

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-12-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Martín Costabal

**DIRECTOR/A REGIONAL,  
REGIÓN DE MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA  
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. 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	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	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, 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.

Capacidad para evaluar el impacto y realizar seguimiento de los programas de INDAP en la región.

Se valorara poseer a los menos 2 años de experiencia en cargos de 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.

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en gestión, economía y administración. Se valorará poseer conocimientos y/o experiencia el área silvoagropecuario, recursos naturales, desarrollo sustentable y evaluación de proyectos.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

<b>Nivel Jerárquico</b>	II Nivel
<b>Servicio</b>	Instituto de Desarrollo Agropecuario
<b>Dependencia</b>	Jefe Superior del Servicio
<b>Ministerio</b>	Ministerio de Agricultura
<b>Lugar de Desempeño</b>	Punta Arenas

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al 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, con el fin de contribuir al desarrollo de la agricultura regional mediante el fomento productivo y promoción de la pequeña agricultura y sus organizaciones.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir, organizar, gestionar, administrar la Dirección Regional y ejecutar las políticas del servicio y del Ministerio de Agricultura.
2. Reportar y 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, previo conocimiento del Secretario Regional Ministerial.
4. Gestionar 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. Promover prácticas laborales que aseguren una gestión

acorde con los desafíos institucionales, velando al mismo tiempo por la buena calidad de vida de los funcionarios.

## **DESAFÍOS DEL CARGO**

El Director/a Regional, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Ejecutar las políticas de fomento productivo y de desarrollo del negocio en el apoyo al emprendimiento de la pequeña agricultura, en especial en los ámbitos siguientes:
  - Aplicar estrategias diferenciadas en el aumento de la cobertura de servicios (para los segmentos más vulnerables, velando por la calidad de los resultados y eficiencia del uso de los recursos e impacto de las medidas destinadas para tales efectos.
  - Apoyar y potenciar el desarrollo de capacidades en la pequeña agricultura, en el ámbito de la integración sustentable a encadenamientos y alianzas productivas, mercados locales, regionales y nacionales.
  - Incorporar mecanismos de seguimiento y evaluación permanentes, en coherencia con los lineamientos del negocio, que aseguren una mejor ejecución e impacto de los programas e instrumentos de INDAP.
2. Promover, articular y gestionar programas e instrumentos de desarrollo de la pequeña agricultura campesina recogiendo la identidad sociocultural del territorio atendido.
3. Promover y gestionar programas e instrumentos que tengan por objetivo el desarrollo de los rubros tradicionales y potenciales, fomentando una ocupación balanceada del territorio a su cargo.
4. Ejecutar las acciones necesarias para promover el uso sustentable de los recursos renovables y la protección de la biodiversidad.
5. Asegurar la atención permanente y oportuna de los usuarios del Instituto de Desarrollo Agropecuario, teniendo presente los obstáculos al acceso a los servicios.

### 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: "Generar capacidades y apoyar con acciones de fomento el desarrollo productivo sustentable de la pequeña Agricultura".

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, pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes cargos de la Institución:

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

## BIENES Y/O SERVICIOS

**1. Asistencia Técnica:** el objetivo de la asistencia técnica es entregar conocimientos técnicos y de gestión a los pequeños agricultores, para aprovechar oportunidades de mercado, incrementos de demanda e insertarse en cadenas agroalimentarias.

**2. Enfoque Territorial:** el objetivo de este servicio es cofinanciar proyectos de desarrollo sustentable dirigido a encadenamientos productivos y que se hagan cargo de la realidad regional, con los requerimientos fijados por las comunidades locales y características territoriales específicas.

**3. Inversiones:** disponer de los factores productivos necesarios (equipamiento) para acceder a mercados y sustentarse en los encadenamientos productivos.

**4. Riego:** Establecer una sistema de regadío sustentable que también se haga cargo de las situaciones deficitarias recurrentes que se han venido presentando, optimizando uso del recurso hídrico y potenciar la regularización de derechos de agua.

**5. Suelos:** Asegurar la sustentabilidad agroambiental de los suelos agropecuarios destinados a la producción de la pequeña agricultura, con foco en la actividad que se inserta en los encadenamientos productivos.

**6. Plataforma Financiera:** Facilitar el acceso al financiamiento de inversiones de capital destinados a apoyar la inserción en encadenamientos productivos con destino al comercio exterior y al mercado interno.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está conformado por:

**Jefatura de operaciones:** Profesional responsable de realizar todas las coordinaciones internas en la institución, en los niveles de región y agencias de área.

**Asesor jurídico:** Profesional responsable de cumplimiento de la legalidad de los actos administrativos de la dirección regional.

**Asesor comunicaciones:** Profesional responsable de las comunicaciones internas y externas, y de la relación con medios de comunicación.

**Jefatura de fomento:** Profesional responsable de la implementación de la política de fomento en la región.

**Jefatura de asistencia financiera:** Profesional responsable de la colocación, control y gestión de los instrumentos financieros del

Instituto de Desarrollo Agropecuario.

**Jefatura de finanzas y administración:** Profesional responsable del manejo financiero, contable de los recursos regionales.

**Jefatura de Personas:** Profesional responsable de la gestión de personas.

**Jefatura gestión estratégica:** Profesional responsable de asegurar que la Región dé cumplimiento a los objetivos institucionales, controlar los instrumentos de mejoramiento de la gestión e incentivo colectivo.

**CLIENTES INTERNOS**

Dentro de los clientes internos, el alto directivo se debe relacionar con la jefatura de Agencias de Área para entregar directrices, retroalimentar y controlar la gestión regional. Además se relaciona directamente con el Director Nacional, Subdirector de Desarrollo Rural y jefes divisiones de Fomento y Asistencia Financiera para recibir lineamientos, orientaciones y retroalimentación para la gestión en la región.

**CLIENTES EXTERNOS**

El Director/a Regional, en su quehacer, se debe relacionar con clientes externos, tales como organizaciones campesinas y agricultores usuarios, con las Secretarías Regionales Ministeriales y demás servicios dependientes del Ministerio de Agricultura, el gobierno regional, provincial y municipios, la institucionalidad pública, agencia de desarrollo regional y los medios de comunicación, regionales y nacionales, entre otras.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	26 funcionarios y 2 honorarios.
Dotación Total del Servicio *	1.596
Personal honorarios del Servicio	139
Presupuesto que administra	\$710.000.000
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 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **27%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.912.000.-** 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 27%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.275.855.-	\$614.481.-	\$2.890.336.-	\$ 2.460.035.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.965.216.-	\$1.070.608.-	\$5.035.824.-	\$ 4.199.504.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.040.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.266.536.-	\$611.965.-	\$2.878.501.-	\$2.449.975.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.580.432.-	\$966.717.-	\$4.547.149.-	\$3.835.363.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 2.912.000.-</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.