

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-11-2010

Representante del CADP: Raimundo Valdés

JEFE/A DIVISIÓN, FUNCIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA 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	20%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	25%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	10%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
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, movilizándolo 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.

Habilidad para generar indicadores de resultados e incorporar medidas de corrección que permitan obtener información oportuna para la toma de decisiones, a fin de mejorar la gestión, en el marco de las estrategias institucionales.

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.

Habilidad para mantener un desempeño eficiente en situaciones de presión, oposición y/o adversidad, insertándose de manera dinámica en estos contextos y sus respectivas demandas de exigencia y energía.

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 conocimientos y/o experiencia en planificación estratégica, presupuesto y/o sistemas de control de gestión.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto de Desarrollo Agropecuario
Dependencia	Jefe Superior del Servicio
Ministerio	Ministerio de Agricultura
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/la Jefe/a División, Función: Gestión Estratégica le corresponde apoyar a la dirección superior del Servicio en el proceso de toma de decisiones estratégicas, mediante el análisis permanente del impacto de sus programas y políticas, con el objeto de retroalimentar la planificación institucional y fomentar el desarrollo de la pequeña agricultura.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Proponer adecuaciones y ajustes a políticas, orientaciones y énfasis Institucionales.
2. Realizar la conducción y retroalimentación del Proceso de Planificación Estratégica y Programación Anual.

3. Conducir el proceso anual de diseño y elaboración del presupuesto, incluida su presentación y justificación con el Ministerio de Agricultura, Dirección de Presupuestos y Parlamento.
4. Desarrollar iniciativas que contribuyan a fortalecer la gestión de las Direcciones Regionales y sus respectivas áreas.
5. Determinar los estándares de diseño y apoyar la implementación de instrumentos y procesos.
6. Implementar y apoyar el desarrollo de evaluaciones de procesos, resultados e impacto de las acciones institucionales y evaluaciones de satisfacción de usuarios de forma periódica, difundiendo sus resultados y promoviendo el aprendizaje institucional y el mejoramiento continuo.
7. Mantener y fortalecer un sistema de información y gestión que permita medir y monitorear el cumplimiento de compromisos Institucionales.
8. Retroalimentar a las unidades organizativas respecto del comportamiento de los indicadores de desempeño, de modo que puedan anticiparse y tomar las decisiones necesarias para mejorar su gestión.
9. Proponer e implementar políticas de desarrollo tecnológico que contribuyan eficazmente al logro de los objetivos estratégicos de la Institución.
10. Asegurar la implementación y el correcto funcionamiento de la plataforma de atención e información ciudadana.
11. 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, Función: Gestión Estratégica, deberá asumir los siguientes desafíos:

- Garantizar, desde su ámbito de acción, la actualización de las definiciones estratégicas del Instituto, coordinando las acciones necesarias para el cumplimiento de los compromisos Institucionales, tanto externos como internos.
- Apoyar la construcción de la agenda estratégica para el cumplimiento de objetivos estratégicos y énfasis institucionales.

- Establecer una metodología orientada a disponer de un tablero de control directivo que contribuya al seguimiento y evaluación, oportuno y efectivo, del avance y cumplimiento de los compromisos institucionales.

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/o servicios de la División son:

- Elaboración del presupuesto anual de la Institución.
- Generación de informes consolidados relativos a la formulación, seguimiento y control del avance o cumplimiento de los compromisos institucionales.
- Generación de estudios relativos a satisfacción de usuarios, evaluación de programas institucionales y de gestión interna.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo está integrado por:

Unidad de Control de Gestión: le corresponde desarrollar y mantener un sistema de observación y control de gestión, orientado a asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, entregando información oportuna, homogénea y coherente que permita apoyar la gestión interna de cada una de las unidades organizativas

Departamento de Sistemas: le corresponde velar para que todos los sistemas de información, redes y comunicación se encuentren operativos en la institución.

CLIENTES INTERNOS

El principal cliente interno de la División de Gestión Estratégica es la Dirección y Subdirección Nacional de INDAP.

Un segundo ámbito de relación Cliente – Proveedor, está dado por la relación con las Direcciones Regionales, en la provisión de recursos y orientaciones, para direccionar estratégicamente su quehacer. Como contrapartida las direcciones regionales alimentan los sistemas de información para el seguimiento y control de la gestión

institucional.

En tercer lugar, en funciones particulares (despliegue de estrategia y sistemas) las Divisiones del Nivel Central, que cumplen el rol de proveedores para las restantes funciones (seguimiento de indicadores y otras).

CLIENTES EXTERNOS

El Jefe/a División Función: Gestión Estratégica se relaciona principalmente con la Dirección de Presupuesto, el Ministerio de Economía y el Ministerio de Agricultura.

También se relaciona con los organismos validadores de los sistemas de Mejoramiento de la Gestión a su cargo (SIAC, género, planificación y control de gestión, gobierno electrónico, seguridad de la información, gestión territorial).

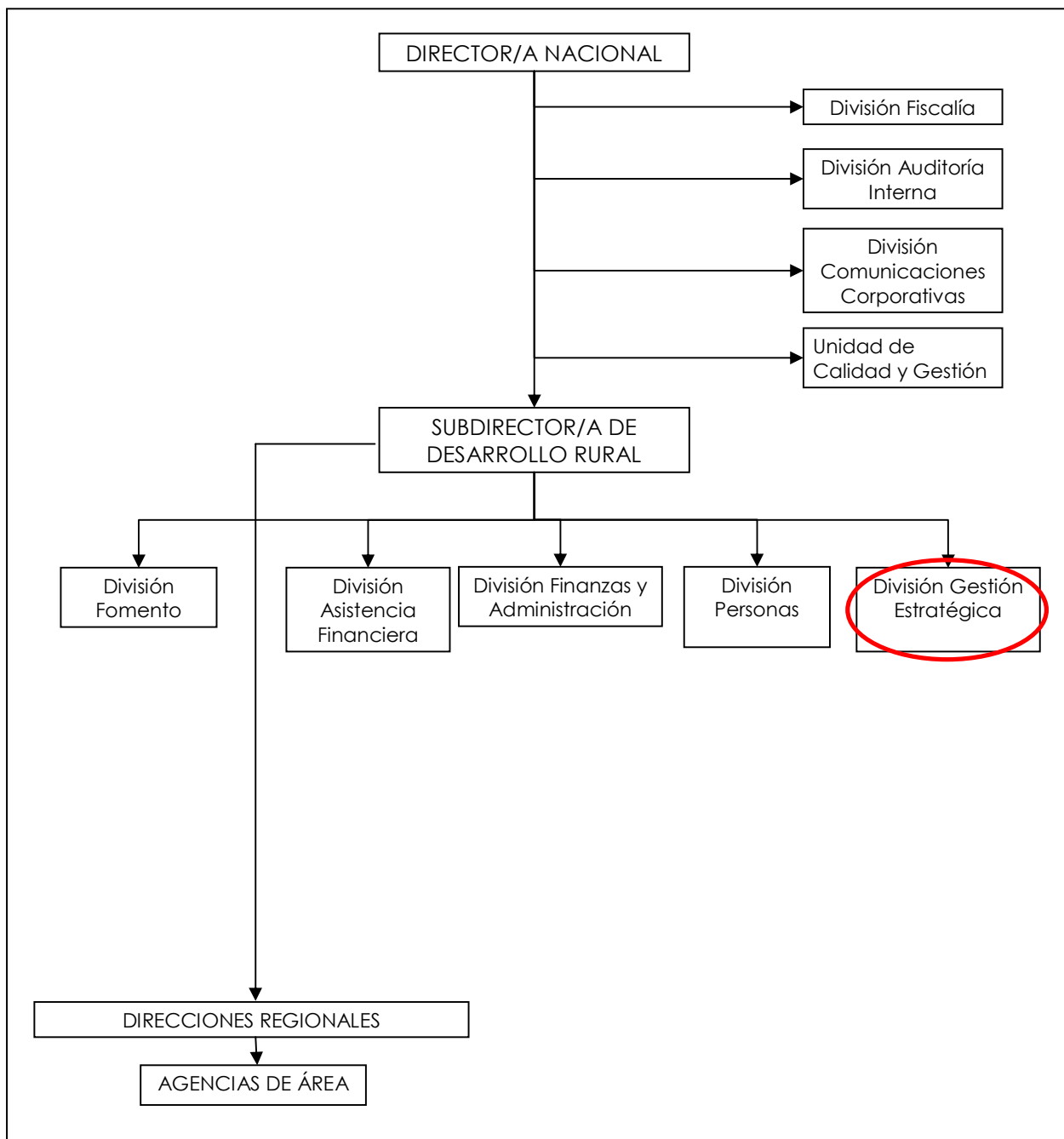
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	39
Dotación Total del Servicio*	1.596
Personal honorarios del Servicio	139
Presupuesto que administra	\$ 100.000.000.000
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 **65%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.869.000.-** 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.	\$1.796.466.-	\$1.167.703.-	\$2.964.169.-	\$ 2.460.362.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.174.734.-	\$2.063.577.-	\$5.238.311.-	\$ 4.150.700.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.024.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.787.522.-	\$1.161.890.-	\$2.949.412.-	\$2.449.294.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.805.459.-	\$1.823.548.-	\$4.629.007.-	\$3.708.990.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.869.000.-

***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, con un máximo de seis.
- 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.