

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-10-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gianni Lambertini M.

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

Capacidad para gestionar los recursos disponibles orientándose a resultados, de acuerdo a las definiciones estratégicas de la institución y velando por el cumplimiento de la normativa vigente que rige el actuar institucional.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos 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.

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,

umentando la capacidad de la institución para adaptarse eficientemente a los cambios continuos del contexto donde está inmersa.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer conocimientos y/o experiencia en planificación estratégica, presupuesto y sistemas de control de gestión en el sector agropecuario.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia en:

- Materias de políticas de fomento productivo
- Materias de políticas de fomento agropecuario
- Desarrollo rural
- Pobreza

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Jefe/a División, Función: Fomento, le corresponde contribuir al desarrollo de los pequeños productores y productoras agrícolas mediante acciones de fomento productivo, orientadas a la generación y fortalecimiento del capital humano, financiero y productivo, que contribuyan a la superación de la pobreza y a la sostenibilidad y competitividad de la agricultura familiar campesina.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Identificar oportunidades y restricciones que presentan los pequeños productores agrícolas, sus iniciativas productivas y sus empresas en pos de mejorar su producción y competitividad.
2. Otorgar directrices para la focalización y la calidad de la oferta de programas y servicios institucionales.
3. Conducir el diseño de instrumento de fomento productivo.
4. Liderar el diseño, implementación, coordinación y gestión de un sistema de servicios de fomento productivo para la Agricultura Familiar Campesina.

5. Poner a disposición de las unidades institucionales los lineamientos técnicos y toda la información relevante para la adecuada toma de decisiones.
6. Generar y supervisar convenios en el ámbito del fomento productivo con instituciones de la red agraria, de la red de fomento y con otras entidades públicas y privadas, que permita la complementariedad de las acciones de INDAP.
7. Garantizar una adecuada gestión de prestadores de servicios que aporten al logro de los objetivos de su División, Dirección o de la Institución en general.
8. 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 Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
1. Liderar el proceso de identificación de oportunidades productivas, económicas y comerciales, como también las restricciones que presentan los pequeños productores agrícolas, sus iniciativas productivas y sus empresas.	1.1 Tener en operación una plataforma de servicios pertinentes para la agricultura sujeta a la intervención de INDAP, con Instrumentos y servicios flexibles, oportunos y eficaces.
2. Fortalecer los procesos de focalización, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y servicios de Fomento con que cuente INDAP.	2.1 Contar con indicadores de desempeño que permitan la medición efectiva de parte de estos desafíos, que sean medibles, verificables y comprobables.
3. Conducir un proceso permanente y continuo de trabajo con las distintas instancias institucionales, enfatizando el trabajo con regiones y áreas de INDAP.	3.1 Monitorear el programa de socialización de manera permanente de los distintos instrumentos y servicios, respecto de los objetivos, indicadores, resultados y evaluaciones realizadas.
4. Mantener relaciones permanentes con el resto de la oferta de fomento, sea pública o privada.	4.1 Generar un plan de trabajo permanente con la institucionalidad de fomento, pública o privada, nacional o internacional.

**3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

**CONTEXTO DEL CARGO**

El Instituto de Desarrollo Agropecuario, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones.

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.

Durante el período 2014-2018, el desempeño del cargo implicará apoyar un proceso de mejora y modernización del Instituto de Desarrollo Agropecuario cuyos principales énfasis apuntan a:

- Identificar oportunidades y restricciones que presentan los pequeños productores agrícolas, sus iniciativas productivas y sus empresas en pos de mejorar su producción y competitividad.
- Otorgar directrices para la focalización de la oferta de programas y servicios institucionales
- Conducir el diseño de instrumento de fomento productivo.
- Liderar el diseño, implementación, coordinación y gestión de un sistema de servicios de fomento productivo para la Agricultura Familiar Campesina.
- Poner a disposición de las unidades institucionales los lineamientos técnicos y toda la información relevante para la adecuada toma de decisiones.

- Generar y supervisar convenios en el ámbito del fomento productivo con instituciones de la red agraria, de la red de fomento y con otras entidades públicas y privadas, que permita la complementariedad de las acciones de INDAP.
- Garantizar una adecuada gestión de prestadores de servicios que aporten al logro de los objetivos de su División, Dirección o de la Institución en general.
- 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.

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

#### **IENES Y/O SERVICIOS**

Los principales bienes y servicios de la División Fomento son:

- Política de Fomento.
- Instrumentos de fomento productivo acordes al contexto territorial de uso.
- Planes estratégicos territoriales.
- Convenios en el ámbito de fomento productivo con instituciones de la red agraria, de la red de fomento y con otras entidades públicas y privadas.
- Indicadores de evaluación de impacto de los servicios.
- Mediciones de satisfacción al cliente.

#### **EQUIPO DE TRABAJO**

La División Fomento está compuesta por 4 Departamentos y 1 Unidad:

- **Departamento de Extensión e Innovación:** responsable del diseño y acompañamiento nacional de los instrumentos relacionados a Servicio de Asesoría Técnica en general, capacitación a usuarios y equipos técnicos.
- **Departamento de Inversiones:** responsable del diseño y acompañamiento nacional de los instrumentos relacionados a

Inversión predial y extra-predial, en áreas como el agua y suelo.

- **Departamento de Segmentos Territoriales:** responsable del diseño y acompañamiento nacional de los instrumentos relacionados a Servicio de Asesoría Técnica, inversión y seguimiento de los segmentos más vulnerables del mundo rural.
- **Departamento de Mercado:** responsable del diseño y acompañamiento nacional de los instrumentos relacionados al mercado, comercialización de rubros y/o productos denominados emergentes, por su nivel de innovación y eventual valor agregado.
- **Unidad de Soporte y Gestión.**

#### CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos son:

- Director /a Nacional.
- Direcciones Regionales y Agencias de Área a nivel nacional.
- División Gestión Estratégica.
- División Asistencia Financiera.
- Encargados Regionales de Fomento.

#### CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- Ministerio de Agricultura.
- Servicios del Ministerio de Agricultura.
- Gobernaciones, Municipalidades y otras autoridades regionales a lo largo del país.
- Servicios de Fomento productivo (Servicio de Cooperación Técnica - SERCOTEC, Corporación de Fomento de la Producción - CORFO, Fondo de Solidaridad e Inversión Social - FOSIS)

#### DIMENSIONES DEL CARGO

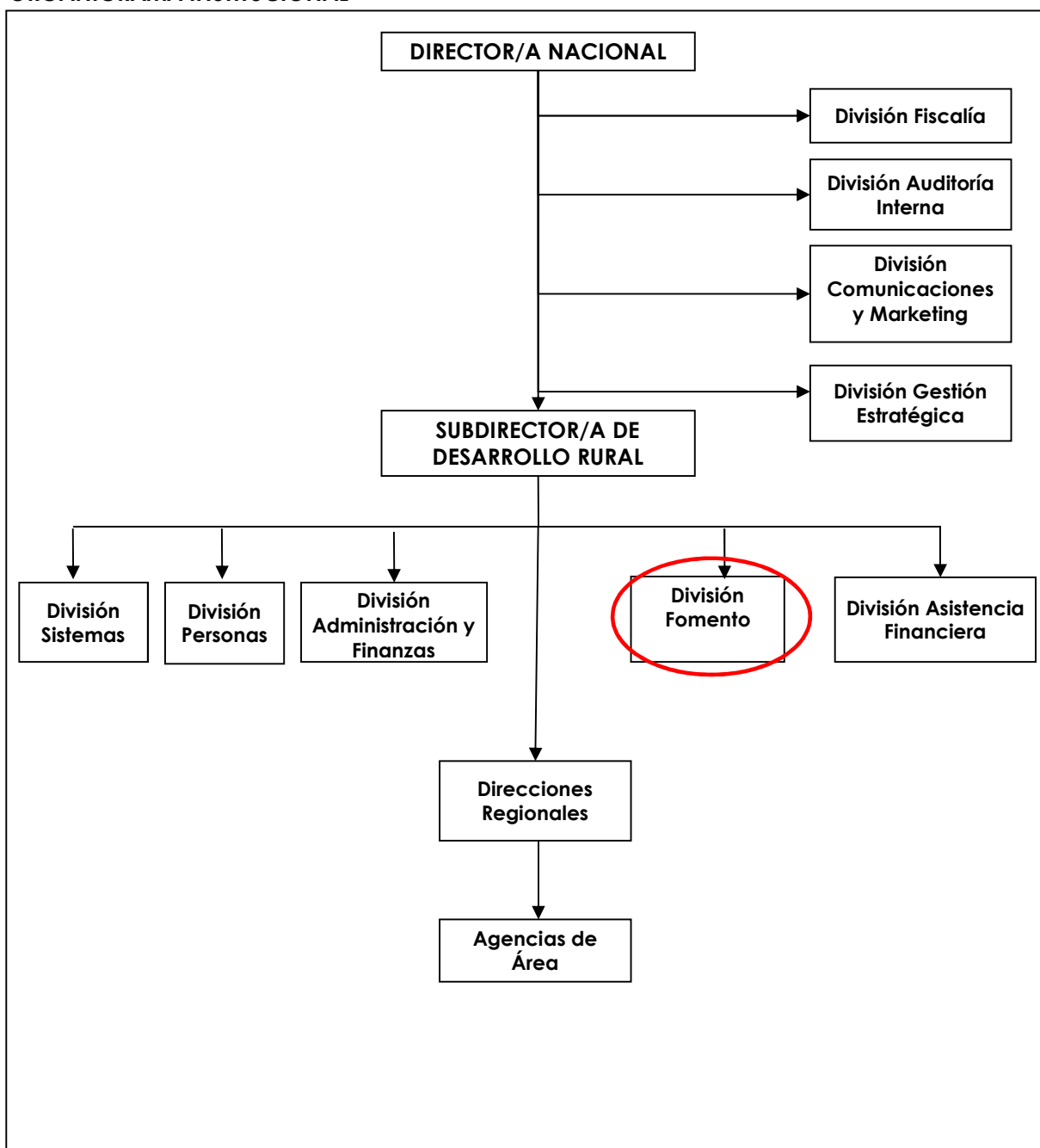
Nº Personas que dependen del cargo	40
Dotación total del Servicio (*)	1.753
Personal Planta, Contrata y Suplentes	1.462
Personal a honorarios	291
Presupuesto que administra	\$4.030.521.047
Presupuesto del Servicio	\$243.525.078.000

Fuente: Instituto de Desarrollo Agropecuario 2015

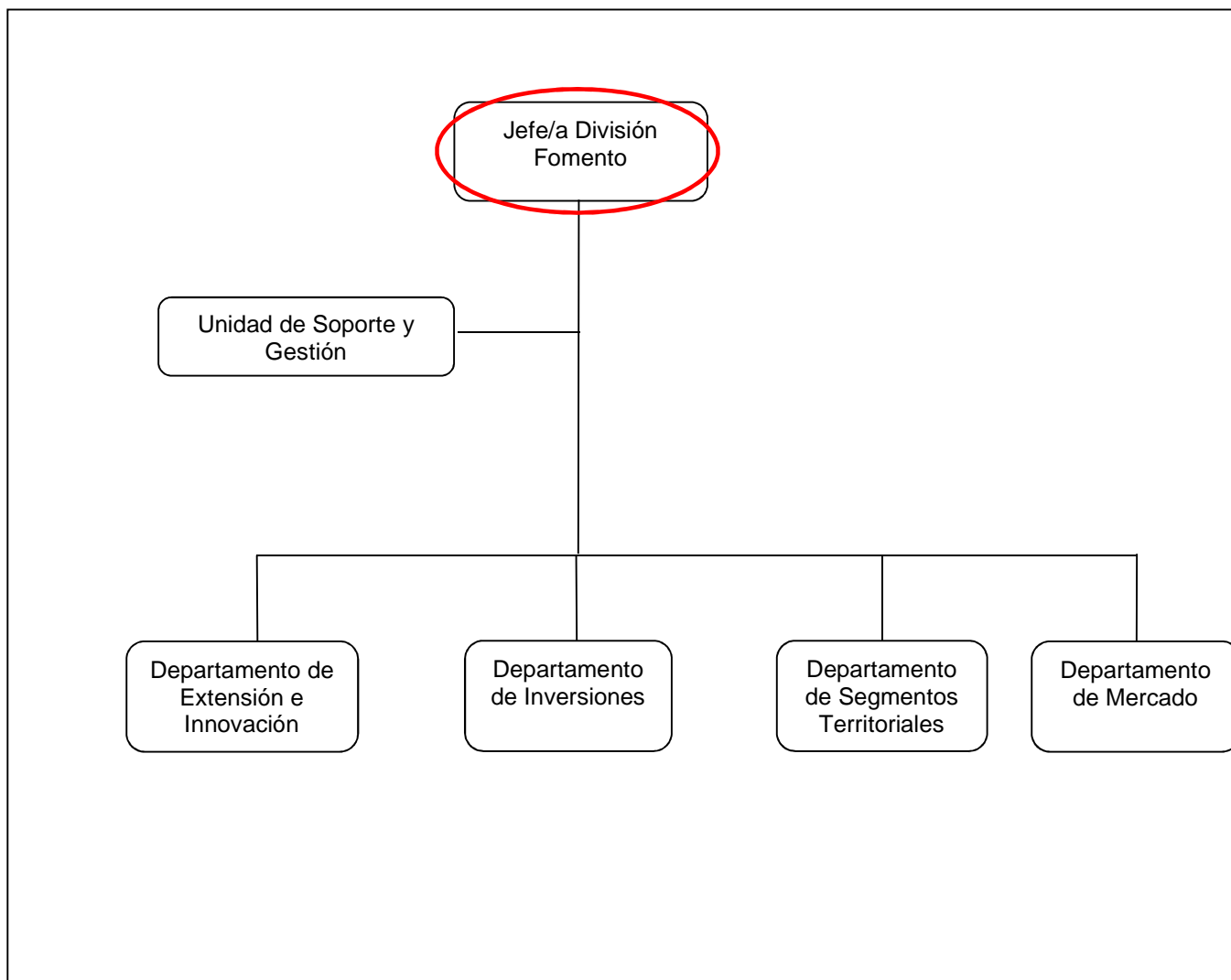
\* Dotación incluye planta, contrata y honorarios.



**ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL**



### ORGANIGRAMA DIVISIÓN FOMENTO



**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 **\$3.668.000.-** 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.	\$2.297.001.-	\$1.493.051.-	\$3.790.052.-	\$ 3.138.592.-
	Meses con asignación de modernización : marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.059.284.-	\$2.638.535.-	\$6.697.819.-	\$ 5.295.941.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.858.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.285.565.-	\$1.485.618.-	\$3.771.183.-	\$3.124.063.-
	Meses con asignación de modernización : marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.587.121.-	\$2.331.628.-	\$5.918.749.-	\$4.756.501.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.668.000.-</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.