

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-04-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Andrés Pérez.

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN: AUDITORÍA INTERNA SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO - SAG

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de 10 semestres, a lo menos, otorgado por un establecimiento de Educación Superior 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. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
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 institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand 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 2 años en cargos directivos y/o jefaturas en instituciones de similar envergadura.

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 administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto 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, así como también la adecuada coordinación con los distintos actores relevantes públicos y privados para el logro de los desafíos de la Institución.

Habilidad para asegurar una adecuada conducción de personas, gestionar el talento de su equipo, 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 gestión de materias relacionadas con auditorías de procesos, matrices de riesgo y control de gestión, que se requieran para el ejercicio de la función; idealmente en organizaciones de similares características.

Adicionalmente, se valorara contar con experiencia en materias silvoagropecuarias.

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	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN	El/la Jefe/a de la División Auditoría Interna le corresponderá conducir la división a su cargo, estableciendo procesos y procedimientos internos de control, de acuerdo a la normativa legal vigente, las directrices impartidas por el Consejo de Auditoría General de Gobierno, los lineamientos de la Dirección Nacional y las políticas públicas relacionadas con el Servicio, a fin de resguardar la transparencia y probidad del accionar institucional.
FUNCIONES ESTRATÉGICAS	<p>Al asumir el cargo de Jefe/a de División Auditoría Interna le corresponderá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar y proponer el plan anual de auditoría, planificando y desarrollando programas de auditorías internas a las diferentes unidades y procesos del Servicio Agrícola Ganadero. 2. Desarrollar una estrategia preventiva, que sirva a toda la estructura administrativa y técnica del Servicio Agrícola y Ganadero, proponiendo como producto de su acción: políticas, planes, programas y medidas de control para el fortalecimiento de su gestión y salvaguardar los recursos de la institución. 3. Promover la adopción y utilización de mecanismos de autocontrol de la gestión en las diferentes unidades de la organización, verificando la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas, como consecuencia de las acciones de control interno o auditorías realizadas.

4. Proponer las recomendaciones o medidas necesarias para la corrección de problemas, deficiencias o irregularidades detectadas y supervisar el cumplimiento de las acciones correctivas de las diferentes unidades y procesos.
5. Informar al Director Nacional sobre los resultados de las auditorías realizadas al interior del Servicio Agrícola y Ganadero.
6. Mantener constante coordinación con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, a través del auditor ministerial de agricultura, de manera que la acción del servicio guarde coherencia con la actuación general de la administración del Estado y adhiera a las directrices del gobierno.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO	DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir a resguardar la transparencia del accionar institucional a través de la optimización de los programas institucionales de Auditoría Interna.
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Establecer las condiciones al interior de la División, para mantener en un alto estándar la gestión en el ámbito de las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la adecuada gestión del clima laboral al interior de la División, en concordancia con el código de buenas prácticas laborales. - Conformar y desarrollar equipos de trabajo, ejerciendo un liderazgo cercano de colaboración, fomentando el trabajo en equipo entre sus integrantes. - Llevar a cabo acciones que busquen mejorar las competencias laborales de los funcionarios y colaboradores de su División.

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.

A modo de referencia, el año 2013 el Producto Interno Bruto (PIB) agropecuario y silvícola creció un 4,7%, cifra superior al 4,1% de expansión que registró la economía nacional.

La actividad silvoagropecuaria primaria aportó un 2,6 del PIB nacional, si se agregan los enlaces agroindustriales, la participación se eleva al 8,8%. Y en las regiones en las cuales la actividad silvoagropecuaria incrementa su importancia, llega en algunos casos a representar más del 10% de la producción regional.

En el ámbito del comercio exterior, las exportaciones de productos silvoagropecuarios se elevaron hasta los USD 15.409 millones el 2013, lo que corresponde a un 20% del total de exportaciones nacionales.

Es así como en los últimos 5 años, las exportaciones silvoagropecuarias han crecido a una tasa promedio anual de 4,7%. Y en materia de empleo, el sector agrícola genera el 8,8% del total nacional.

Entre las principales tareas del SAG está:

Liderar programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias, para mantener y mejorar el

excelente estatus fito y zosanitario que ostenta Chile, esto apoyado por la tarea desarrollada en controles fronterizos para evitar el ingreso de enfermedades o plagas, estos controles funcionan en los puntos de entrada al país (terrestres, aéreos o marítimos), 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.

Un importante énfasis que tendrá la gestión de este cargo, será el fortalecimiento de la función fiscalizadora del Servicio en las materias silvoagrícolas de competencia del SAG, al cual está ligado el proceso de resolución de denuncias por infracción.

Debido a la naturaleza de su labor, el SAG es un actor relevante, en conjunto con otros organismos públicos y privados, en la formulación y ejecución de acciones destinadas al desarrollo silvoagropecuario nacional. En este sentido, el SAG debe coordinar acciones con otros actores públicos, como los Ministerios de Hacienda, de Salud, de Economía y Relaciones Exteriores, para la consecución de importantes acuerdos de integración comercial a nivel internacional.

A lo largo de su trayectoria, y producto de los logros alcanzados, esta institución ha conseguido un importante reconocimiento a la gestión desarrollada, tanto a nivel nacional como internacional.

El SAG está conformado por un nivel central normativo, que comprende las Divisiones técnicas de Protección Agrícola y Forestal, Protección Pecuaria, Protección Recursos Naturales, Semillas y Asuntos Internacionales. Junto a ellas, están las unidades de apoyo de Jurídica, Personas y Administración Financiera, y Auditoría Interna. También cuenta con un Departamento central de Laboratorios y Estaciones Cuarentenarias en Santiago, que constituye la referencia técnica para la red de laboratorios SAG regionales y la red de laboratorios externos autorizados en actividades necesarias para el SAG. El Servicio tiene cobertura nacional, contando con una organización funcional descentralizada en 15 Direcciones Regionales y 66 Oficinas Sectoriales. El trabajo de fronteras es apoyado por 97 controles fronterizos con presencia de personal SAG.

El Servicio Agrícola Ganadero cuenta con los siguientes cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública: Director/a Nacional, Directores/as Regionales (15), Jefes/as de División (9).

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y/o servicios prestados por la División de Auditoría Interna, son los siguientes:

- Ejecución del plan anual de auditoría.
- Ejecución de auditorías extraordinarias.

EQUIPO DE TRABAJO

El Jefe/a de División Auditoría Interna cuenta con un equipo de trabajo conformado por 18 personas, quienes desempeñan el cargo de Auditor/a Interno/a, en funciones tales como la planificación y ejecución del plan anual de auditoría, supervisar el cumplimiento en el Servicio de normas técnicas de auditoría interna. Cabe señalar que el equipo es multidisciplinario y está conformado por auditores y profesionales del área silvoagropecuaria.

Asimismo, deben cumplir con el Programa de Mejoramiento de la Gestión y con las metas establecidas en el Convenio de Desempeño Colectivo de Auditoría y en lo que respecta a los compromisos de gestión de la División de Auditoría Interna.

CLIENTES INTERNOS

El/La Jefe/a División Auditoría Interna se relaciona directamente con:

- El/La Director/a Nacional, quien aprueba el Plan Anual de Auditorías que la División elabora y ejecuta en las distintas Unidades del Servicio (Divisiones, Departamentos, Direcciones Regionales) y que incluye los objetivos de auditoría gubernamentales, ministeriales e institucionales.
- Las jefaturas de las Unidades, que deben suscribir compromisos de solución de los hallazgos detectados en las auditorías e implementar estos compromisos cuyo seguimiento es efectuado por la División.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Jefe/a División Auditoría Interna se relaciona con:

- Ministro/a de Agricultura: quien establece anualmente los objetivos ministeriales de auditoría y solicita reportes e informes de acuerdo a lineamientos ministeriales
- Auditor/a Ministerial de Agricultura: quien apoya y coordina actividades de las auditorías de las distintas unidades dependientes del Ministerio, solicitando reportes y reuniones periódicas.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno: entidad que emite los documentos técnicos que establecen la metodología y requisitos para realizar las distintas actividades de auditoría y que verifica su cumplimiento, siendo el organismo validador del Sistema de Auditoría Interna del Programa de Mejoramiento de Gestión.

- Contraloría General de la República, quien establece la normativa técnica, así como también puede solicitar (vía canales establecidos) copia de los informes de Auditoría.

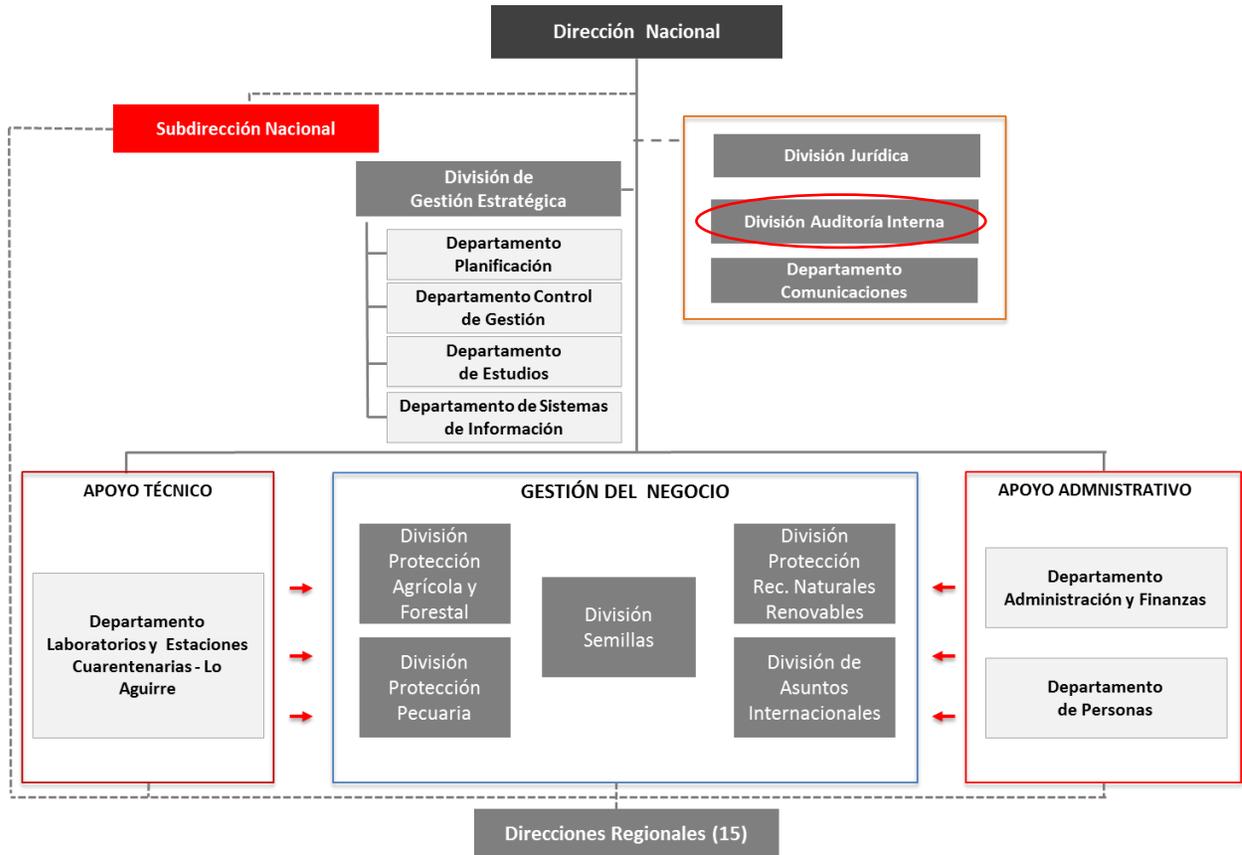
**DIMENSIONES
DEL CARGO***

Nº Personas que dependen del cargo	18
Dotación de planta	7
Dotación Contrata	11
Personal honorarios en la División	No hay
Dotación total del Servicio	345 planta. 2.226 contrata. 2.362 honorarios
Presupuesto que administra	\$34.225.890.-
Presupuesto del Servicio	M\$ 107.580.807.-

*Fuente: Servicio Agrícola y Ganadero. 2015.

ORGANIGRAMA

- Organigrama Nacional



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 **40%**. Incluye las asignaciones de modernización y estímulo fito y zoonosanitaria. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.655.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.796.189.-	\$1.021.012.-	\$3.817.201.-	\$ 3.153.212.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.799.366.-	\$1.822.283.-	\$6.621.649.-	\$ 5.204.820.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.837.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.784.067.-	\$1.016.164.-	\$3.800.231.-	\$3.140.145.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.263.538.-	\$1.607.952.-	\$5.871.490.-	\$4.685.221.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.655.000.-

***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 período de nombramiento sin que este sea renovado.