

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-07-2013

Representante del CADP: Catalina Bau

JEFE/A DIVISIÓN, FUNCIÓN: FOMENTO 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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
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, movilizandorecursos 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.

Habilidad para gestionar los recursos disponibles orientándose a resultados, de acuerdo a las definiciones estratégicas de la institución y velando por el cumplimiento de la normativa vigente que rige el actuar institucional.

Se valorara poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos y/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.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Será deseable contar con conocimientos y/o experiencia en las diferentes áreas del ámbito silvoagropecuario y conocimientos de los mercados.

Se valorará poseer conocimientos y/o experiencia en gestión y/o economía agraria.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto de Desarrollo Agropecuario
Dependencia	Director Nacional
Ministerio	Ministerio de Agricultura
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/la Jefe/a División, Función: Fomento le corresponde contribuir a la sustentabilidad de la Pequeña Agricultura Campesina mediante servicios de fomento productivo que permitan generar capacidades, habilidades y condiciones que fortalezcan su posición competitiva y su adecuación a mercados cambiantes y crecientemente exigentes.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a División, Función: Fomento le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Identificar oportunidades y restricciones que presentan los mercados actuales y potenciales de los productos silvoagropecuarios.
2. Otorgar directrices para la focalización de la oferta de programas y servicios institucionales, de acuerdo a los ejes de desarrollo aplicables a los clientes, en concordancia con la caracterización y segmentación de éstos.
3. Poner a disposición de las divisiones institucionales y direcciones regionales los lineamientos técnicos y toda la información relevante para la adecuada toma de decisiones.
4. Identificar planes estratégicos territoriales disponibles en las Direcciones Regionales y velar por la coherencia del instrumental de fomento respecto de estos planes.

5. Generar y supervisar convenios en el ámbito del fomento productivo con instituciones de la red agraria, de la red de fomento y con otras entidades públicas y privadas, que permita la complementariedad de las acciones de INDAP.
6. Identificar oportunidades y necesidades de cooperación dentro de la institución o fuera de ésta, para potenciar el impacto de los programas del INDAP.
7. Garantizar una adecuada gestión de prestadores de servicios que aporten al logro de los objetivos de su División y de la Institución en general.
8. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas del área, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Jefe/a División Fomento, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar políticas de fomento productivo para la Pequeña Agricultura Campesina, que considere las características de los clientes, las imperfecciones de mercado, las estrategias territoriales y el entorno, con el fin de eliminar brechas productivas.
2. Identificar nuevos proyectos que permitan innovar en la capacidad productiva de los pequeños productores.
3. Establecer estrategias para que los programas de fomento del INDAP sean acorde a las necesidades del mercado.
4. Generar un trabajo conjunto con las contrapartes regionales para el desarrollo y aplicación de las políticas de fomento.
5. Crear y fomentar instancias de coordinación en la búsqueda de mejores prácticas (internas y externas) en los ámbitos productivos, de mercado y de procesos vinculados al negocio.

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 pequeña agricultura.

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 agricultores que explotan una superficie de tierra inferior a las 12 hectáreas de riego básico, y que tienen activos por un valor menor a 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. El número de pequeños agricultores que atiende es superior a los 100.000 productores/as y campesinos/as, 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, 116 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 promover condiciones, generar capacidades y apoyar con acciones de fomento al desarrollo productivo sustentable de la agricultura familiar campesina y sus organizaciones.

El fomento productivo que desarrolla es la asignación de recursos para transformar la pequeña agricultura en unidades productivas autosustentables. Para ello se organizan intervenciones de carácter temporal, que buscan generar una oferta de productos silvoagropecuarios 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.

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
- Directores/a Regionales, de todas las regiones del país

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios de la División Fomento son:

- Instrumentos de fomento productivo acordes al contexto territorial de uso.
- Planes estratégicos territoriales.
- Convenios en el ámbito de fomento productivo con instituciones de la red agraria, de la red de fomento y con otras entidades públicas y privadas.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la división de Fomento se compone de 40 funcionarios/as (planta y contrata), entre los que se encuentran: Ingenieros Agrónomos, Médico Veterinarios, Ingenieros de Ejecución, Contadores y Secretarías, entre otros.

Esta división se organiza en tres jefes de departamentos: Gestión y Soporte Estratégico, Mercado y Desarrollo y Servicios.

A nivel regional posee equipos que dependen funcionalmente del Jefe/a de División.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos del/la Jefe/a División Fomento son:

- Director Nacional
- Direcciones Regionales y Agencias de Área a nivel nacional
- División Gestión Estratégica
- División Asistencia Financiera
- Encargados Regionales de Fomento

CLIENTES EXTERNOS

El/la Jefe/a División Fomento se relaciona con:

- Ministerio de Agricultura
- Servicios del Ministerio de Agricultura
- Gobernaciones, municipalidades y otras autoridades regionales a lo largo del país.
- Servicios de Fomento productivo (Servicio de Cooperación Técnica - SERCOTEC, Corporación de Fomento de la Producción - CORFO, Fondo de Solidaridad e Inversión Social - FOSIS, etc.)

DIMENSIONES DEL CARGO

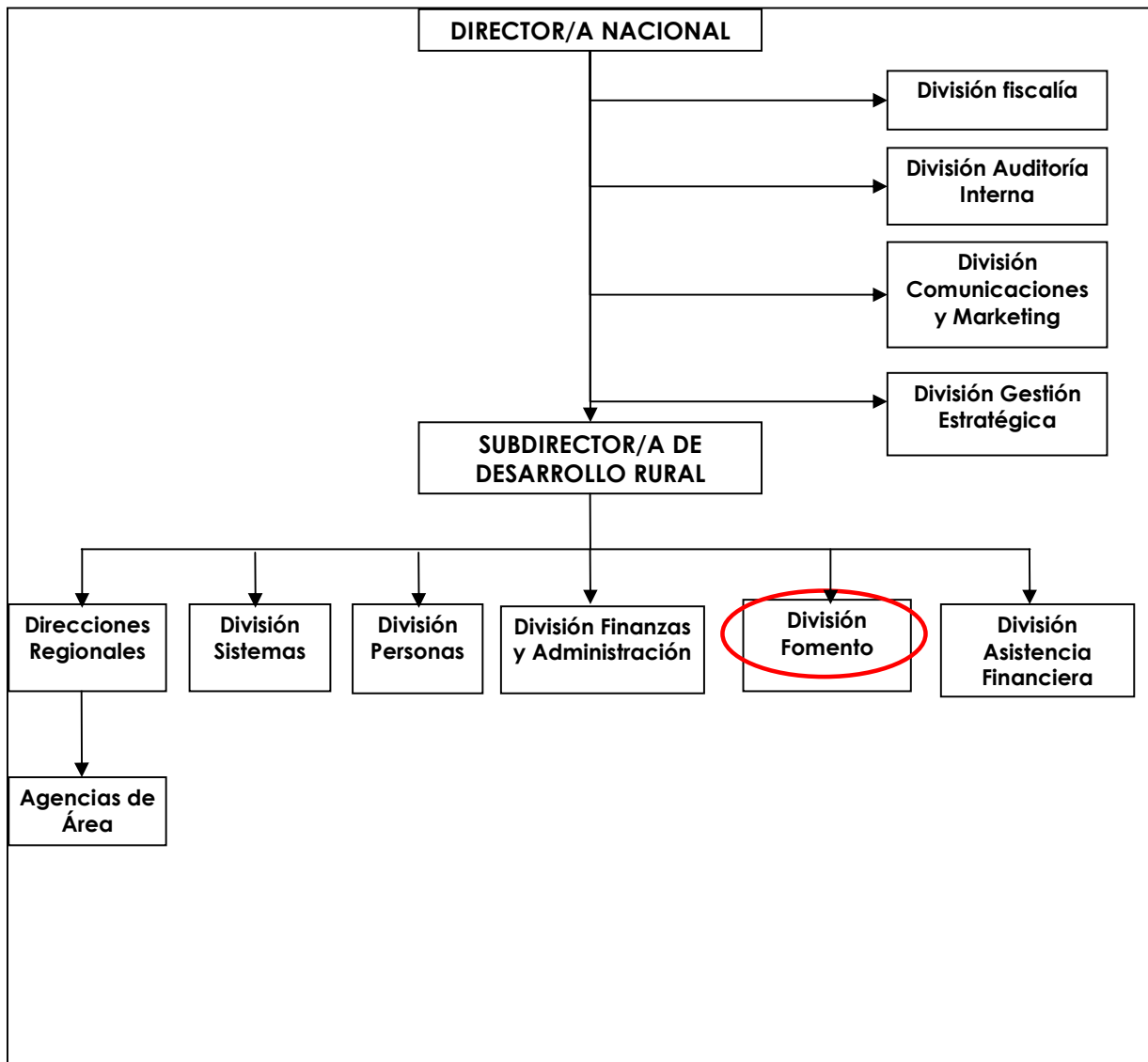
Nº Personas que dependen directamente del cargo	40
Dotación Total del Servicio	1.715
Personal honorarios del Servicio*	283
Presupuesto que administra**	\$ 5.800.000.000.-
Presupuesto del Servicio	\$ 209.621.000.000.-

Fuente: Instituto de Desarrollo Agropecuario

* Dotación incluye planta, contrata y honorarios.

** El presupuesto de fomento se administra a nivel regional

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 **65%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.306.000.-** 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 65%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.063.792.-	\$1.341.465.-	\$3.405.257.-	\$ 2.830.352.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.647.154.-	\$2.370.650.-	\$6.017.804.-	\$ 4.767.893.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.476.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.053.517.-	\$1.334.786.-	\$3.388.303.-	\$2.817.298.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.222.928.-	\$2.094.903.-	\$5.317.831.-	\$4.283.222.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.306.000.-

***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.
- 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.