I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-01-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacrur G.

DIRECTOR/A REGIONAL
REGIÓN DE LOS RÍOS
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO – INDAP

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título 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: Inciso final del art. 40° de la Ley 19.882.

2. FACTOR PROBIDAD

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

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

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, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizando 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.

Capacidad de fomentar el logro de los objetivos estratégicos regionales con un alto nivel de excelencia y con miras al mejoramiento continuo de la gestión regional y de los productos y servicios que entrega INDAP a nivel territorial, dentro del marco de la estrategia institucional y del Ministerio de Agricultura.

Se valorará poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

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

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.

Capacidad de promover un ambiente propicio para la generación de nuevas ideas y planes de acción que permitan enfrentar los cambios del entorno de manera creativa y flexible, aumentando la capacidad de la institución para adaptarse eficientemente a los cambios continuos del contexto donde está inmersa.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de materias agropecuarias, forestales y/o economía agraria que se requieran para el ejercicio de la función.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:
- Políticas públicas
- Políticas de fomento, desarrollo rural y/o pobreza.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Instituto de Desarrollo Agropecuario-INDAP
Dependencia	Director Nacional
Ministerio	Ministerio de Agricultura
Lugar de Desempeño	Valdivia

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a Regional, le corresponde gestionar la aplicación de las políticas públicas e institucionales del Instituto de Desarrollo Agropecuario -INDAP- en la región, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la institución y los lineamientos del Ministerio de Agricultura y del Estado, con el fin de contribuir al desarrollo de la agricultura regional, mediante el fomento productivo y la promoción de la agricultura familiar campesina y sus organizaciones.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de las políticas del Servicio y del Ministerio de Agricultura.
2. Asesorar al Secretario Regional Ministerial de Agricultura de la Región y colaborar con éste en la coordinación de las instituciones del Estado que correspondan.
3. Elaborar los proyectos de presupuesto del Servicio en la Región y someterlos a la aprobación del Director Nacional del Servicio, en coordinación con el Secretario Regional Ministerial.
4. Implementar las políticas de fomento productivo institucional, a nivel regional, gestionando eficiente y eficazmente la plataforma de los servicios de Instituto de Desarrollo Agropecuario en beneficio de sus usuarios/as.
5. Generar alianzas estratégicas entre distintos actores involucrados en los sectores público y privado, tales como productores y empresas, con el fin de promover y desarrollar la pequeña agricultura campesina.
6. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.

DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Implementar las políticas de fomento productivo, aplicando estrategias diferenciadas de acuerdo a la realidad regional, para apoyar al emprendimiento de la agricultura familiar campesina.	1.1 Poner a disposición de los usuarios de Indap, en forma oportuna la plataforma de servicios de Fomento y de Crédito, en concordancia con los énfasis regionales. 1.2 Implementar programas y acciones específicas que logren adaptarse de manera eficiente a zonas geográficas con características especiales, de manera de asegurar la atención permanente y oportuna de los usuarios. 1.3 Apoyar y potenciar el desarrollo de capacidades en

	la agricultura familiar campesina, en el ámbito de la integración sustentable a encadenamientos y alianzas productivas, mercados locales, regionales y nacionales.
2. Promover procesos de innovación, para impulsar el desarrollo económico y productivo de la agricultura familiar campesina.	2.1 Diseñar, proponer e implementar un Programa Regional que considere factores medio ambientales en el desarrollo de la actividad del sector. 2.2 Ejecutar los programas de Riego que incorporen el manejo de los recursos hídricos para el fomento productivo de los territorios, considerando las particularidades locales.
3. Impulsar alianzas estratégicas entre distintos actores de los sectores público y privado, para promover, potenciar y desarrollar la agricultura familiar campesina a nivel regional, de acuerdo a los lineamientos estratégicos Institucionales, del Ministerio de Agricultura y del Gobierno Regional.	3.1 Fomentar acciones que permitan la articulación de redes locales en el ámbito público y privado. 3.2 Colaborar en las distintas convocatorias de la red de Instituciones Públicas, integrando y promoviendo mayores instancias de participación ciudadana. 3.3 Incorporar y apoyar el desarrollo de mujeres y jóvenes campesinos/as, a través de programas y servicios de fomento en el territorio. 3.4 Generar acciones que potencien y fortalezcan el mercado doméstico, principalmente a través de circuitos cortos.
4. Conducir un proceso de modernización regional para promover el desarrollo de las personas, el uso eficiente de los recursos y la calidad en la atención de los usuarios.	4.1 Implementar un programa de calidad de vida laboral en la región, que promueva un ambiente laboral positivo de acuerdo a los lineamientos de la institución. 4.2 Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional.

5. Potenciar el sistema de atención ciudadana para asegurar el ejercicio de los derechos de la ciudadanía de forma transparente, en igualdad de oportunidades y sin discriminación.	5.1 Liderar el proceso de atención ciudadana en su región empoderando a su equipo directivo para atender los requerimientos de la ciudadanía de acuerdo a la normativa vigente en materia de atención y transparencia. 5.2 Fortalecer el uso de la plataforma de atención ciudadana (http://siac.indap.cl) para informar y responder oportuna, pertinente y transparentemente a la ciudadanía acerca de la acción institucional.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones.

Por ello, atiende pequeños productores agrícolas que explotan una superficie de tierra no superior a las 12 hectáreas de riego básico, que tienen activos por un valor que no supere las 3.500 unidades de fomento, que obtienen sus ingresos principalmente de la explotación agrícola y que trabajan directamente la tierra, cualquiera sea su régimen de tenencia. Atiende también a campesinos que habitan y trabajan habitualmente en el campo, cuyos ingresos provengan fundamentalmente de la actividad silvoagropecuaria realizada en forma personal, cualquiera sea la calidad jurídica en que la realice, siempre que sus condiciones económicas no sean superiores a las de un pequeño productor agrícola, y las personas que integran su familia. El número de pequeños agricultores y campesinos que atiende es superior a los 150.000, cifra tres veces superior a la que se atendía en 1990.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 15 direcciones regionales, 142 agencias de áreas y oficinas de sector y diez oficinas móviles.

Esta Institución tiene como objetivo principal fomentar y potenciar el desarrollo de la pequeña agricultura, y su misión es apoyar el desarrollo sostenible de la agricultura familiar y los territorios rurales; mediante acciones de fomento productivo, orientados a la generación y fortalecimiento del capital humano, social, financiero y productivo, que contribuyan a elevar sus niveles de competitividad y a superar las brechas de desigualdad en el mundo rural.

El fomento productivo que desarrolla es la asignación de recursos para transformar la agricultura familiar en unidades productivas autosustentables. Para ello se organizan intervenciones de carácter temporal, que buscan generar una oferta de productos silvoagropecuarios y relacionados, competitiva y acorde a las proyecciones de la demanda nacional e internacional, para mejorar su rentabilidad económica.

El Instituto de Desarrollo Agropecuario busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

Específicamente, la Región de Los Ríos cuenta con una superficie de 18. 429,5 km2 y una población estimada al año 2014 de 401.548 habitantes. Está compuesta por las provincias de Valdivia y del Ranco y la capital regional es la ciudad de Valdivia.

Está dominada por los valles de la Depresión Intermedia, interrumpidos apenas por la Cordillera de la Costa, que en la zona alcanza baja altura y se denomina Cordillera de Mahuidanche y Cordillera Pelada , lo que permite el amplio desarrollo de la agricultura y de la ganadería.

Una de las principales características de la geografía corresponde a los cursos hidrográficos. La geografía de la Región ha dado vida a diversos ecosistemas, como el bosque valdiviano especialmente la zona costera y que se caracteriza por la presencia de alerces.

En cuanto a la demografía, un 11,30% de la población se declara como mapuche. La economía regional se sustenta principalmente en el rubro silvicultor, tanto por la extracción de maderas (principalmente pino insigne y en menor medida, eucalipto) como del procesamiento de celulosa.

El desarrollo agrícola de cereales y berries, y de la ganadería, tanto para engorda como para lechería, también son importantes actividades realizadas en los sectores interiores de la región.

Los rubros más importantes en la región están dados por la producción animal, ya sea Bovinos de leche y carne. Aproximadamente el 60% de los pequeños agricultores de la región basan sus sistemas productivos en la producción y comercialización de leche y carne, siendo los que a su vez generan los mayores ingresos por su materia prima y derivados.

Otro rubro importante y característico de la región dice relación a la producción de Ovinos, concentrados en pequeña escala, pero que su nivel de comercialización garantiza que toda la producción tenga la venta o salida del predio.

Las Hortalizas y Berries han generado importantes inversiones a nivel local; esto principalmente asociado al constante apoyo técnico y de inversiones proporcionados por las asesorías técnicas asociadas a estos rubros.

Un eje productivo, y que en general se vincula con varios de los rubros anteriormente mencionados corresponde al Turismo Rural, bajo el cual se apuesta a generar las condiciones suficientes de calidad de servicio y mejora en infraestructura, tal que la región sea considerado un gran referente turístico del sur de chile, teniendo las potencialidades necesarias para llevarlo a cabo.

Otro rubro de interés regional está relacionado con la Apicultura, la cual incluso ha generado exportaciones al extranjero con productos de excelencia, que son fruto de años de trabajo y esfuerzo de los pequeños productores apícolas de la región.

Durante el período 2014-2018, el desempeño del cargo implicará apoyar un proceso de mejora y modernización de la Región, cuyos principales énfasis apuntan a:

- Coordinar y articular redes, alianzas estratégicas y convenios con otras instituciones de la región, de manera de optimizar el uso de los recursos disponibles.
- Identificar oportunidades de desarrollo en los territorios de la región, de manera de potenciar la intervención de las políticas de fomento.
- Promover y apoyar el desarrollo de mujeres y jóvenes campesinos, a través de programas de fomento a la organización que apunten a este perfil de usuarios.
- Promover la adecuada asistencia técnica y crediticia a los/as usuarios, generando condiciones que permitan disminuir la brecha de la desigualdad que existe en la agricultura familiar.
- Potenciar el encadenamiento de la agricultura familiar con el mercado doméstico (a través de circuitos cortos, sello campesino), sin descuidar el fomento exportador ni la integración con las agroindustrias.
- Implementar programas que apunten a relevar la importancia de los/as funcionarios/as dentro de la región, orientados a mejorar la gestión de las personas, su calidad de vida laboral y el clima organizacional.

Cabe señalar que los siguientes cargos de Instituto, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Desarrollo Rural
- Jefe/a División Fiscalía
- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División Personas
- Jefe/a División Asistencia Financiera
- Jefe/a División Fomento
- Jefe/a División Gestión Estratégica
- 15 Directores/a Regionales, de todas las regiones del país

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios del Instituto de Desarrollo Agropecuario son:

- **Asistencia Técnica:** INDAP implementa instrumentos de fomento productivo específicos y establece alianzas estratégicas con una serie de actores relevantes (Gobiernos Regionales, Municipios, agroindustrias, PRODEMU, entre otros), a fin de proveer asistencia profesional especializada y pertinente a las necesidades detectadas, articulación comercial, asesoría en gestión, formación y capacitación, entre otros soportes.
- **Inversiones:** INDAP provee como un componente de los instrumentos de fomento productivo, el cofinanciamiento para la ejecución de proyectos de inversión productiva de los/as usuarios/as.
- **Riego:** A través de este producto INDAP provee cofinanciamiento para inversiones en obras de riego, incluyendo costos de elaboración de proyectos, apoyo para la ejecución y utilización de las obras; y además, para consultorías en las materias relativas a regularización de derechos de agua.
- **Suelos:** Este producto consiste en una ayuda económica no reembolsable, destinada a cofinanciar aquellas actividades y prácticas orientadas a recuperar los suelos agropecuarios degradados y/o a mantener los suelos agropecuarios, entendiendo por esto último la aplicación de prácticas que eviten que los suelos se retrotraigan por debajo de los niveles mínimos técnicos ya alcanzados.
- **Plataforma Financiera:** Producto destinado a facilitar el acceso al financiamiento de inversiones de capital, para a apoyar la inserción en encadenamientos productivos con destino al comercio exterior y al mercado interno. Por su intermedio, INDAP financia inversiones de capital de los/as pequeños/as productores/as, para acceder a encadenamientos productivos y desarrollar un plan de tres años para disminuir el financiamiento de capital de trabajo en corto plazo, aumentando progresivamente el financiamiento de largo plazo y el crédito articulado con otros proveedores de financiamiento.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo de el/la Directora/a Regional del Instituto de Desarrollo Agropecuario, está compuesto por:

- **Jefatura de Operaciones:** Responsable de asesorar estratégica y operacionalmente a el/la Director/a Regional en materias relacionadas con el fomento productivo.
- **Jefaturas de Agencias de Área:** Responsables de ejecutar la Política de Fomento eficaz y eficientemente, de acuerdo a los Lineamientos Institucionales, poniendo a disposición de los usuarios la plataforma de servicio de fomento y crédito.
- **Asesor Jurídico:** Asesorar a la Dirección Regional en materias legales, de manera de garantizar el estricto cumplimiento de la legislación y procedimientos administrativos vigentes en los asuntos relativos al Servicio.
- **Asesor Comunicaciones:** Encargado/a de contribuir a la difusión de la misión institucional a nivel regional, mediante la satisfacción de

las necesidades comunicacionales de la región, de acuerdo a los lineamientos estratégicos planteados por la División de Comunicaciones y Marketing.

- **Jefatura de Fomento:** Responsable de la planificación, dirección, supervisión y toma de decisiones respecto de la gestión estratégica y operativa de la Política de Fomento y los Programas de Fomento de INDAP a nivel regional, velando por su correcta y oportuna ejecución.
- **Jefatura de Asistencia Financiera:** Encargado/a de administrar y supervisar la Plataforma Financiera en la región, asegurando la entrega de un servicio de calidad a los Pequeños Agricultores usuarios del programa.
- **Jefatura de Administración y Finanzas:** Responsable de administrar y gestionar los aspectos referidos la Unidad de Administración y Finanzas regional, como son, entre otros: contabilidad, presupuesto, tesorería, abastecimiento y activos fijos de la región.
- **Jefatura de Personas:** Responsable de asesorar y apoyar estratégica y operacionalmente al Director/a Regional en la dirección y gestión de personas, velando por el buen clima laboral y la calidad de vida de los funcionarios/as.
- **Jefatura de Gestión Estratégica:** Encargado/a de asesorar a la Dirección Regional en el proceso de toma de decisiones estratégicas de manera coherente y alineada con el plan estratégico institucional 2014-2018.
- **Secretaria:** Encargada de entregar soporte administrativo y logístico de la Dirección Regional, velando por la correcta recepción, despacho, archivo de documentos y atención de clientes tanto internos como externos, otorgando un servicio de óptima calidad y ayuda en la solución de sus requerimientos.

CLIENTES INTERNOS

El Director/a Regional deberá establecer relaciones con los clientes internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante entre las medidas y acciones ejecutadas, las cuales tendrán repercusión nacional.

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- **Director/a Nacional del Servicio:** quien define los lineamientos a seguir en la región y a quien debe informar de los acontecimientos de la región y dar cuenta del cumplimiento de los objetivos.
- **Subdirector/a Nacional:** para proveer información relevante a nivel regional que contribuya a la toma de decisiones de carácter institucional.
- **Jefes de División y Departamento del nivel central:** Con quienes se establece un vínculo de coordinación y cooperación en las materias de competencia de cada uno de ellos.
- **Directores/as Regionales:** la relación se basa principalmente en la comunicación y cumplimiento de lineamientos comunes de ejecución de programas que se apliquen en las respectivas regiones.

- **Jefes/as de Agencias de Área:** De su región, quienes constituyen el equipo directivo de apoyo inmediato al Director/a Regional.
- **Asociación de Funcionarios:** Organización de representación de los funcionarios/as de la región, la cual está constituida por un directorio regional.
- **Personal de la Región:** Al cual el Director/a deberá conducir y supervisar en su actuar para el logro del cumplimiento de los objetivos del Servicio.

CLIENTES EXTERNOS

Distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales, como son las autoridades regionales, asociaciones de empresarios del sector u otras instituciones del Estado, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos operacionales.

Los principales clientes externos de la institución, son los siguientes:

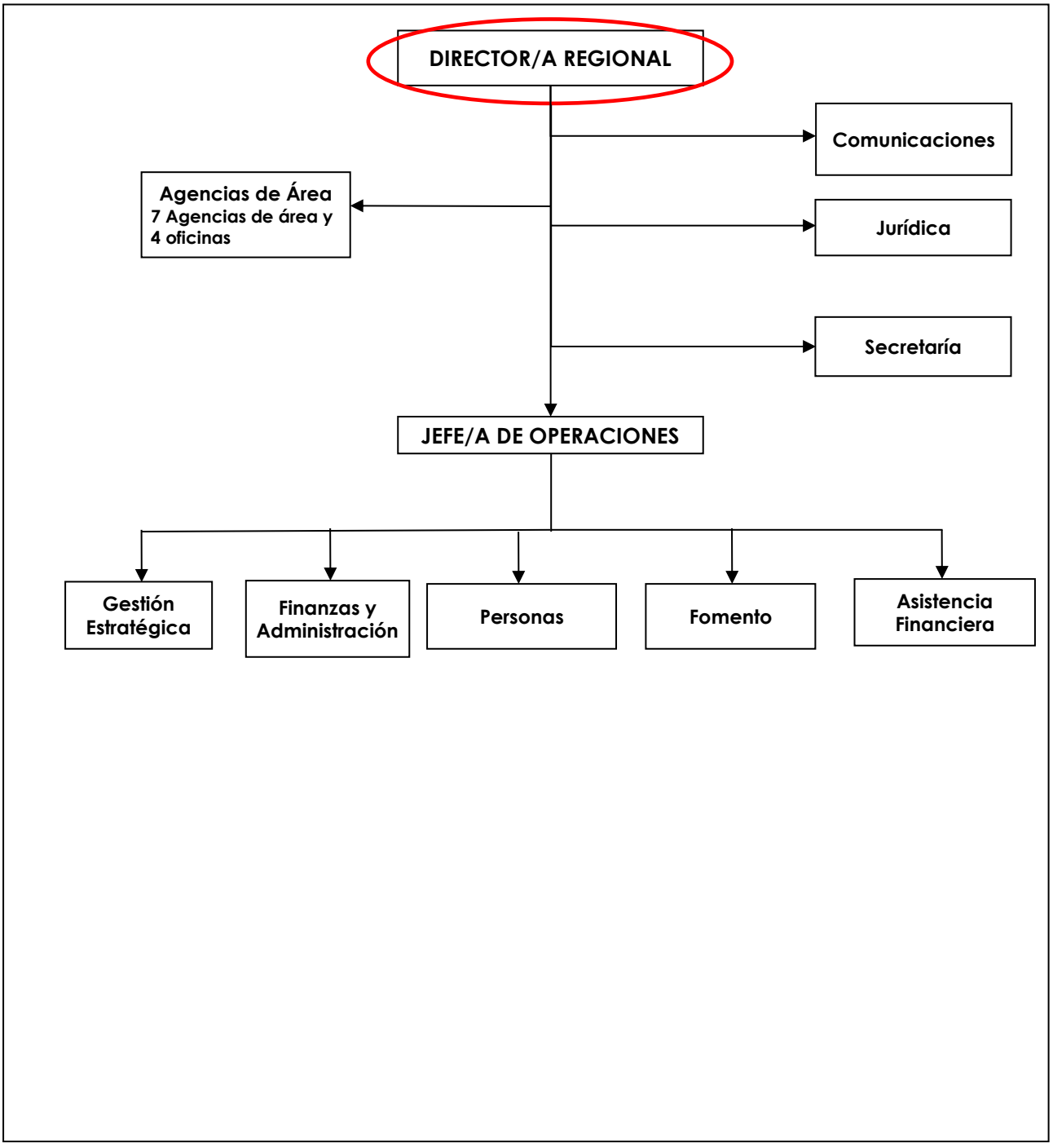
- **El Gobierno Regional**, especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas ambientales, de suelos, étnicos, agrícolas, ganadero y pecuarios.
- **En el plano público,** se coordina con el Secretario Regional Ministerial de Agricultura, con el/la Gobernador/a, Alcaldes/a, la Contraloría General de la República Regional y con las autoridades regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.
- **Pequeños/as Productores/as agrícolas y campesinos/as y sus organizaciones:** Usuarios de los programas e instrumentos desarrollados por el Servicio. Cuentan con espacios de participación como son el Consejo Asesor de INDAP (CAN), los Consejos Asesores Regionales (CAR) y los Consejos Asesores de Área (CADA), donde los/as pequeños/as agricultores/as señalan su opinión respecto a la implementación de políticas de la Institución.

DIMENSIONES DEL CARGO

N° Personas que dependen directamente del cargo	14
Dotación total del Servicio (*)	1.776
Personal honorarios del Servicio	371
Presupuesto que administra	$ 13.227.655.896
Presupuesto del Servicio	$ 243.525.078.000

Fuente: Instituto de Desarrollo Agropecuario 2015 www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** 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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **$3.065.000.-** 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.	$2.403.215.-	$720.965.-	$3.124.180.-	$ 2.609.149.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	$4.165.498.-	$1.249.649.-	$5.415.147.-	$ 4.471.447.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					**$3.230.000.-**
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	$2.391.779.-	$717.534.-	$3.109.313.-	$2.596.289.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	$3.693.335.-	$1.108.000.-	$4.801.335.-	$4.001.636.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					**$ 3.065.000.-**

*__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.