

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-11-2014  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Lorenzo Álvarez

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

#### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión del título profesional de Abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

*Fuentes legales: Artículo Único del DFL N° 3, de 07 de febrero de 1990, del Ministerio de Agricultura e 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	15%
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	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.

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.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura y/o en coordinación de Fiscalías.

### **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 nuevas prácticas en los planes, procedimientos y metodologías, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

Capacidad de promover un ambiente propicio para la generación de nuevas ideas y planes de acción que permitan enfrentar los cambios del entorno de manera creativa y flexible, aumentando la capacidad de la institución para adaptarse eficientemente a los cambios continuos del contexto donde está inmersa.

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en áreas de Derecho Público, Derecho Administrativo, Derecho Civil o materias afines, en instituciones públicas de complejidad y envergadura similar a la del servicio.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/A la Jefe/a de la División Fiscalía le corresponderá asesorar al Instituto de Desarrollo Agropecuario en todas las materias de carácter legal, ya sean administrativas o judiciales, que digan relación con su gestión, para garantizar la juridicidad 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 de la División Fiscalía, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar que la gestión institucional se fundamente en principios de legalidad, transparencia y probidad.
2. Asesorar y asistir a la Institución respecto a actos jurídicos y contratos en que intervenga y en toda otra materia de índole legal y reglamentaria, proporcionando soluciones oportunas, ajustadas a derecho, al marco legal vigente y a los lineamientos de la institución.
3. Controlar que la aplicación de los procedimientos legales a nivel nacional y regional se ajusten a criterios jurídicos definidos, para asegurar la uniformidad en la interpretación de la normativa legal que rige al Instituto y la estandarización de los procesos.
4. Asumir la defensa legal y representación del Instituto de Desarrollo Agropecuario en los procedimientos judiciales en los que se vea involucrado.
5. Asesorar y pronunciarse con respecto a temas de consulta ante la Contraloría General de la República.
6. Representar al Servicio en diversas instancias frente a otras instituciones, en temas relevantes a su ámbito de acción.
7. Coordinar técnicamente a los abogados regionales para el desarrollo de los servicios jurídicos institucionales.
8. Liderar al equipo jurídico nacional 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 Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
1. Promover la uniformidad de las prácticas y criterios jurídicos internos y la especialización de los profesionales de la División, otorgando soporte al quehacer del Servicio, de acuerdo a la ley y a las políticas gubernamentales.	1.1 Implementar un sistema de información periódica con los abogados regionales en materia normativa legal y administrativa. 1.2 Diseñar y ejecutar un plan anual de trabajo y retroalimentación permanente con los abogados de INDAP del nivel regional.
2. Proponer oportunamente al Director Nacional ajustes a la normativa legal y administrativa del Servicio, en función de los nuevos lineamientos institucionales, asegurando el cumplimiento del marco legal vigente.	2.1 Realizar una revisión de la ley orgánica del Servicio y propuestas de adecuación. 2.2 Realizar una revisión de los distintos cuerpos jurídicos normativos que regulan los instrumentos del Servicio y proponer su adecuación.
3. Mejorar el control de la ejecución de los procesos sumariales del Servicio en todo el país.	3.1 Revisar y perfeccionar el sistema de control de los sumarios administrativos en línea en todo el país.
4. Mejorar el control de la gestión de la cobranza judicial de los deudores morosos de INDAP.	4.1 Revisar y perfeccionar el sistema de cobranza judicial en línea de deudores morosos de INDAP.

**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 agricultura familiar.

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 pequeños productores agrícolas que explotan una superficie de tierra no superior a las 12 hectáreas de riego básico, que tienen activos por un valor que no supere 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. Atiende también a campesinos que habitan y trabajan habitualmente en el campo, cuyos ingresos provengan fundamentalmente de la actividad silvoagropecuaria realizada en forma personal, cualquiera sea la calidad jurídica en que la realice, siempre que sus condiciones económicas no sean superiores a las de un pequeño productor agrícola, y las personas que integran su familia. El número de pequeños agricultores y campesinos que atiende es superior a los 150.000, 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, 142 agencias de áreas, 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 apoyar el desarrollo sostenible de la agricultura familiar y los territorios rurales; mediante acciones de fomento productivo, orientados a la generación y fortalecimiento del capital humano, social, financiero y productivo, que contribuyan a elevar sus niveles de competitividad y a superar las brechas de desigualdad en el mundo rural.

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

La División Fiscalía contribuye al logro de la misión y objetivos institucionales otorgando al Director Nacional, a los Jefes de División, a las autoridades regionales y de las áreas y otras jefaturas institucionales, el soporte jurídico en todas las materias de carácter legal, administrativo o judicial, asegurando la juridicidad y legalidad de los actos administrativos institucionales. Asimismo, la División Fiscalía propone, analiza y evalúa jurídicamente todas las mejoras a las normativas internas que regulan los subsidios, incentivos e instrumentos que INDAP pone al servicio de sus beneficiarios.

La División Fiscalía garantiza que los actos institucionales se inspiren en los principios de legalidad, transparencia y probidad, dentro de un enfoque respetuoso a las garantías fundamentales de sus beneficiarios y de todos los ciudadanos.

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 Función Administración y Finanzas
- Jefe/a División Función Personas
- Jefe/a División Función Asistencia Financiera
- Jefe/a División Función Fomento
- Jefe/a División Función Gestión Estratégica
- 15 Directores/a Regionales, de todas las regiones del país

**BIENES  
Y/O SERVICIOS**

Los principales bienes y servicios de la División Fiscalía son:

- Asesoría jurídica a la Dirección Nacional, Direcciones Regionales y Divisiones.
- 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.

**EQUIPO DE TRABAJO**

La División está compuesta de un equipo de 10 abogados en el Nivel Central y dos secretarías: este equipo realiza funciones de análisis jurídico de instrumentos, créditos, personal, actos jurídicos, sumarios, etc.

También existe una coordinación con una Red de abogados regionales (17 abogados); estos profesionales asesoran jurídicamente a la Dirección Regional, bajo criterios emitidos desde Fiscalía Nivel Central.

Abogados externos, que prestan servicios puntuales o específicos. Consultores, y abogados de cobranzas dependientes de abogados regionales.

**CLIENTES INTERNOS**

Los principales clientes internos son:

- **Dirección y 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.
- **Comités de Trabajo:** integra equipos de trabajo interdisciplinarios a los que sea convocado.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes internos son:

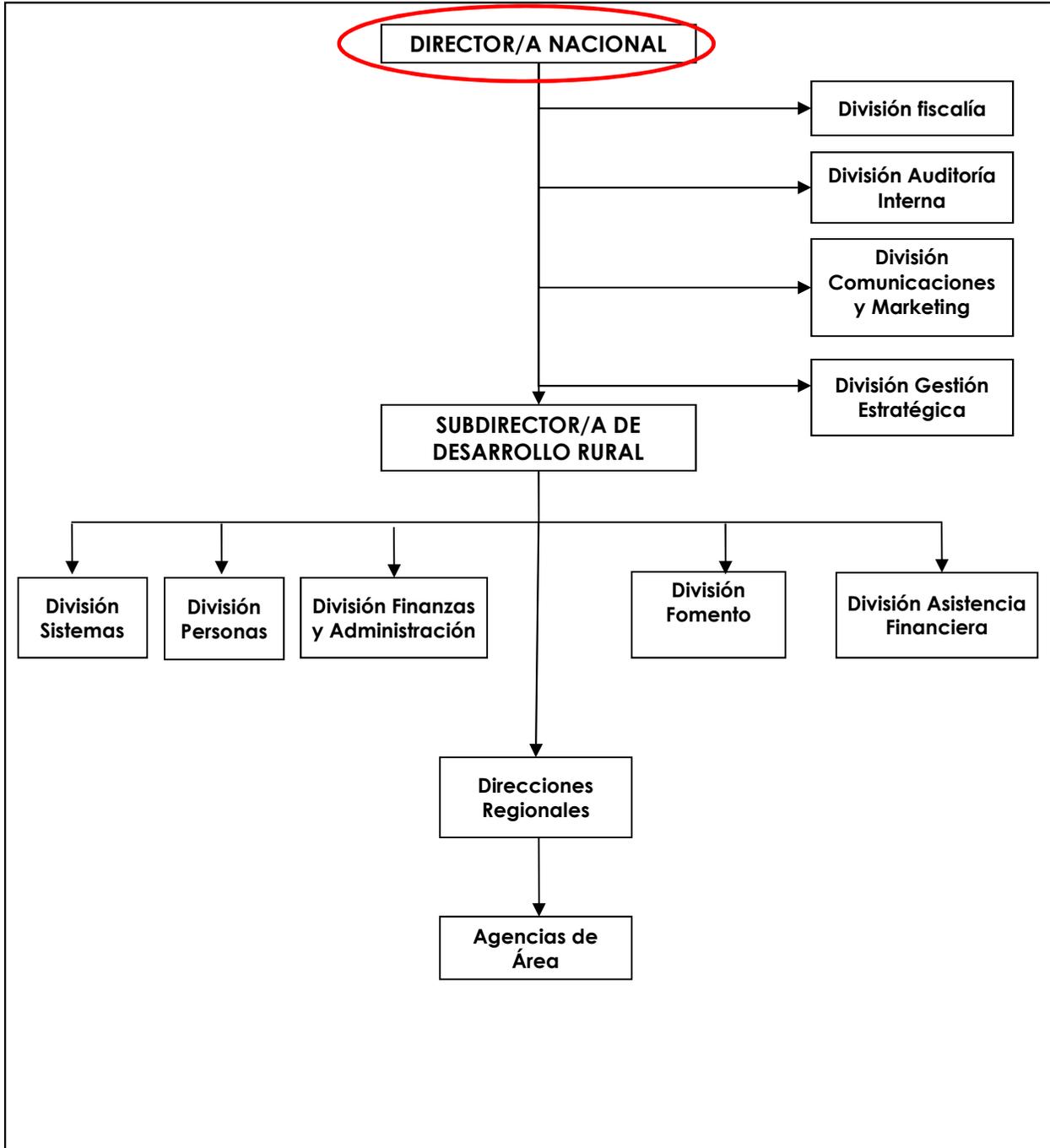
- **Usuarios, beneficiarios y sus organizaciones.** Ante ellos debe representar los intereses jurídicos de la institución; apoyar y asesorar para una adecuada aplicación de instrumentos y servicios del Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP.
- **Ministerio de Agricultura y otros Servicios Públicos 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 Congreso Nacional.** 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**

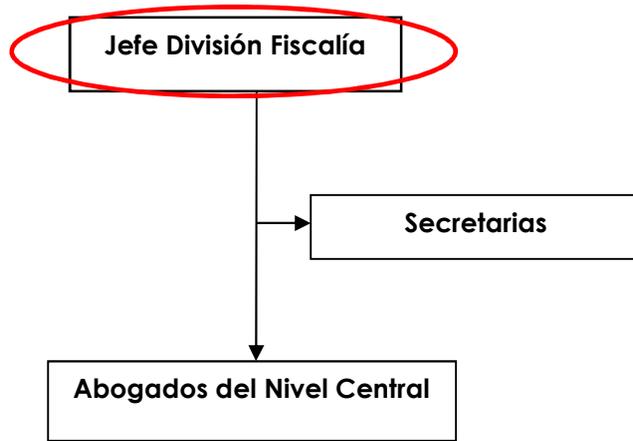
Nº Personas que dependen del cargo	12
Dotación total del Servicio	1.753
Personal honorarios del Servicio	291
Presupuesto que administra	\$ 16.850.000
Presupuesto del Servicio	\$ 219.480.978.000

Fuente: Instituto de Desarrollo Agropecuario 2014 [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl)

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



**ORGANIGRAMA FISCALIA**



**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 **\$3.510.000.-** 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.	\$2.408.048.-	\$1.204.024.-	\$3.612.072.-	\$ 2.993.115.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.297.838.-	\$2.148.919.-	\$6.446.757.-	\$ 5.095.019.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.694.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.396.612.-	\$1.198.306.-	\$3.594.918.-	\$2.979.908.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.792.340.-	\$1.896.170.-	\$5.688.510.-	\$4.569.818.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.510.000.-</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 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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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.