

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-11-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Huberto Berg

JEFE/A DIVISIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO - SAG

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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.

Fuentes legales: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882; artículo 4° de la ley N° 19.352; y artículo 2° del DFL N° 23 de 2004 del Ministerio de Hacienda

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20 %
A5. LIDERAZGO	10 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia del Servicio Agrícola y Ganadero.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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. Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos directivos o gerenciales en instituciones de similar envergadura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en materia agrícola, ganadera, forestal, recursos naturales renovables, y/o fito y zoonosológicas.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio Agrícola Ganadero – SAG
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio Agricultura
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a División Gestión Institucional le corresponde liderar los procesos de administración y gestión institucional y velar por el cumplimiento de los objetivos de gestión en materias administrativas y de recursos humanos, financieras, evaluación y control, y desarrollo informático, en relación con las disposiciones legales y lineamientos definidos por el Servicio Agrícola y Ganadero, con el propósito de fortalecer la gestión estratégica y el desarrollo institucional.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a División Gestión Institucional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Subrogar al Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero.
2. Proponer y asesorar al Director Nacional en la formulación de políticas institucionales, que le otorguen a éste información permanente del avance de la planificación estratégica anual del Servicio.
3. Controlar el cumplimiento de las normas y metas establecidas en los diferentes sistemas de gestión institucional (Sistemas de PMG, compromisos de desempeño, entre otros), mediante la coordinación de las Divisiones y Direcciones Regionales.
4. Elaborar, organizar y supervisar el cumplimiento de las políticas de la institución en las áreas administrativas, financieras, de recursos humanos, y de los sistemas informáticos de gestión a nivel nacional.
5. Establecer un sistema de gestión de programas, que conduzcan al mejoramiento de instrumentos y convenios en base a evaluación de resultados y seguimiento y evaluación de éstos.
6. Presidir el comité de presupuesto orientado a dar seguimiento a la ejecución presupuestaria.

7. Dirigir los comités de coordinación institucional en los que no participa el Director Nacional.
8. Apoyar al Director Nacional en sus relaciones con las estructuras institucionales del nivel central y regional y en sus relaciones con las asociaciones gremiales.
9. Asumir las facultades que el Director Nacional le delegue mediante resolución, que permitan mejorar la gestión Institucional.

DESAFÍOS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a División Gestión Institucional deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Mejorar la eficiencia en el gasto del presupuesto institucional, destinando sus esfuerzos a elevar el estándar fito y zoonosanitario del país, priorizando los principales riesgos de plagas y enfermedades.
2. Establecer planes de contingencia y de respuesta temprana para enfrentar de manera oportuna eventuales situaciones de crisis sanitaria, ambiental y/o alimentaria.
3. Promover una adecuada gestión del clima laboral al interior de la institución, en concordancia con el Código de buenas Prácticas Laborales definido por el Gobierno.
4. Perfeccionar la infraestructura, particularmente en pasos fronterizos y sitios de inspección, para mejorar la seguridad y control en todos los ámbitos de competencia de este Servicio.
5. Disponer de nuevas Tecnologías de Información que permitan el mejoramiento en calidad y oportunidad de los servicios que otorga el Servicio Agrícola y Ganadero.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Agrícola y Ganadero tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio de Agricultura.

En el contexto de la modernización del Estado, de una economía abierta, global y altamente competitiva, al Servicio Agrícola y Ganadero históricamente le ha correspondido el rol de coordinación y negociación con innumerables actores públicos y privados en materias silvoagropecuarias, lo cual le ha perfilado como una institución estratégica para abordar diversos temas de interés nacional.

A lo largo de su trayectoria este Servicio se ha consolidado como una

institución de alta especialización profesional y un profundo compromiso de sus trabajadores con la institución, lo cual ha permitido generar en 10 años una oferta exportable agrícola, pecuaria y forestal que supera hoy los 500 productos, llegando a 130 países.

Esta institución tiene la misión de velar por el desarrollo apropiado animal y vegetal del país mediante el resguardo de la sanidad, la calidad de los productos alimenticios destinados a la exportación y la garantía de permanencia de los resguardos medio ambientales de la producción agropecuaria.

Por último, reviste de sumo interés la conservación y manejo de los recursos naturales renovables que inciden en la producción agrícola y ganadera nacional, como además la prevención del impacto ambiental producido por las diversas formas de contaminación que pueden afectar la calidad y cantidad de estos recursos. Un ejemplo de ello es el control de los residuos, pesticidas y producción limpia, entre otros.

El Servicio Agrícola Ganadero cuenta con los siguientes cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Directores/as Regionales (15)
- Jefe/a División Auditoría Interna
- Jefe/a División Gestión Institucional
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División Planificación y Desarrollo estratégico
- Jefe/a División Protección Agrícola y Forestal
- Jefe/a División Protección Pecuaria
- Jefe/a División Protección de Recursos Naturales Renovables
- Jefe/a División Semillas
- Jefe/a División Asuntos Internacionales

BIENES Y/O SERVICIOS*

Los principales bienes y/o servicios del cargo son:

Proyectos de innovación y desarrollo estratégico

Evaluación y seguimiento de las unidades institucionales incorporando medidas de eficiencia

Desarrollo de los siguientes temas técnicos del Servicio:

- Inspección de pasajeros en controles fronterizos
- Proyectos (Evaluación Impacto Ambiental/ Declaración Impacto Ambiental) del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental de competencia del Servicio evaluados.
- Certificación de exportaciones.
- Certificación de Semillas.
- Número de bovinos con dispositivo de Identificación Individual Oficial (DIIO).

*Fuente: Servicio Agrícola Ganadero, SAG

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo está compuesto por 25 personas, quienes ocupan los siguientes cargos:

Jefe/a División Jurídica, Jefe/a División Secretaría General, Jefe/a de División Planificación y Desarrollo Estratégico, Jefe/a División Auditoría interna, Jefe/a de División Asuntos Internacionales, Jefe/a de División Protección Agrícola y Forestal, Jefe/a de División Protección Pecuaria, Jefe/a División Protección Recursos Naturales Renovables y Jefe de División Semillas. Jefe/a de Departamento Laboratorios y Estaciones Cuarentenarias, Jefe/a de Departamento de las personas, Jefe/a de Departamento de Administración y Finanzas.

Además los 15 directores regionales, quienes dependen directamente para efectos de coordinación, tanto en sus recursos físicos, humanos y de presupuesto.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos de este cargo están constituidos por los funcionarios de la institución y por los comités de presupuesto y de coordinación institucional.

CLIENTES EXTERNOS

El Jefe/a División Gestión Institucional se relaciona con los siguientes clientes externos:

En el plano público, se contacta con el Secretario Ministerial de Agricultura manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.

En el plano privado, interactúa con diversas asociaciones y organismos productores a nivel nacional e internacional, tales como exportadoras y mataderos, manteniendo una relación eminentemente fluida, no exenta de algunos conflictos de intereses propios de la naturaleza de la relación.

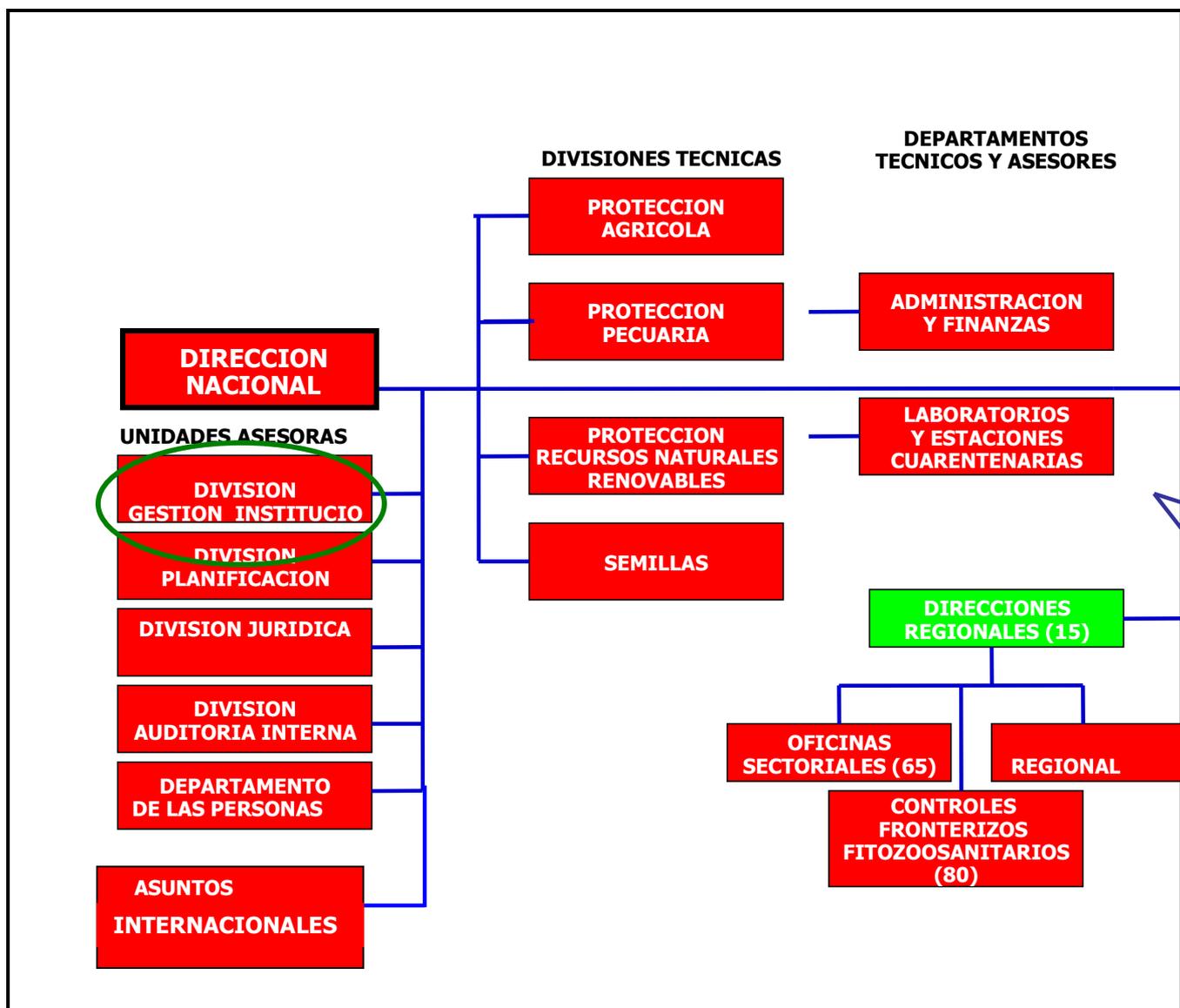
DIMENSIONES DEL CARGO*

Nº Personas que dependen del cargo	25
Dotación Total del Servicio	2303
Dotación honorarios	2527
Presupuesto que administra	\$ 148.000.000.-
Presupuesto del Servicio	\$41.036.87.000.-

*Fuente: Servicio Agrícola Ganadero, SAG

**Fuente: Ley de Presupuesto año 2010, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **47%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.960.000.-** 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 47%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.080.161.-	\$977.676.-	\$3.057.837.-	\$ 2.528.127.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.712.632.-	\$1.744.937.-	\$5.457.569.-	\$ 4.289.924.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.115.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.070.283.-	\$973.033.-	\$3.043.316.-	\$2.517.236.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.275.964.-	\$1.539.703.-	\$4.815.667.-	\$3.846.499.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.960.000.-

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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 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.
- El directivo 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 deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, 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 éste sea renovado.