

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-08-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Mahnke Malschafsky

### JEFE/A DIVISIÓN FISCALÍA INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión del título de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuentes legales: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y Artículo Único del DFL N° 3 de 07 de febrero de 1990 del Ministerio de Agricultura.

#### 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	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20%

## **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, 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.

Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de instituciones públicas o privadas.

Habilidad para diseñar e implementar sistemas de monitoreo y control de procedimientos, que permitan establecer estándares jurídicos para el soporte al diseño de políticas, programas y planes.

### **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 para el logro de los objetivos y desafíos establecidos por la autoridad superior 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**

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en derecho administrativo, derecho civil o materias afines, en instituciones de complejidad y envergadura similar a la del servicio.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Jefe/a de División Fiscalía deberá asesorar al Instituto de Desarrollo Agropecuario en todas las materias de carácter legal, ya sean administrativas y judiciales que digan relación con su gestión, para garantizar la juricidad de los actos administrativos institucionales según la normativa legal vigente y los lineamientos ministeriales. Deberá, además asumir la defensa legal del Instituto cuando corresponda.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Velar por que la gestión institucional se fundamente en principio de legalidad, transparencia y probidad.
2. Asesorar y asistir a la Institución respecto a convenios, contratos y otras materias de índole legal y reglamentaria, proporcionando soluciones oportunas, ajustadas a derecho, al marco legal vigente y a los lineamientos de la institución.
3. Asumir la defensa legal del Instituto de Desarrollo Agropecuario en los juicios en que se vea involucrado.
4. Asesorar y pronunciarse con respecto a temas de consulta ante Contraloría General de la República.
5. Determinar e instruir los criterios jurídicos que darán uniformidad y estandarización a los procesos legales de la institución.
6. Controlar que la aplicación de los procedimientos legales a nivel nacional y regional se ajusten a criterios jurídicos

definidos para asegurar uniformidad en la interpretación de la normativa legal que rige al Instituto.

7. Resguardar la legalidad de los actos administrativos que son sometidos a consideración del Director Nacional.
8. Conducir y liderar al equipo jurídico nacional y regional para el desarrollo de los servicios jurídicos institucionales.
9. Representar al Servicio en diversas instancias frente a otras instituciones, en temas relevantes a su ámbito de acción.
10. 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, deberá asumir los siguientes desafíos:

- Generar, mantener y controlar un sistema de procedimientos y estándares jurídicos que otorgue soporte al diseño de políticas, programas y planes.
- Generar, mantener y controlar un sistema de apoyo jurídico a nivel regional de la institución.
- Proponer oportunamente al Director Nacional ajustes a la Ley Orgánica del Instituto de Desarrollo Agropecuario, en función de los nuevos requerimientos del Ministerio de Agricultura y de la sociedad.
- Mejorar, mantener y controlar el sistema de gestión de sumarios administrativos, sistematizando el proceso de los mismos.

### 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 que la División Fiscalía entrega son:

- Análisis de instrumentos de financiamiento directo, de fomento productivo, de emergencias agrícolas, de créditos de organizaciones e individuales.
- Revisión y análisis jurídicos de convenios de asistencia agrícola, financiamiento y fomento con instituciones públicas y de municipios.
- Análisis e interpretación jurídica sobre contrataciones, potestad disciplinaria, aplicación de leyes de desvinculación, respuestas a consultas sobre administración de personal.
- Asesoría legal al Consejo de Bienestar y Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Implementación de leyes que rigen al sector público, tales como transparencia, probidad y estatuto administrativo.
- Asesoría jurídica a la Dirección Nacional, Direcciones Regionales y Divisiones, con los criterios emitidos desde Fiscalía Nivel Central.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo directo de trabajo del Jefe/a de División Fiscalía lo integran 10 abogados del nivel central y la red de abogados regionales, compuesto por 15 abogados.

**CLIENTES INTERNOS**

Los principales clientes internos del/la Jefe/a de División Fiscalía son los siguientes:

- **Subdirección Nacional:** Asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y atribuciones y en la emisión de actos resoluciones y procedimientos.
- **Directores Regionales:** apoya técnicamente el rol de asesoría de abogados regionales.
- **Jefaturas de División:** asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y tareas a las Jefaturas de Divisiones.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/la Jefe/a de División Fiscalía se relaciona, entre otros, con:

- **Usuarios, beneficiarios y sus organizaciones.** Ante ellos debe representar los intereses jurídicos de la institución; apoyar y asesorar para una adecuada aplicación de instrumentos y servicios del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP.
- **Ministerio de Agricultura y otros Servicios Públicos del Agro.** Tiene que representar intereses jurídicos del Instituto de Desarrollo Agropecuario, e integrar equipos de trabajo al que sea convocado.
- **Contraloría General de la República, Servicios Fiscalizadores y Parlamento.** Apoyar y asesorar las respuestas emitidas por las instancias técnicas a los organismos fiscalizadores. Servir de contraparte en materias jurídicas frente a tales organismos.

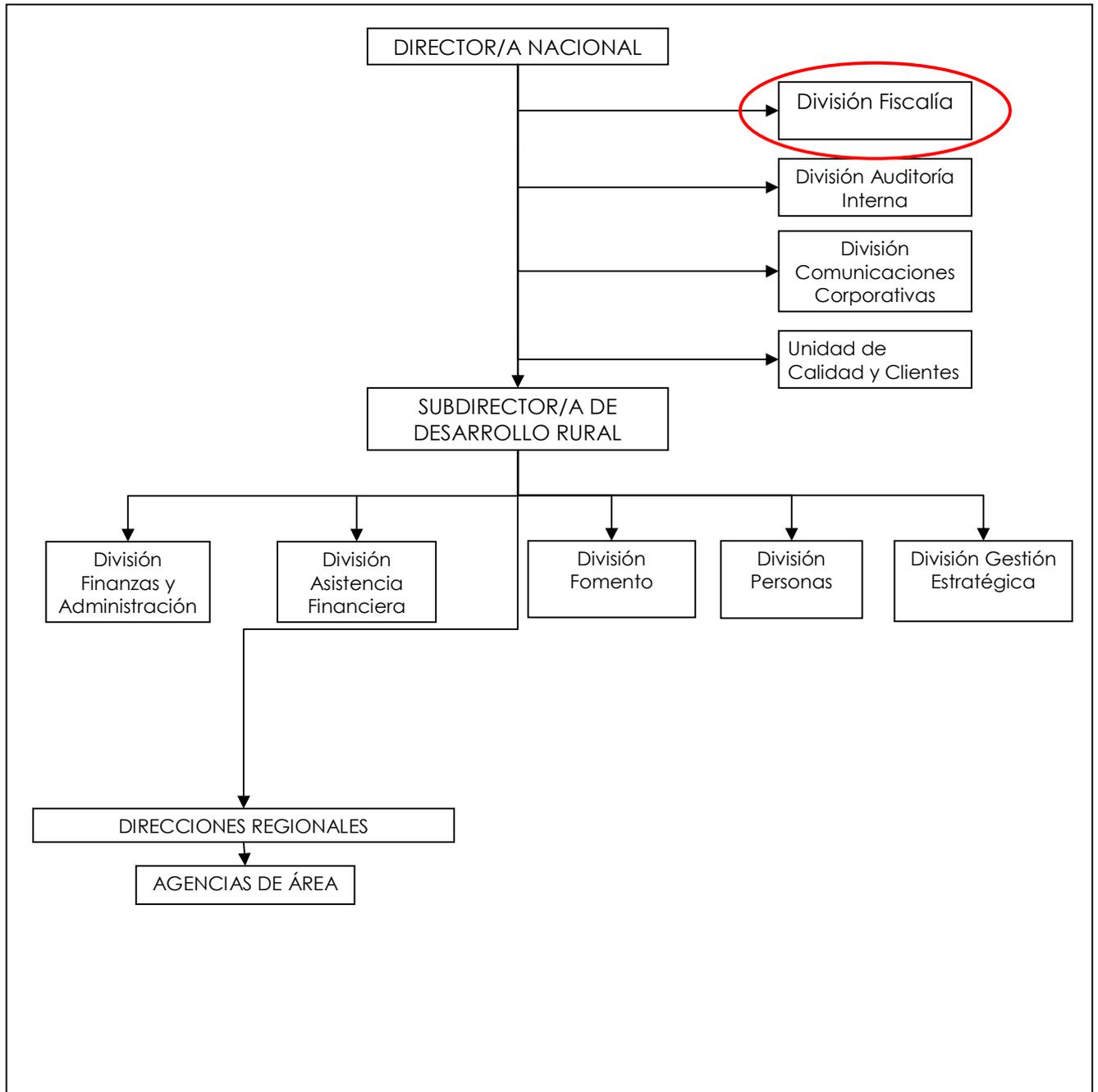
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Dotación Total del Servicio *	1.596
Personal honorarios del Servicio	139
Presupuesto que administra	\$ 200.000.000
Presupuesto del Servicio	\$ 170.000.000.000

Fuente: Instituto de Desarrollo Agropecuario

\* Dotación incluye planta, contrata y honorarios.

**ORGANIGRAMA**



**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 **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.020.000.-** 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 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.080.161.-	\$1.040.081.-	\$3.120.242.-	\$ 2.579.677.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.712.632.-	\$1.856.316.-	\$5.568.948.-	\$ 4.377.258.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.179.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.070.283.-	\$1.035.141.-	\$3.105.424.-	\$2.568.564.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.275.964.-	\$1.637.982.-	\$4.913.946.-	\$3.923.589.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 3.020.000.-</b>

\***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.