

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-02-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada.

### **DIRECTOR/A REGIONAL REGIÓN DE TARAPACÁ 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 y artículo 4° de la ley N° 19.352.

#### **2. FACTOR PROBIDAD**

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

#### **3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PONDERADOR</b>
<b>1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15 %
<b>2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	15 %
<b>3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	15 %
<b>4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	15 %
<b>5. LIDERAZGO</b>	15 %
<b>6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	15 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

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

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Se valorará poseer experiencia de al menos 2 años en cargos directivos y/o jefatura y/o coordinación de equipos de similar complejidad, como asimismo, en la gestión de recursos presupuestarios y humanos acordes a las necesidades específicas de este cargo.

### **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.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y enfrentar de manera oportuna y prospectiva eventos de crisis sanitarias, ambientales y alimentarias; de administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Por la complejidad y naturaleza propia del Servicio, en la gestión al logro, es necesario la articulación de las funciones permanentes con aquellas relacionadas a la resolución de emergencias y/o contingencias, como por ejemplo aquellas relacionadas con el control y erradicación de emergencias sanitarias o ambientales a las que la Institución se ve enfrentada, todo con el propósito de asegurar una gestión exitosa y que contribuya al desarrollo del sector silvoagropecuario nacional.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores así como también la adecuada coordinación con los distintos actores relevantes públicos y privados, 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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias silvoagropecuarias, específicamente aquellas relacionadas con la protección del patrimonio fito y zoonosanitario y la protección de los recursos naturales renovables.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos en materias relacionadas; tales como: gestión pública, sanidad animal, sanidad vegetal y protección de los recursos naturales renovables.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la 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 del SAG y del Ministerio de Agricultura, con el propósito de aportar activamente a la protección y mejoramiento de los recursos productivos y los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario, así como, asegurar la inocuidad de insumos y alimentos agropecuarios, para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector, de los recursos productivos silvoagropecuarios en sus dimensiones sanitaria, ambiental, genética y geográfica; la conservación y protección de los recursos naturales renovables nacionales; y el desarrollo de la calidad e inocuidad alimentaria de productos agropecuarios, con el propósito de incrementar los niveles de competitividad y sustentabilidad del sector silvoagropecuario en el mercado nacional e internacional, en conformidad a los objetivos estratégicos y lineamientos del Ministerio de Agricultura..

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

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

1. Dirigir, organizar, gestionar y administrar los planes, programas y proyectos del Servicio Agrícola y Ganadero en la región. Así mismo, deberá supervisar el correcto desempeño de las funciones del Servicio, de acuerdo a las prioridades e instrucciones impartidas por el/la Directora/a Nacional del SAG y en conformidad a la legislación vigente.
2. Elaborar y dirigir la ejecución de los planes y programas regionales de fiscalización y control de las normas legales y reglamentarias de competencia del Servicio y participar en la ejecución de los planes y programas nacionales que se elaboren sobre las mismas materias,
3. 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, en coordinación con el/la Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura correspondiente. Logrando un adecuado balance en la gestión del presupuesto asignado a la región para el cumplimiento de los objetivos y desafíos institucionales.
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. Generar alianzas y coordinaciones entre actores públicos y privados, para consolidar el rol del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.

**DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO**

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Mantener e incrementar la situación sanitaria de la región para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector silvoagropecuario regional.</p>	<p>a. Implementar el modelo de gestión para el programa de trazabilidad pecuaria, normado por el nivel central para la región.</p> <p>b. Implementar las directrices emanadas del nivel central, para el mejoramiento de la ejecución de programas de control, erradicación, supresión o contención de plagas y enfermedades presentes en la región y priorizadas por la Dirección Nacional.</p> <p>c. Implementar planes de mejora para optimizar el control de frontera considerando todos aquellos aspectos estratégicos, tácticos y operativos que determinan el funcionamiento de este sistema.</p>
<p>2. Fortalecer el rol fiscalizador del SAG, en la región, de modo de fomentar el cumplimiento, por parte de la ciudadanía, de normas de competencia del Servicio.</p>	<p>a. Optimizar los estándares de ejecución de fiscalización de las normas de competencia del Servicio con expresión prioritaria en la región.</p> <p>b. Mejorar el sistema de información de apoyo al proceso de fiscalización de nivel regional.</p> <p>c. Optimizar el desempeño del proceso de Resolución de denuncias por infracción (mejorando tiempos del proceso, homologación de actividades y criterios a nivel regional).</p>
<p>3. Desarrollar un proceso de modernización de la gestión regional, con énfasis en las personas y su desarrollo para mejorar la calidad del servicio entregado a la ciudadanía.</p>	<p>a. Promover e implementar prácticas laborales que aseguren una gestión acorde con los desafíos institucionales dentro de un buen ambiente laboral</p> <p>b. Establecer mecanismos para optimizar los tiempos de respuesta para la entrega de los servicios y la calidad de éstos, fortaleciendo el trabajo coordinado al interior de la Región y con nuestros clientes y socios, para obtener mejores resultados.</p>

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>4. Fortalecer el rol del Servicio Agrícola y Ganadero regional como agente promotor del desarrollo agropecuario en la región.</p>	<p>a. Mejorar los mecanismos de participación, transparencia y control ciudadano regional en el ámbito de competencia del Servicio.</p> <p>b. Generar acciones para la actuación coordinada del Servicio con las otras entidades sectoriales, buscando sinergias y asociaciones útiles a la misión institucional.</p> <p>c. Incorporar a la gestión la mantención de instancias que permitan conocer y considerar la visión de las organizaciones de la sociedad civil que se vinculan a los ámbitos de competencia del SAG.</p>
<p>5. Potenciar la puesta en marcha de nuevos programas destinados a la protección de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario del país.</p>	<p>a. Implementar programas específicos para la protección de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario en la región.</p>

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) es el organismo oficial encargado de apoyar el desarrollo silvoagropecuario nacional, generando políticas de sanidad vegetal y animal, de recursos naturales renovables y calidad agroalimentaria.

Para el cumplimiento de este objetivo se establece como un Servicio funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Agricultura.

El SAG define como su misión: "Proteger y mejorar los recursos productivos y los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario del país, así como asegurar la inocuidad de insumos y alimentos agropecuarios, para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector".

El ámbito de acción del SAG es el sector silvoagropecuario nacional, conformado por un subsector productor o primario de la economía, que incluye agricultura, ganadería y silvicultura (producción de

semillas, hortalizas, frutas, forrajes, viñas, producción ganadera y productos forestales, entre otros); un subsector transformador o secundario que incorpora valor agregado a los productos primarios (producción de vinos, derivados lácteos, productos cárnicos, congelados, entre otros); y las actividades productoras y comercializadoras de bienes y servicios para desarrollar la actividad silvoagropecuaria (plaguicidas, fertilizantes, fármacos y alimentos para animales, entre otros); lo que determina la gran variedad de clientes del SAG.

Debido a la naturaleza de su labor, el Director Regional del SAG es un actor relevante para el sector agropecuario regional, y debe trabajar en conjunto con otros organismos públicos y privados.

**Las principales tareas del SAG son las siguientes:**

Liderar programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias, para mantener y mejorar el excelente estatus fito y zoonosanitario que ostenta Chile, esto apoyado por la tarea desarrollada en los controles fronterizos que se encuentran en los puntos de ingreso al territorio nacional, a través de la tarea que en ellos se desarrolla, se evita el ingreso al país de enfermedades o plagas. Estos controles funcionan en los puntos de entrada al país (terrestre, aéreo o marítimo), donde se inspeccionan los medios de transporte, equipaje de pasajeros, tripulación y cargas comerciales, para verificar que cumplen con las regulaciones sanitarias establecidas para su ingreso, importación o tránsito por el país.

El SAG también tiene un importante rol fiscalizador, verificando el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias en diversas materias silvoagrícolas, pecuarias, semillas y recursos naturales.

Asimismo, el SAG aplica la normativa vigente sobre protección de los recursos naturales renovables, incluyendo áreas de gestión ambiental, vida silvestre, protección de suelos y agricultura orgánica.

Preponderante y creciente es el rol del SAG en el proceso exportador, siendo el Servicio Oficial que garantiza el cumplimiento de las exigencias de los diversos mercados de destino.

Respecto a los desafíos que plantea el actual escenario en nuestro país, es relevante la situación sanitaria de la *Lobesia botrana*, que durante la temporada 2012-2013 observó un aumento significativo de los niveles poblacionales, especialmente en las regiones del centro del país. Además se confirmó su presencia en huertos de arándanos. En este escenario cobra especial relevancia la revisión y cambios en la estrategia para el control y erradicación de la plaga, lo que se tradujo en una nueva estrategia implementada a contar del año 2014.

Junto a lo anterior, otra labor relevante y estratégico para este cargo, es la mejora e implementación del sistema de trazabilidad animal en la región, siendo relevante la implementación y optimización de los sistemas de información vinculados a ese programa.

Un importante énfasis que tendrá la gestión de este cargo en la región, será el fortalecimiento de la función fiscalizadora del Servicio.

Otra actividad importante para la región en el ámbito de protección Agrícola y Forestal, es el Sistema de Control Oficial de Mosca de la fruta, el cual tiene por objetivo detectar precozmente cualquier introducción de *Ceratitis capitata* al territorio nacional.

La región consta de la oficina sede de la Dirección Regional ubicada en la Ciudad de Iquique y dos oficinas sectoriales: Iquique y Pica.

En la región hay 5 controles fronterizos con presencia SAG: Aeropuerto Diego Aracena, Colchane, Puerto de Iquique, Puerto Patache y Puerto Patillos.

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 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 Asuntos Internacionales
- Jefe/a División Gestión Interna
- Jefe/a División Semillas

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios prestados por la Dirección Regional son:

- 1. Equipaje acompañado, medios de transportes y productos de competencia del SAG, controlados para ingreso, importación o tránsito por territorio nacional.**
  - 1.1. Requisitos de ingreso, importación o tránsito de productos de competencia del SAG establecidos.
  - 1.2. Equipaje acompañado y medios de transporte inspeccionados en Control Fronterizo.
  - 1.3. Medios de transporte y productos de competencia del SAG controlados para importación o tránsito por el territorio nacional.
- 2. Vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias.**
  - 2.1. Trazabilidad animal.
  - 2.2. Vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias.

**3. Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables aplicada e información territorial actualizada.**

3.1. Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables aplicada (Gestión Ambiental –SEIA, APL-, Vida Silvestre, protección de suelos, Productos Orgánicos, Sistema de Incentivos para la Sustentabilidad Agroambiental de los Suelos Agropecuarios).

3.2. Información sistematizada y actualizada del territorio silvoagropecuario (SIG).

**4. Normativa de competencia del SAG fiscalizada** (Normativa ambiental, Flora no forestal y fauna nativa, Producción Orgánica, fomento al Riego y Drenaje, ley de carnes, medicamentos de uso veterinario, alimentos de consumo animal, Ley de bebidas alcohólicas, plaguicidas y fertilizantes, viveros y depósitos de plantas, Material de propagación genéticamente modificado, comercio de semillas y plantas frutales, entre otros).

**5. Productos Silvoagropecuarios y Animales certificados.**

5.1. Productos Silvoagrícolas de Exportación certificados.

5.2. Productos pecuarios, animales e insumos de uso en animales destinados a la exportación certificados.

5.3. Semillas y plantas certificadas varietalmente.

5.4. Declaración de aptitud para consumo humano de productos de origen animal.

**6. Análisis de Laboratorio.**

**EQUIPO DE TRABAJO**

El Director/a Regional cuenta con un equipo directivo conformado por un/una **Jefe/a de Oficina** en cada una de las oficinas sectoriales de la región, quien debe gestionar, en su respectiva oficina sectorial, los recursos financieros, técnicos, humanos y de infraestructura, para el logro de los objetivos institucionales, así como coordinar y dirigir la ejecución de los diferentes programas del SAG en el ámbito territorial del Sector, estableciendo redes con autoridades locales y otros organismos del Sector.

El/la directora/a Regional cuenta en la sede regional, con un equipo profesional de apoyo directo conformado por los encargados regionales de programas técnicos y de apoyo, que son:

Encargados/as Regionales de programas técnicos

- **Encargado/a Regional de Protección Agrícola y Forestal:** asesora técnicamente al Director/a Regional en el desarrollo, implementación y fiscalización de políticas del ámbito silvo-agrícola; coordina y supervisa la correcta y oportuna ejecución de los programas relacionadas con protección agrícola en la Región.

- **Encargado/a Regional de Protección Pecuaria:** asesora técnicamente al Director/a Regional en el desarrollo, implementación y fiscalización de políticas del ámbito pecuario; coordina y supervisa la correcta y oportuna ejecución de los programas relacionadas con protección pecuaria en la región.

- **Encargado/a Regional de Protección de Recursos Naturales:** asesora técnicamente al Director/a Regional en el desarrollo, implementación y fiscalización de políticas para la conservación y protección de los recursos naturales renovables que inciden en la producción silvoagropecuaria de la región.

- **Encargado/a Regional de Controles Fronterizos:** asesora al Director/a Regional respecto de la función del SAG en los controles fronterizos regionales, coordina y supervisa la ejecución efectiva de las acciones asociadas al Programa Regional de Controles Fronterizos.

Encargados/as Regionales de áreas de soporte

- **Encargado/a Regional de Gestión y Finanzas:** asesora en los procesos del área de gestión y desarrollo de personas, administración y finanzas, control de gestión e informática, coordinando los equipos regionales de administración y finanzas, personal y control de gestión.

- **Encargado/a Regional Jurídica:** asesora legalmente a la región, interpretando la aplicación de un marco jurídico flexible, amplio y seguro para que se ejecuten las funciones técnicas y de soporte.

- **Encargado/a Regional de Comunicación y Prensa:** asesora en materias de comunicación estratégica institucional, dando apoyo respecto a la relación con los medios de comunicación social, partes interesadas, ciudadanía y el personal de la institución.

La región cuenta con un equipo de 82 personas; 5 planta, 58 contrata y 19 personas contratadas a honorarios.

## 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 las más relevantes:

- **Director/a Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero:** su relación está definida en cuanto a la información que se entregue, en términos técnicos y políticos de los acontecimientos de la región y el cumplimiento de sus objetivos.
- **Jefes de División y Departamento del nivel central del SAG,** 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 Oficinas Sectoriales** de su dependencia, quienes constituyen el equipo directivo de apoyo inmediato al Director/a Regional.

- **Asociación de Funcionarios (AFSAG)**, organización de representación de los funcionarios del Servicio, la cual está constituida por un Directorio Nacional y con Directivas Regionales en cada una de las Regiones del país.
- **Personal del Servicio Agrícola y Ganadero** de la región, al cual el Director/a deberá conducir y supervisar en su actuar para el logro del cumplimiento de Servicio.

## 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 relaciona con:

- **El Gobierno Regional**; especialmente con los Intendentes 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.
- **En el plano público**, se coordina con el Secretario Regional Ministerial de Agricultura, y con las autoridades Regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.
- **Los clientes externos a la institución**, destinatarios de los bienes y servicios que el Servicio entrega a la comunidad, son entre otros: productores, exportadores e importadores de productos agrícolas, pecuarios y forestales, agencias aduaneras y usuarios de medios de transporte y pasajeros que ingresan al país; dueños de mataderos y de centros de faenamiento para autoconsumo (CFA), de frigoríficos de productos cárnicos, transportistas de ganado y de carne, dueños de establecimientos que procesen, desposten o manipulen carne para la venta; tenedores de viveros y de establecimiento de depósitos de plantas; comerciantes de semillas y de plantas frutales y ornamentales, multiplicadores de semillas y obtentores de variedades vegetales protegidas; productores, envasadores, comerciantes, importadores y exportadores de alcoholes etílicos y bebidas alcohólicas; dueños de distribuidoras, almacenadoras y de locales de venta de plaguicidas, y aplicadores de plaguicidas, fabricantes, distribuidores e importadores de fertilizantes; dueños de establecimientos productores, importadores, expendios y comercializadores de medicamentos para uso veterinario; fabricantes, elaboradores, importadores, expendios y exportadores de insumos para alimentación animal; tenedores de fauna silvestre y cazadores; agricultores beneficiados por el sistema de incentivos para la sustentabilidad agroambiental de los suelos agropecuarios y productores silvoagropecuarios con instrumentos de gestión ambiental; consumidores finales de productos silvoagropecuarios derivados de la actividad productora o primaria, y de la actividad elaboradora o transformadora.

**DIMENSIONES DEL CARGO\***

Nº Personas que dependen del cargo	82
Dotación de Planta	5
Dotación Contrata	58
Personal Honorarios en la región	19
Dotación Total del Servicio	353planta. 2.443 contrata. 2.062 honorarios.
Presupuesto que administra	M\$1.758.072
Presupuesto del Servicio	M\$ 107.580.807

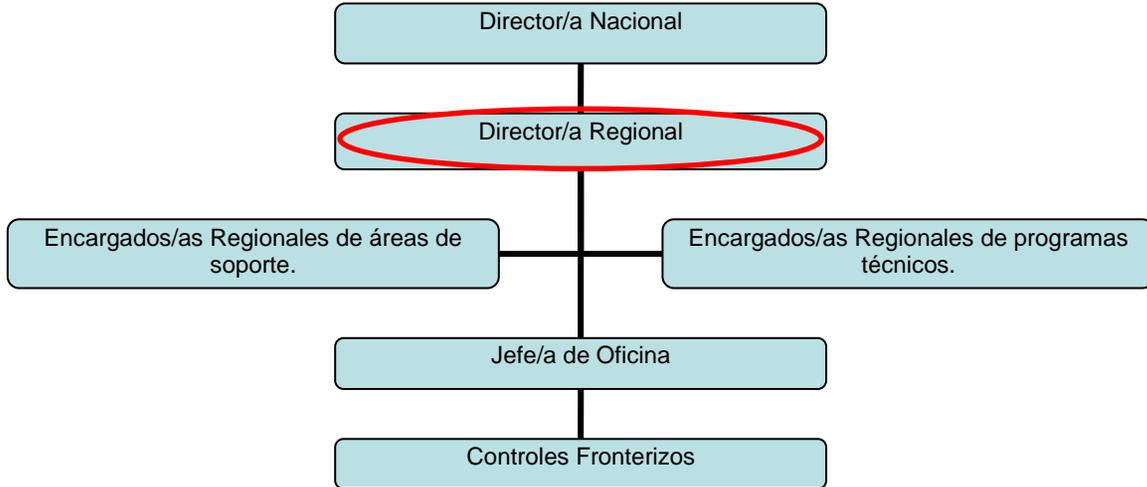
\*Fuente, Servicio Agrícola y Ganadero-SAG 2015

## ORGANIGRAMA

- Organigrama Nacional



- 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 **22%**. Incluye las asignaciones de modernización, estímulo fito y zoonosanitaria, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.332.000.-** 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 22%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.804.215.-	\$567.652.-	\$3.371.867.-	\$ 2.846.443.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.767.424.-	\$999.558.-	\$5.766.982.-	\$ 4.769.077.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.487.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.792.780.-	\$565.137.-	\$3.357.917.-	\$2.834.375.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.295.261.-	\$895.682.-	\$5.190.943.-	\$4.328.178.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.332.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y

no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.