

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-06-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Garcés J.

### SUBDIRECTOR/A DE DESARROLLO RURAL 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	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.

Se valorara poseer a los menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerencia 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 contar con conocimientos y/o experiencia en administración y gestión de recursos financieros y humanos. Se valorará experiencia y/o conocimientos en materia agropecuaria, desarrollo rural o afines.

## 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 Subdirector/a de Desarrollo Rural le corresponde conducir los procesos de gestión institucional, coordinando el diseño y toma de decisiones de las distintas divisiones y direcciones regionales del Instituto de Desarrollo Agropecuario, facilitando así el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Desarrollo Rural le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por el correcto funcionamiento de las divisiones y direcciones regionales dando cumplimiento a las metas institucionales a partir de los resultados de su gestión.
2. Analizar y definir las asignaciones y/o modificaciones presupuestarias solicitadas por las direcciones regionales y las divisiones del Instituto.
3. Generar propuestas de mejora a los programas de subsidios y créditos, así como el seguimiento y evaluación de éstos.
4. Asegurar que las direcciones regionales desarrollen y amplíen alianzas estratégicas que promuevan la relación con distintos organismos externos a la Institución con el objeto de optimizar la cobertura.
5. Implementar los acuerdos con organismos internacionales relacionados con la actualización de conocimientos técnicos, avances tecnológicos y nuevos modelos de procesos, en el marco de las políticas estratégicas del Servicio.
6. Dirigir los Comités de Coordinación Institucional en los que no participe el Director Nacional.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la Subdirector/a de Desarrollo Rural, deberá asumir los siguientes desafíos:

- Implementar un programa de gestión institucional que permita la optimización de los recursos y servicios entregados por INDAP, mediante un sistema de gestión orientado a dar soluciones oportunas a la pequeña agricultura.
- Optimizar la cobertura de atención a usuarios, a través de la mejora de los programas ofrecidos por INDAP, adecuándolos a las realidades y necesidades de cada región del país.
- Desarrollar planes de trabajo que permitan alcanzar mayor efectividad en la entrega de los subsidios y/o créditos a los diferentes usuarios de la institución, con el fin de mejorar la oportunidad en la entrega de estos beneficios.
- Desarrollar e implementar al interior de la institución programas de soporte que asegure eficiencia, eficacia y transparencia en el uso de los recursos.

**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, 120 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 servicios de la Subdirección de Desarrollo Rural son:

- Responsable del presupuesto anual de la institución.
- Ejercer las facultades delegadas por resolución en materias de personal, contratos y otras materias.
- Dirección y coordinación de los proyectos y programas institucionales.

#### EQUIPO DE TRABAJO

En el desarrollo de sus funciones, el Subdirector/a de Desarrollo Rural cuenta con un equipo de trabajo conformado por 5 jefaturas de división, más directores regionales:

**Jefe/a División Fomento:** le corresponde contribuir a la sustentabilidad de la agricultura familiar campesina mediante servicios de fomento productivo, generando capacidades, habilidades y condiciones para su adecuación a mercados cambiantes y crecientemente exigentes.

**Jefe/a División Asistencia Financiera:** le corresponde velar por un eficiente sistema de financiamiento para la agricultura familiar campesina a través del otorgamiento de créditos directos e intermediados por terceros insertos en el fomento productivo.

**Jefe/a División Personas:** le corresponde gestionar un recurso humano idóneo, promoviendo un estilo de conducción de personal que sea coherente con los valores institucionales.

**Jefe/a División Gestión Estratégica:** le corresponde apoyar a la Dirección en el proceso de toma de decisiones estratégicas.

**Jefe/a División Finanzas y Administración:** le corresponde administrar los recursos financieros y materiales, con el propósito de atender oportunamente los requerimientos de clientes internos y externos.

**Directores Regionales:** le corresponde gestionar la aplicación de las políticas públicas e institucionales del Instituto de Desarrollo Agropecuario - INDAP en la región, con el fin de contribuir al desarrollo de la agricultura regional mediante el fomento productivo y promoción de la agricultura familiar campesina y sus organizaciones.

**CLIENTES INTERNOS**

Los principales clientes internos del Subdirector/a Desarrollo Rural son:

- **Director Nacional**, participando en la dirección interna de la Institución, como también en la evaluación del cumplimiento de los objetivos.
- **Auditoría interna**, entregando información y facilitando las acciones de control interno.
- **División Jurídica**, entregando información para la generación y tramitación de actos administrativos.
- **Comités internos**, para entregar directrices, retroalimentar y controlar la gestión interna.
- **Bienestar**, coordinación de objetivos y evaluación de la gestión.
- **Asociaciones de funcionarios**, coordinación de peticiones y búsqueda de planes de acción.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/la Subdirector/a de Desarrollo Rural se relaciona con:

- **Ministerio de Agricultura:** para coordinaciones en materias de políticas ministeriales, sectoriales, administrativas y presupuestarias.
- **Contraloría General de la República:** en materias propias de la supervigilancia del órgano contralor.
- **Ministerio de Hacienda - Dirección de Presupuestos:** para coordinarse en la elaboración del presupuesto anual de la institución y en seguimiento de la ejecución presupuestaria.
- **Otros organismos públicos:** Comisión Nacional de Riego, Programa de Promoción y Desarrollo de la Mujer, Corporación Nacional Forestal, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, entre otras.

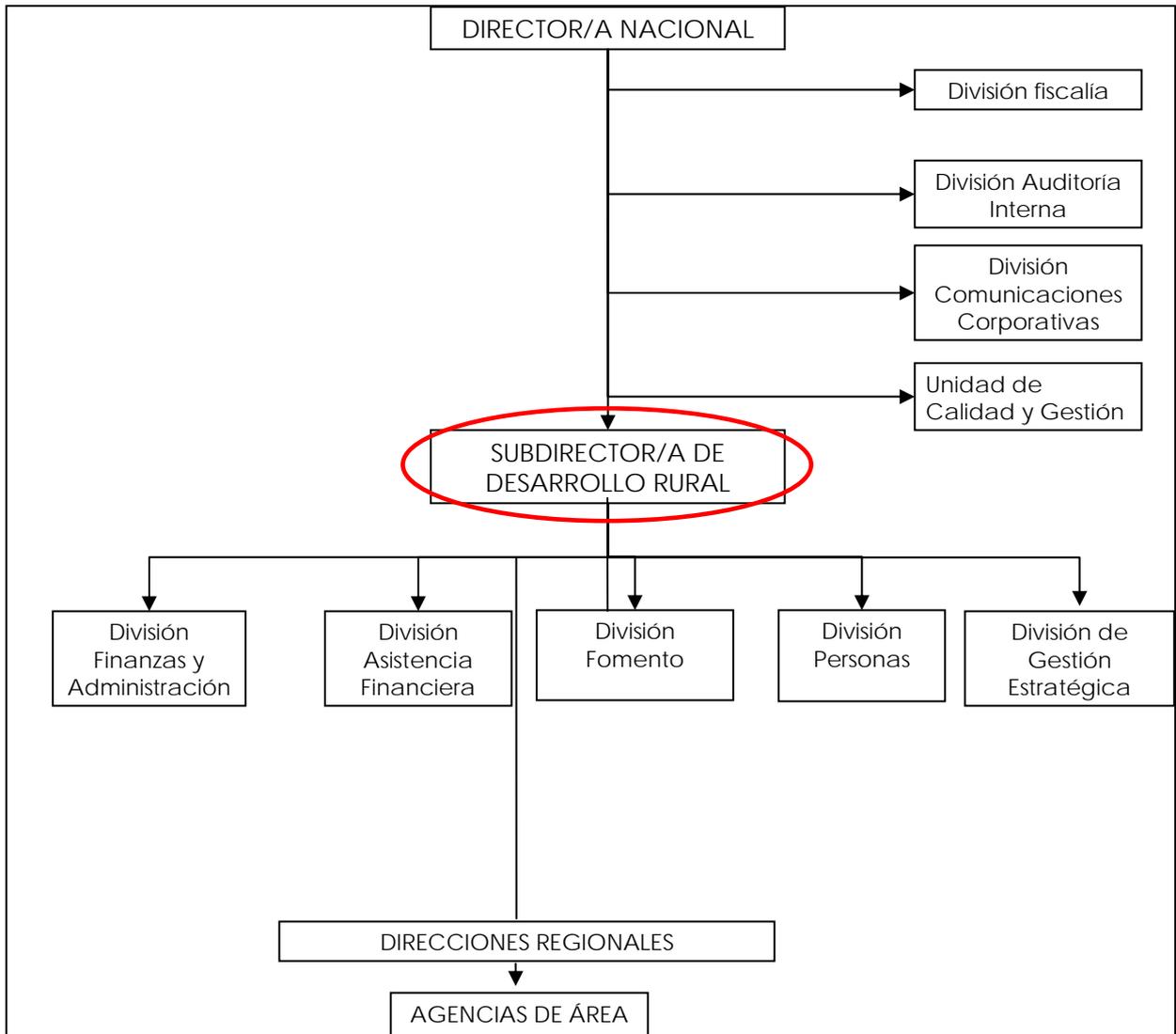
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	23
Dotación Total del Servicio*	1.470
Personal honorarios del Servicio	10
Presupuesto que administra	\$ 194.000.000.000.-
Presupuesto del Servicio	\$ 194.000.000.000.-

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 **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.513.000.-** 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 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.184.170.-	\$1.528.919.-	\$3.713.089.-	\$ 3.026.743.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.898.265.-	\$2.728.785.-	\$6.627.050.-	\$ 5.040.614.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.698.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.173.798.-	\$1.521.658.-	\$3.695.456.-	\$3.013.519.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.439.763.-	\$2.407.834.-	\$5.847.597.-	\$4.513.055.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.513.000.-</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). 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, 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.