547.893.-	\$4.987.656.-	\$3.980.978.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 3.063.000.-

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los 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.
- 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.