

**DIRECTOR/A REGIONAL ARAUCANÍA
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - INDAP
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Araucanía,
Temuco

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/A la Director/a Regional, le corresponde liderar, coordinar, e implementar 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 familiar campesina y sus organizaciones, mediante el fomento productivo, disminuyendo las brechas de desigualdad y promoviendo la inclusión en el mundo rural.

**1.2
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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina.

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.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 15 direcciones regionales, 107 agencias de áreas y oficinas de sector y 20 oficinas del sector.

Misión Institucional

Contribuir al desarrollo económico sostenible y a la valorización de la Agricultura Familiar Campesina y sus organizaciones, mediante una acción de fomento tendiente a fortalecer el capital humano, social, productivo, natural y cultural, de hombres, mujeres y pueblos originarios en los territorios.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Apoyar el acceso de pequeños productores (as) agropecuarios individuales y/o campesinos (as) y/o sus organizaciones, a un sistema de extensión y apoyo a la innovación, de alta calidad y con capacidad para integrar la diversidad de actividades y emprendimientos agrícolas y rurales, considerando las oportunidades y restricciones que señalan los mercados, los territorios y el medio ambiente.
2. Facilitar el acceso de pequeños productores (as) agropecuarios individuales y/o campesinos(as) y/o sus organizaciones, a programas de financiamiento (créditos e incentivos), adecuados a las necesidades de capital de trabajo e inversiones requeridos para potenciar la diversidad de emprendimientos económicos, individuales y asociativos.
3. Ampliar y mejorar las condiciones de acceso de pequeños productores (as) agropecuarios individuales y/o campesinos (as) y/o sus organizaciones, a los mercados locales regionales, nacionales e internacionales, promoviendo productos tradicionales y diferenciados de alta calidad y buscando un acercamiento entre el productor y el consumidor final.
4. Fortalecer el desarrollo organizacional de pequeños productores (as) agropecuarios individuales y/o campesinos (as) y/o sus organizaciones, como un elemento contribuyente al desarrollo de su actividad productiva e integración a los mercados, así como al fortalecimiento de su participación y posicionamiento como un actor social relevante.
5. Apoyar el desarrollo y fortalecimiento del capital social de pequeños

productores (as) agropecuarios individuales y/o campesinos (as) y/o sus organizaciones impulsando la cooperación entre productores, así como la constitución de redes y alianzas entre éstos y los actores públicos y privados para canalizar nuevos recursos y competencias hacia el mundo rural.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Asistencia Técnica y Capacitación
2. Inversiones
3. Riego
4. Sustentabilidad y Cambio Climático
5. Servicios Financieros

Clientes

1. Pequeños (as) Productores (as) Agrícolas y/o Campesinos(as)
2. Organizaciones de Pequeños (as) Productores (as) y/o Campesinos (as)

*Fuente: Formulario A1 (Ficha de Identificación: Definiciones Estratégicas Año 2015-2018, publicado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda).

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

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

- Coordinar y articular redes, alianzas estratégicas y convenios con otras instituciones de la región, de manera de optimizar el uso de los recursos disponibles.
- Identificar oportunidades de desarrollo en los territorios de la región, de manera de potenciar la intervención de las políticas de fomento.
- Promover y apoyar el desarrollo de mujeres y jóvenes campesinos, a través de programas de fomento a la organización que apunten a este perfil de usuarios.
- Promover la adecuada asistencia técnica y crediticia a los/as usuarios, generando condiciones que permitan disminuir la brecha de la desigualdad que existe en la agricultura familiar.
- Potenciar el encadenamiento de la agricultura familiar con el mercado doméstico (a través de circuitos cortos, sello campesino), sin descuidar el fomento exportador ni la integración con las agroindustrias.
- Implementar programas que apunten a relevar la importancia de los/as funcionarios/as dentro de la región, orientados a mejorar la gestión de las personas, su calidad de vida laboral y el clima organizacional.
- Gestionar la articulación de los instrumentos de INDAP para entregar a los pueblos originarios una atención diferenciada que respete e integre sus tradiciones; reconociendo y valorizando su cultura, cuidando el espacio, la familia y la comunidad.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario 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.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 15 direcciones regionales, 107 agencias de áreas y 20 oficinas de sector.

Para llevar a cabo su misión, se relaciona permanentemente con el SEREMI de Agricultura, Gobierno Regional, Gobernaciones, Municipios, servicios públicos de la red de fomento regional y Universidades.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario 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.

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:

- Modernizar las políticas institucionales abordando los programas de extensión y capacitación, los programas de financiamiento.
- Mejorar el acceso a los mercados locales
- Fortalecer el desarrollo organizacional
- Y, apoyar y fortalecer el capital social, impulsando la constitución de redes y alianzas

Para dar cumplimiento al objetivo de “Modernizar las políticas del INDAP para el desarrollo de la AFC” se considerarán los énfasis de la estrategia de

fomento y los énfasis de la intervención.

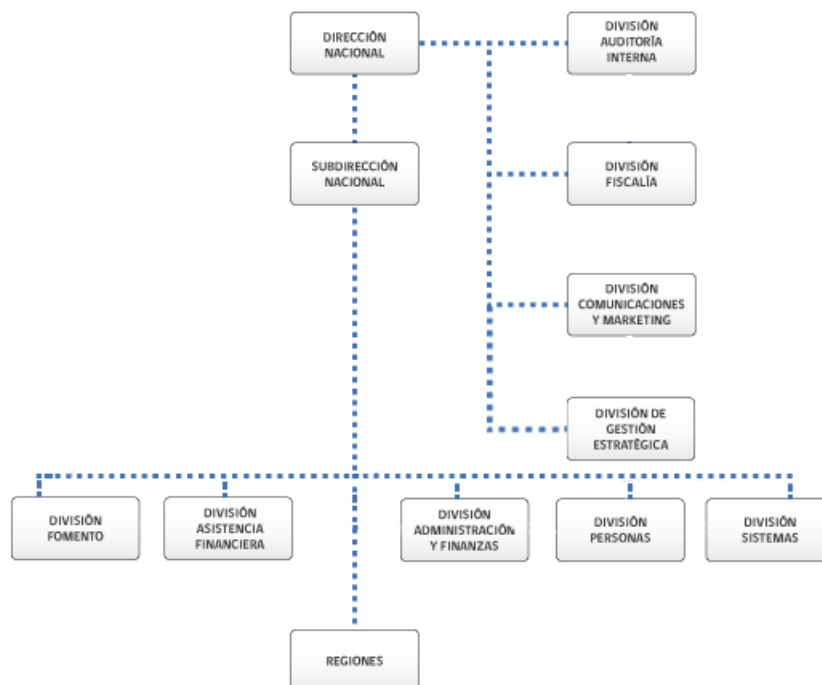
Los énfasis de la Estrategia de fomento corresponden a:

- Territorio, una unidad para la planeación y gestión del accionar institucional
- Potenciar un desarrollo socialmente incluyente de mujeres y jóvenes
- Pueblos Originarios
- Cuidado del medio ambiente productividad y sustentabilidad en la estrategia de fomento

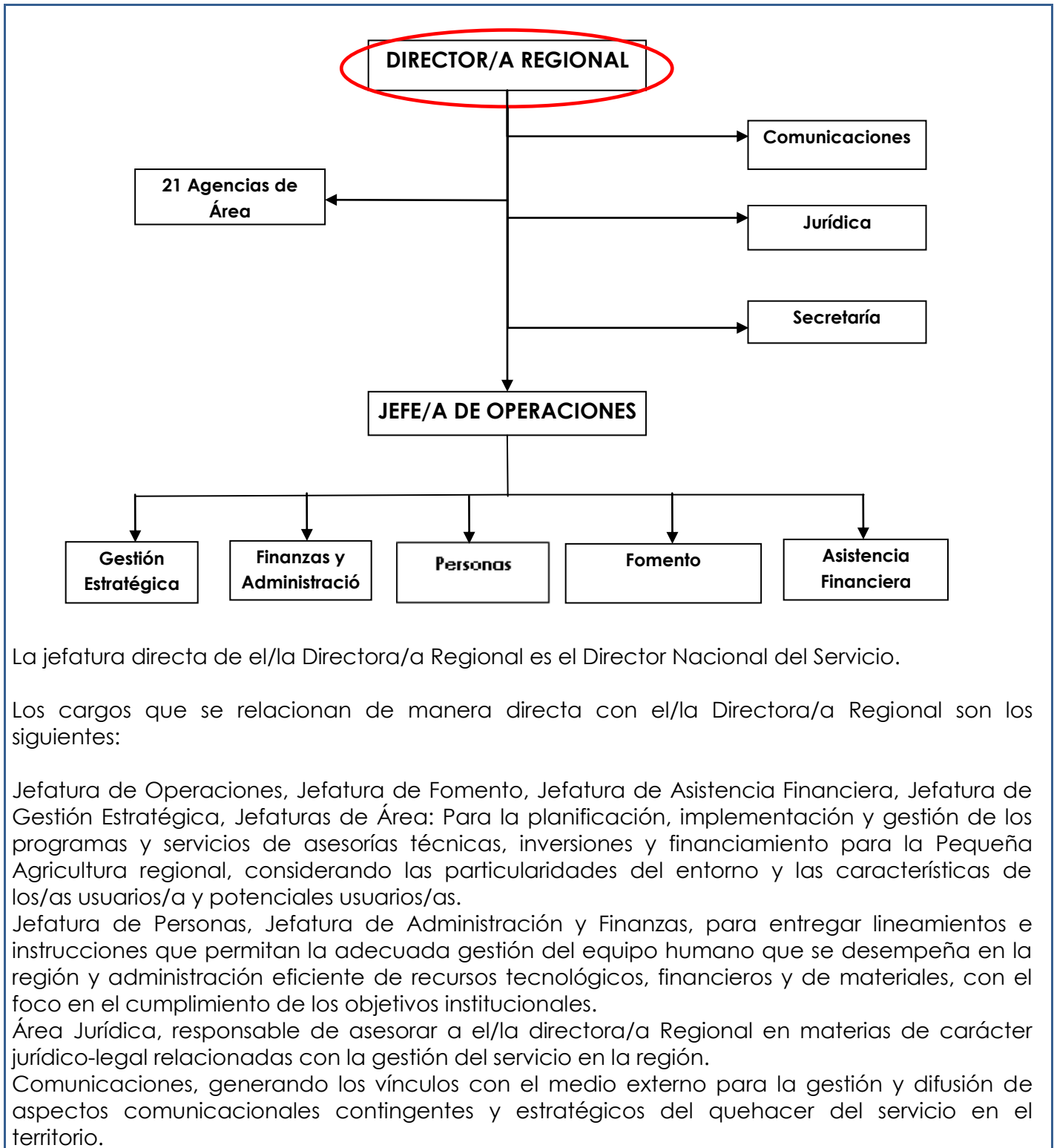
Los énfasis de la intervención corresponden a:

- Desarrollo del Riego y manejo de recursos hídricos;
- Mercado Interno;
- Ampliación de la asociatividad.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



ORGANIGRAMA REGIONAL



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.453
Dotación de Planta	102
Dotación a Contrata	1.351
Personal a Honorarios	321

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	-\$87.859.360.000.-
Presupuesto de Inversión	-\$817.502.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Instituto de Desarrollo Agropecuario está presente en todas las regiones del país a través de sus 15 direcciones regionales, 107 agencias de áreas y 20 oficinas de sector.

Específicamente, la Región de La Araucanía, posee una superficie de 31.842,3 km², con una población de 869.535 habitantes, distribuidos en 2 provincias y 32 comunas, siendo su población rural la más importante del país, con un 32,3%. Un 23,3% de los habitantes se declara mapuche (202.970 personas), de las cuales el 16,6% son habitantes rurales. De las explotaciones agropecuarias mapuches y no mapuches el 88% está bajo programas de asesoría de Indap.

Además de la Dirección Regional, el servicio está presente en el territorio a través de las siguientes 21 Agencias de Área y 2 Oficinas:

- Agencia de Área Padre Las Casas
- Agencia de Área Curacautín
- Agencia de Área Puerto Saavedra
- Agencia de Área Vilcún
- Agencia de Área Victoria
- Agencia de Área Pitrufquén
- Agencia de Área Loncoche
- Agencia de Área Lonquimay
- Agencia de Área Lautaro
- Agencia de Área Carahue
- Agencia de Área Traiguén
- Agencia de Área Toltén
- Agencia de Área Purén
- Agencia de Área Pucón

- Agencia de Área Temuco
- Agencia de Área Teodoro Schmidt
- Agencia de Área Nueva Imperial
- Agencia de Área Villarica
- Agencia de Área Collipulli
- Agencia de Área Cunco
- Agencia de Área Angol
- Oficina Hualpín
- Oficina Galvarino

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

3 PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de las políticas del Servicio y del Ministerio de Agricultura.
2. 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, en coordinación con el Secretario Regional Ministerial.
4. Implementar las políticas de fomento productivo institucional, a nivel regional, gestionando eficiente y eficazmente la plataforma de los servicios de Instituto de Desarrollo Agropecuario en beneficio de sus usuarios/as.
5. Velar por una oportuna y adecuada atención a los usuarios y organizaciones relacionadas con el servicio en la región.

6. 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.

Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.

**3.2
 DESAFÍOS Y
 LINEAMIENTOS DEL
 CARGO PARA EL
 PERIODO ***

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Liderar la implementación de las políticas de fomento productivo, aplicando estrategias diferenciadas de acuerdo a la realidad regional, para apoyar al emprendimiento de la agricultura familiar campesina.</p>	<p>a) Implementar programas y acciones específicas que logren adaptarse de manera eficiente a zonas geográficas con características especiales, de manera de asegurar la atención permanente y oportuna de los usuarios.</p> <p>b) Poner a disposición de los usuarios de INDAP, en forma oportuna, la plataforma de servicios de Fomento y de Crédito.</p> <p>c) Promover el desarrollo de capacidades en la agricultura familiar campesina, en el ámbito de la integración sustentable.</p>
<p>2. Promover procesos de innovación, para impulsar el desarrollo económico y productivo de la agricultura familiar campesina.</p>	<p>d) Diseñar, proponer e implementar un Programa Regional que considere factores medio ambientales en el desarrollo de la actividad del sector.</p> <p>e) Ejecutar los programas de riego que incorporen el manejo de los recursos hídricos para el fomento productivo de los territorios, considerando las particularidades locales.</p>
<p>3. Impulsar alianzas estratégicas entre distintos actores de los sectores público y privado, para promover, potenciar y desarrollar la agricultura familiar campesina a nivel regional, de acuerdo a los lineamientos estratégicos Institucionales, del Ministerio de Agricultura y del</p>	<p>a) Llevar a cabo acciones que permitan la articulación de redes locales en el ámbito público y privado.</p> <p>b) Colaborar en las distintas convocatorias de la red de Instituciones Públicas, integrando y promoviendo mayores instancias de participación ciudadana.</p> <p>c) Incorporar programas y servicios de fomento en el territorio que apoyen el</p>

Gobierno Regional.	desarrollo de proyectos vinculados a mujeres y jóvenes campesinos. d) Generar acciones que potencien y fortalezcan el mercado doméstico, principalmente a través de circuitos cortos.
4. Conducir un proceso de modernización regional para promover el desarrollo de las personas, el uso eficiente de los recursos y la calidad en la atención de los usuarios.	a) Implementar un programa de calidad de vida laboral en la región para los funcionarios/as, que promueva un ambiente laboral positivo de acuerdo a los lineamientos de la institución. b) Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional. c) Optimizar el proceso de atención ciudadana en la región, empoderando a su equipo directivo para atender los requerimientos de la ciudadanía de acuerdo a la normativa vigente en materia de atención y transparencia d) Fortalecer el uso de la plataforma de atención ciudadana para informar y responder oportuna, pertinente y transparentemente a la ciudadanía acerca de la acción institucional

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias agropecuarias, forestales y/o economía agraria en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas públicas en el ámbito agropecuario - Políticas de fomento, desarrollo rural y/o pobreza. <p>Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	20%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

5 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	220 Funcionarios
Presupuesto que administra	\$17.256.314.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo de el/la Directora/a Regional del Instituto de Desarrollo Agropecuario, está compuesto por:

Jefatura de Operaciones: Responsable de asesorar estratégica y operacionalmente a el/la Director/a Regional en materias relacionadas con el fomento productivo.

Jefaturas de Agencias de Área: Responsables de ejecutar la Política de Fomento eficaz y eficientemente, de acuerdo a los Lineamientos Institucionales, poniendo a disposición de los usuarios la plataforma de servicio de fomento y crédito.

Asesor Jurídico: Asesorar a la Dirección Regional en materias legales, de manera de garantizar el estricto cumplimiento de la legislación y procedimientos administrativos vigentes en los asuntos relativos al Servicio.

Asesor Comunicaciones: Encargado/a de contribuir a la difusión de la misión institucional a nivel regional, mediante la satisfacción de las necesidades comunicacionales de la región, de acuerdo a los lineamientos estratégicos planteados por la División de Comunicaciones y Marketing.

Jefatura de Fomento: Responsable de la planificación, dirección, supervisión y toma de decisiones respecto de la gestión estratégica y operativa de la Política de Fomento y los Programas de Fomento de INDAP a nivel regional, velando por su correcta y oportuna ejecución.

Jefatura de Asistencia Financiera: Encargado/a de administrar y supervisar la Plataforma Financiera en la región, asegurando la entrega de un servicio de calidad a los Pequeños Agricultores usuarios del programa.

Jefatura de Administración y Finanzas: Responsable de administrar y gestionar los aspectos referidos la Unidad de Administración y Finanzas regional, como son, entre otros: contabilidad, presupuesto, tesorería, abastecimiento y activos fijos de la región.

Jefatura de Personas: Responsable de asesorar y apoyar estratégica y operacionalmente al Director/a Regional en la dirección y gestión de personas, velando por el buen clima laboral y la calidad de vida de los funcionarios/as.

Jefatura de Gestión Estratégica: Encargado/a de asesorar a la Dirección Regional en el proceso de toma de decisiones estratégicas de manera coherente y alineada con el plan estratégico institucional 2014-2018.

Secretaría: Encargada de entregar soporte administrativo y logístico de la Dirección Regional, velando por la correcta recepción, despacho, archivo de documentos y atención de clientes tanto internos como externos, otorgando un servicio de óptima calidad y ayuda en la solución de sus requerimientos.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos: El Director/a Regional deberá establecer relaciones con los clientes internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante entre las medidas y acciones ejecutadas, las cuales tendrán repercusión nacional.

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- **Director/a Nacional del Servicio:** quien define los lineamientos a seguir en la región y a quien debe informar de los acontecimientos de la región y dar cuenta del cumplimiento de los objetivos.
- **Subdirector/a Nacional:** para proveer información relevante a nivel regional que contribuya a la toma de decisiones de carácter institucional.
- **Jefes de División y Departamento del nivel central:** Con quienes se establece un vínculo de coordinación y cooperación en las materias de competencia de cada uno de ellos.
- **Directores/as Regionales:** la relación se basa principalmente en la comunicación y cumplimiento de lineamientos comunes de ejecución de programas que se apliquen en las respectivas regiones.
- **Jefes/as de Agencias de Área:** De su región, quienes constituyen el equipo directivo de apoyo inmediato al Director/a Regional.
- **Asociación de Funcionarios:** Organización de representación de los funcionarios/as de la región, la cual está constituida por un directorio regional.
- **Personal de la Región:** Al cual el Director/a deberá conducir y supervisar en su actuar para el logro del cumplimiento de los objetivos del Servicio.

Clientes Externos: Distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales, como son las autoridades regionales, asociaciones de empresarios del sector u otras instituciones del Estado, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos operacionales.

Los principales clientes externos de la institución, son los siguientes:

- **El Gobierno Regional**, especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas ambientales, de suelos, étnicos, agrícolas, ganadero y pecuarios.
- **En el plano público**, se coordina con el Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura, con el/la Gobernador/a, Alcaldes/a, la Contraloría General de la República Regional y con las autoridades regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.
- **Pequeños/as Productores/as agrícolas y campesinos/as y sus organizaciones:** Usuarios de los programas e instrumentos desarrollados por el Servicio. Cuentan con espacios de participación como son el Consejo Asesor de INDAP (CAN), los Consejos Asesores Regionales (CAR) y los Consejos Asesores de Área (CADA), donde los/as pequeños/as agricultores/as señalan su opinión respecto a la implementación de políticas de la Institución.

Actores claves: Consultores de los servicios de fomento y Universidades.

Asociaciones de Funcionarios:

- **Anfi Nacional:** 965 afiliados
- **Anfi Bío Bío:** 140 Afiliados
- **Anfi Los Lagos/Los Ríos:** 196 Afiliados
- **Total Afiliados a nivel nacional:** 1.301

5.4 RENTA DETALLADA

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 **40%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.426.000.-** 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 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.501.746.-	\$1.000.698.-	\$3.502.444.-	\$ 2.939.834.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.336.282.-	\$1.734.513.-	\$6.070.795.-	\$ 4.953.457.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.611.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.489.841.-	\$995.937.-	\$3.485.778.-	\$2.925.418.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.844.760.-	\$1.537.904.-	\$5.382.664.-	\$4.426.763.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.426.000.-

***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 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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 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 candidatos seleccionados 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.

- 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.
- Para los cargos de salud se considerarán condiciones de desempeño adicionales que será necesario revisar y especificar.
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

***"Las Condiciones de Desempeño pueden variar de acuerdo a las instituciones, la cual puede tener alguna incompatibilidad o inhabilidad o situación especial, por lo que este ítem debe analizarse con el departamento Jurídico del Servicio Civil"