

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-04-2013
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva Rojas.

DIRECTOR/A REGIONAL ARAUCANÍA SERVICIO AGRICOLA 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 y artículo 4° de la ley N° 19.352

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
1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
5. LIDERAZGO	20 %
6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
7. 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 institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizando 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. Capacidad para gestionar de forma oportuna y eficiente la organización, articulando distintos factores y grupos de interés institucional, para el logro de los objetivos de la dirección regional.

Se valorará contar con experiencia de al menos 2 años en cargos directivos o de jefatura de equipos de similar magnitud.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (grupos de interés) 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. Capacidad para generar coordinaciones fluidas y efectivas que le permitan transmitir información pertinente a los actores del mundo privado y clientes externos.

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 gestión. Se valorará contar con conocimientos y/o experiencia en materias: agrícolas y/o ganaderas y/o forestales y/o recursos naturales renovables u otras relacionadas con el perfil del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio Agrícola y Ganadero
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio de Agricultura
Lugar de Desempeño	Temuco

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Regional le corresponde dirigir el Servicio Agrícola y Ganadero en la región de su dependencia, de acuerdo a la normativa legal vigente, a los lineamientos de la Dirección Nacional y del Ministerio de Agricultura, para contribuir con la protección y mejoramiento de la condición de los recursos productivos, en sus dimensiones sanitaria, ambiental, genética, geográfica y el desarrollo de la calidad de la alimentación.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir, organizar, gestionar y administrar técnicamente los planes, programas y proyectos del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.
2. Proponer, según las normas vigentes, los proyectos de presupuesto del Servicio en la región para someterlos a la aprobación de el/la Director/a Nacional del Servicio.
3. Administrar los bienes y recursos que se pongan a su disposición, de acuerdo a las instrucciones de carácter general que imparta el/la Director/a Nacional.
4. Asesorar al/la Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura de la región y colaborar con éste/a en la coordinación de las instituciones del Estado que corresponda.

5. Desarrollar la articulación de redes con clientes externos, facilitando la transmisión de información a fin de promover el desarrollo y cumplimiento de la misión del Servicio Agrícola y Ganadero.
6. Comunicar permanentemente a su equipo regional los objetivos de trabajo del Servicio, destacando la labor del Servicio Agrícola y Ganadero frente al cliente externo.
7. Promover prácticas laborales que aseguren una gestión acorde con los desafíos institucionales dentro de un buen ambiente laboral.
8. Velar por el cumplimiento de las normas legales relacionadas con aspectos técnicos, administrativos y financieros, relativos a las funciones del Servicio Agrícola y Ganadero.
9. Participar y asesorar al comité técnico de SEA Servicio de Evaluación Ambiental en el Sistema de Evaluación de impacto ambiental-SEIA.

DESAFÍOS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Regional del Servicio Agrícola y Ganadero le corresponderá asumir los siguientes desafíos:

1. Articular y mantener acuerdos en materias fito y zoonosanitarias y productivas con clientes externos, autoridades regionales y provinciales.
2. Actualizar el diagnóstico de las fortalezas y debilidades de la región, y generar estrategias que permitan contribuir al logro de los objetivos institucionales en su región.
3. Potenciar la relación con los grupos de interés de la zona, a fin de generar instancias de coordinación y difusión de los objetivos institucionales de la región.

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, el Servicio Agrícola y Ganadero 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.

La región de La Araucanía está orientada principalmente a la producción de cereales (trigo- avena), y Producción ganadera (Carne - leche), caracterizándose en los últimos años por tener un importante incremento de las exportaciones de leche, carnes bovinas y hortofrutícola.

La Araucanía posee aproximadamente 1.000.000 de hectáreas de praderas de excelente calidad, que constituyen la base de crianza y alimentación del ganado bovino y ovino, y en menor escala equinos y caprinos. De forma incipiente y promisorio se han generado instancias de crianza de otras especies animales exóticas, tales como: siervos, jabalíes, emúes y caracoles de tierra.

Por tratarse de una región rica en Recursos Naturales Renovables, reviste gran importancia todas las actividades relacionadas con este patrimonio.

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

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

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y/o servicios prestados por la Dirección Regional son:

- Plan de inspección y verificación para prevenir el ingreso de enfermedades exóticas y plagas cuarentenarias silvoagropecuarias en la región.
- Programa de vigilancia, control y erradicación de enfermedades y plagas de importancia económica en la región
- Programa de gestión y conservación de los recursos naturales renovables en la región.
- Proyecto orientado a disminuir o eliminar trabas que afectan la exportación de productos silvoagropecuarios nacionales.
- Plan de Fiscalización de la normativa vigente de competencia del Servicio en la región.
- Procedimiento de Certificación oficial de productos silvoagropecuarios en la región.
- Programa de Registro y autorización de insumos silvoagropecuarios en la región.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Director/a Región de Araucanía, está compuesto por:

- Encargados/as de Programa Técnico
- Encargados/as Regional de Personas
- Encargados/as Regional de Gestión y Finanzas
- Encargados/as Regional Laboratorios
- Auditoría Interna
- Secretaría Regional
- Clientes y Comunicaciones
- Oficina de Partes

Así mismo, forman parte de su equipo directo los Jefes/as de Oficina Sectorial: Temuco, Nueva Imperial, Villarrica, Angol, y Victoria.

A todos estos colaboradores directos entrega directrices sobre la gestión y administración de la unidad respectiva, requiriendo constante reporte de cada una de ellas.

De la misma forma, de su gestión directa dependen todos los aspectos de los controles fronterizos existentes en la región, trabajando estrechamente para ello con el Encargado/a de Programa Técnico.

El Total, el número de personas que dependen del cargo es de 207; de las cuales 36 son Planta; 86 son Contrata y 85 prestan servicios de HSA; quienes en conjunto colaboran con en el cumplimiento de los objetivos de la dirección regional de la Araucanía.

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 e internacional. Entre ellas, se señalan los siguientes como los más relevantes:

- **Director/ a Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero:** su relación está definida en cuanto a la dependencia directa del Jefe Superior del Servicio a quien da cuenta, en términos técnicos y políticos de los acontecimientos de la región y el cumplimiento de sus objetivos.
- **Jefe/a de División Gestión Institucional:** su relación esta definida en post del cumplimiento de los objetivos de gestión institucional.
- **Jefes/as de División Gestión y Finanzas:** la relación se basa en materias administrativas, financieras, evaluación, control y desarrollo informático.
- **Jefes/as de Divisiones Agrícola y Pecuaria:** se establece un vínculo de coordinación y cooperación en cuanto a la puesta en marcha de emergencias agrícolas o pecuarias.
- **Jefe/a de División de Asuntos Internacionales:** se genera una relación de coordinación y comunicación de las directrices en el ámbito de controles fronterizos.
- **Jefe/a de División Recursos Naturales y Renovables:** la relación se basa en cuanto a la coordinación necesaria para la mantención y el fortalecimiento de la condición medioambiental de la región, en post de la conservación de sus recursos naturales renovables y el cumplimiento de los acuerdos internacionales para el desarrollo sustentable.
- **Jefe/a de División Semillas:** en cuanto a la coordinación necesaria para dar respaldo a la certificación de semillas y plantas frutales de alta calidad genética y sanitaria, y para el control del comercio de semillas y viveros de plantas.
- **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.

CLIENTES EXTERNOS

Distintos agentes privados y públicos, 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.

Especialmente, se se relaciona con:

- El Gobierno Regional especialmente con el Intendente y los Gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas ambientales, de suelos, étnicos, agrícolas y pecuarios, entre otros.

- En el plano público, se coordina con el Secretario Regional 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.

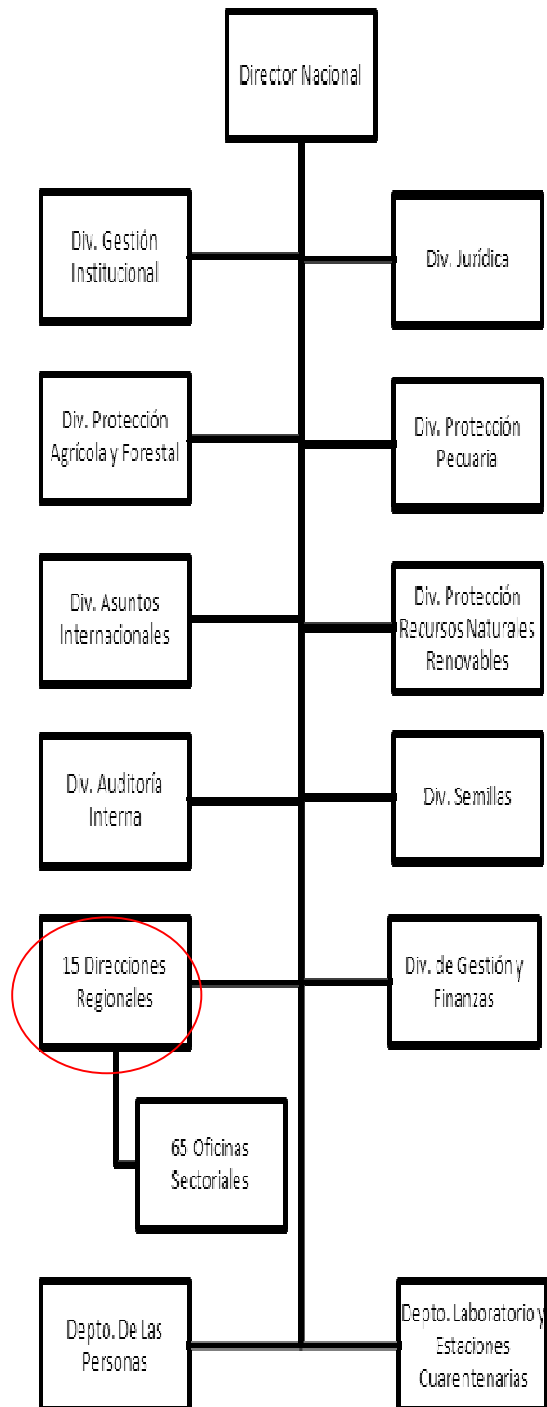
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	122
Dotación Total del Servicio	2180
Personal a honorarios de la Región	85
Presupuesto que administra *	\$ 5.576.693.000.-
Presupuesto del Servicio DIPRES **	\$ 90.223.676.000.-

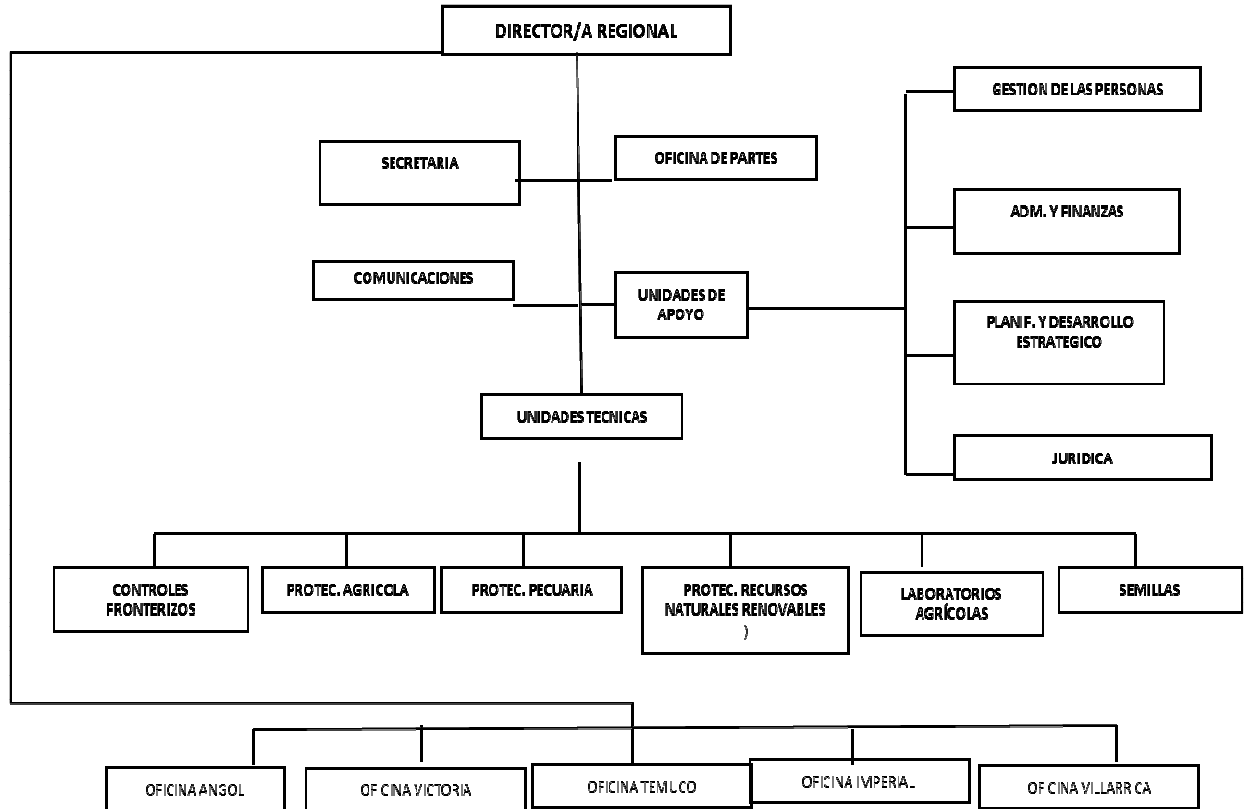
*Fuente: Servicio Agrícola Ganadero, SAG.2013.

** Ley de Presupuesto. Ministerio de Hacienda. DIPRES. 2013.

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA REGIONAL



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 **27%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.711.000.-** 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 27%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.159.222.-	\$582.990.-	\$2.742.212.-	\$ 2.294.991.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.742.584.-	\$1.010.498.-	\$4.753.082.-	\$ 3.978.503.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.856.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.148.947.-	\$580.216.-	\$2.729.163.-	\$2.283.704.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.318.358.-	\$895.957.-	\$4.214.315.-	\$3.566.132.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 2.711.000.-

***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.

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.