

**JEFE/A DIVISIÓN FOMENTO
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - INDAP
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
INDAP Nivel Central,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/a Jefe/a División Fomento le corresponde contribuir al desarrollo de los pequeños productores y productoras agrícolas y campesinos, 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.

**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 20 oficinas de 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

Para el presente período 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 instrumentos 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.

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 Ministerio de Agricultura y Servicios Asociados, Ministerio de Economía, Dirección de Presupuesto (DIPRES), Comisión de Agricultura del Congreso Nacional, Ministerio de Desarrollo Social, Gobernaciones, Municipios, Servicios de Fomento Productivo (SERCOTEC, CORFO, FOSIS y SENCE).

Además interactúa con Organismos internacionales tales como: FAO e IICA.

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 lineamientos propuestos para el periodo son:

- 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 las redes y alianzas

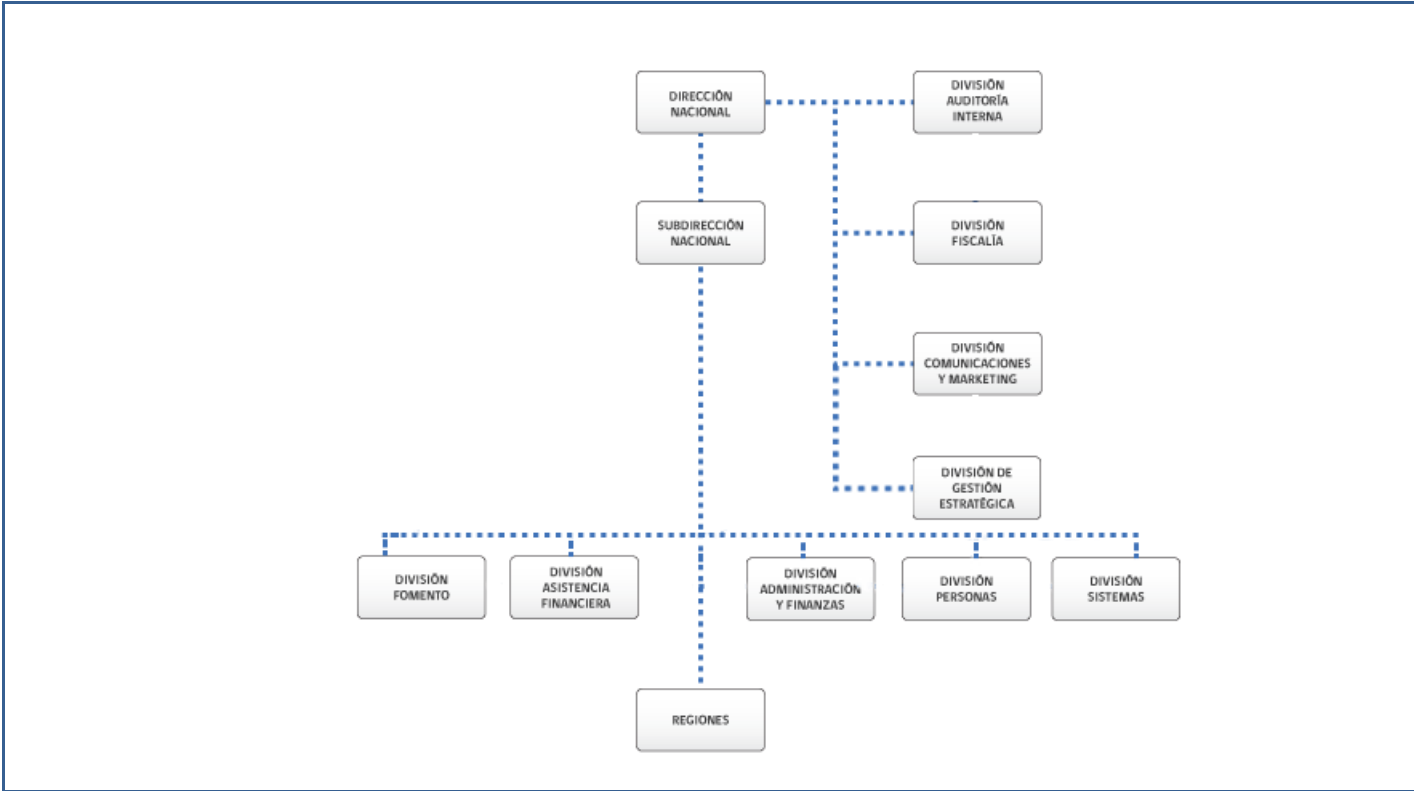
Para dar cumplimiento al objetivo de “Modernizar las políticas del INDAP para el desarrollo de la agricultura familiar campesina”, en el marco de los lineamientos señalados, los servicios que se entregaran tendrán los siguientes énfasis:

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

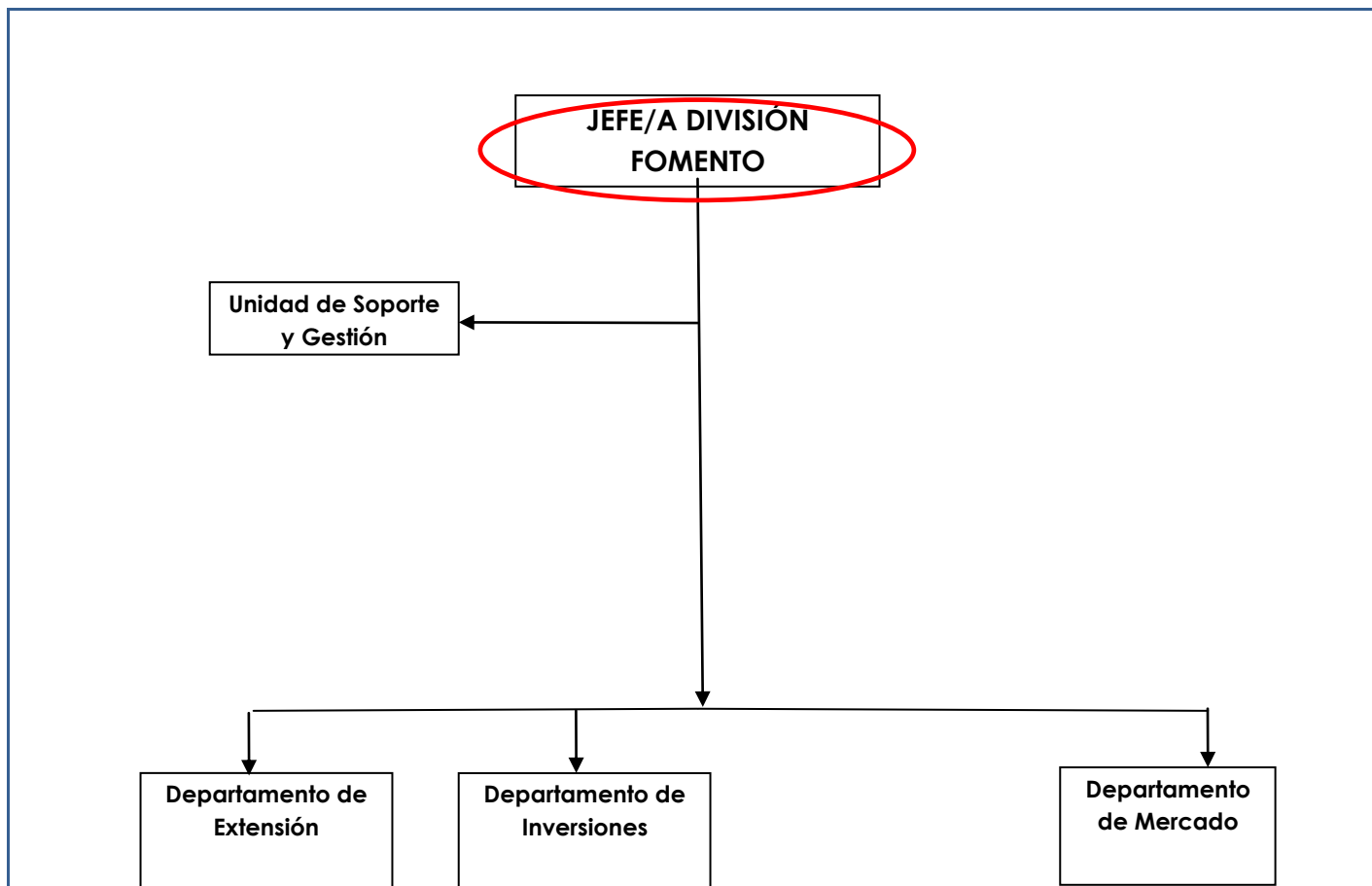
Estos énfasis deberán estar presentes en las siguientes líneas de intervención:

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

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



ORGANIGRAMA DIVISIÓN FOMENTO



La jefatura directa de el/la Jefe de División Fomento es el Subdirector de Desarrollo Rural.

Los cargos directivos que se relacionan de manera directa con el/la Jefe/a División Fomento son los siguientes:

Jefe División Asistencia Financiera, para coordinar la política de financiamiento hacia los usuarios.

Jefa de la División de Planificación Estratégica, para coordinar las acciones en temas emergentes institucionales (juventud rural, asociatividad, sustentabilidad, políticas de fomento hacia los pueblos originarios), aspectos de planificación presupuestaria, control de gestión y supervisión y seguimiento de los programas de la División de Fomento.

Jefe de la División de Fiscalía, para coordinar acciones referentes al diseño de normas y procedimientos de instrumentos de fomento institucional.

Jefe de la División de Sistemas, para coordinar acciones tendientes al procesamiento de información y el desarrollo de plataformas y aplicaciones tendientes a mejorar servicios y líneas de proceso de los diferentes instrumentos de fomento institucional.

Jefa de la División de Comunicaciones, para coordinar acciones cuyo objetivo es la aplicación de herramientas efectivas y pertinentes de difusión y comunicación hacia el entorno y usuarios.

Jefa de División de Personas, para coordinar acciones tendientes a la correcta aplicación de políticas de personas y en el diseño de los lineamientos centrales de capacitación funcionaria.

Jefa de Administración y Finanzas, para coordinar acciones que permitan una administración eficiente de recursos tecnológicos, financieros y materiales, con el foco en el cumplimiento de los objetivos institucionales

2.6 DIMENSIONES

2.6.1 DOTACIÓN DEL SERVICIO

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 es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar y 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.

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

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.

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.

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de División 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.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Materializar los lineamientos estratégicos incorporando los énfasis de la estrategia de fomento y los énfasis de la intervención del periodo 2014-2018, para considerar la demanda de los usuarios como base de la atención con una oferta amplia que responda a la diversidad de requerimientos</p>	<p>1.1 Tener en operación una plataforma de servicios, con Instrumentos y servicios flexibles oportunos y eficaces que incorpore los siguientes énfasis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Territorio, una unidad para la planeación y gestión del accionar institucional - Desarrollo socialmente incluyente de mujeres y jóvenes - Pueblos Originarios - Cuidado del medio ambiente productividad y sustentabilidad en la estrategia de fomento <p>Estos énfasis deberán estar presentes en las siguientes líneas de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del riego y manejo de recursos hídricos - Mercado Interno - Ampliación de la asociatividad.
<p>2. Mejorar las políticas institucionales abordando los programas de extensión, capacitación y financiamiento para un avance gradual hacia una mayor integración de los apoyos otorgados a los usuarios/as.</p>	<p>Otorgar una oferta programática de acuerdo a las distintas necesidades y requerimientos de usuarios/as, desde una demanda asociada al sostenimiento de la producción básica y de autoconsumo, hasta una demanda asociada a la consolidación o expansión de negocios.</p>
<p>3. Conducir un proceso permanente y continuo de trabajo con las distintas instancias institucionales, enfatizando el trabajo con regiones y áreas de INDAP.</p>	<p>Tener un programa de socialización permanente de los distintos instrumentos o servicios, respecto de los objetivos indicadores, resultados y evaluaciones realizadas</p>
<p>4. Mantener relaciones permanentes con el resto de la oferta de fomento, sea pública o privada.</p>	<p>4.1 Generar e implementar un plan de trabajo permanente con la institucionalidad de fomento, pública o privada, nacional o internacional.</p> <p>4.2 Apoyar y fortalecer el capital social, impulsando la constitución las redes</p>

	y alianzas 4.3 Mantener un canal de comunicación permanente con los consultores de los programas de fomento.
--	---

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>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en planificación estratégica, presupuesto y sistemas de control de gestión. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de políticas públicas de fomento productivo, silvoagropecuario, desarrollo o pobreza rural.</p> <p>Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas</p>	15%
<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, movilizand o 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>	15%
<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>	10%
<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>	15%
<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>	15%
TOTAL	100%

IV. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	30 Funcionarios
Presupuesto que administra	\$2.759.246.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

La División Fomento está compuesta por 3 Departamentos y 1 Unidad:

- **Departamento de Extensión:** responsable del diseño y acompañamiento nacional de los instrumentos relacionados a los Servicios de Extensión de INDAP (SAT, Prodesal, Alianzas, PDTI), 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 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:** Responsable de apoyar a los departamentos que conforman la División de Fomento, en términos presupuestarios, de indicadores institucionales y de operaciones administrativas.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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.

Los principales actores claves significativos 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, SENCE)
- Organismos Internacionales (FAO, IICA)

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 **65%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.808.000.-** 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.	\$2.391.177.-	\$1.554.265.-	\$3.945.442.-	\$ 3.267.509.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.225.713.-	\$2.746.713.-	\$6.972.426.-	\$ 5.480.034.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.005.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.379.273.-	\$1.546.527.-	\$3.925.800.-	\$3.252.385.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.734.191.-	\$2.427.224.-	\$6.161.415.-	\$4.918.478.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.808.000.-

***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”