

**DIRECTOR/A REGIONAL
REGIÓN DE ÑUBLE
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO – SAG
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Ñuble, ciudad
Chillán

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

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 contribuir a la protección, conservación y mejoramiento nacional y regional 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.

1.2 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.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo 4° de la ley N° 19.352

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-01- 2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Fernando Contreras

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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".

Los objetivos estratégicos institucionales son:

- Proteger y mejorar la condición sanitaria de los recursos silvoagropecuarios productivos del país
- Asegurar que el proceso de certificación de productos de exportación, otorgue garantías a los mercados internacionales.
- Contar con procesos de fiscalización que fomenten el cumplimiento de las normas de competencia del Servicio.
- Proteger los recursos naturales renovables que inciden en el potencial productivo silvoagropecuario.
- Fortalecer las relaciones internacionales, facilitando el comercio de exportación e importación protegiendo el patrimonio fito y zoonosanitario nacional.
- Optimizar los procesos haciéndolos más ágiles, transparentes y estandarizados a nivel nacional, descentralizando la toma de decisiones.

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, entre los cuales se encuentran como destinatarios de los bienes y servicios que el Servicio entrega a la comunidad los siguientes:

- 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 semilla y de plantas frutales y ornamentales, multiplicadores de semillas, multiplicadores de semillas transgénicas y obtentores de variedades vegetales protegidas.

– Fabricantes e importadores de plaguicidas, 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.

– Personas naturales y jurídicas acreditadas en el sistema nacional de acreditación de terceros.

– Consumidores finales de productos silvoagropecuarios derivados de la actividad productora o primaria, y de la actividad elaboradora o transformadora.

– Productores, envasadores, comerciantes, importadores y exportadores de alcoholes etílicos y bebidas alcohólicas.

Entre los principales bienes y servicios que el SAG provee a la comunidad se encuentran:

– 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, lo cual es apoyado por acciones de prevención de ingreso de enfermedades y plagas a territorio nacional desde el extranjero, para lo cual el SAG establece los requisitos de ingreso, importación o tránsito que deben cumplir los productos silvoagropecuarios provenientes de otros países para autorizar su ingreso a territorio nacional, y cuyo cumplimiento es también controlado por el SAG 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.

– Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables aplicada a nivel nacional, en materias de Gestión Ambiental –SEIA, APL-, Vida Silvestre, protección de suelos, Productos Orgánicos, Sistema de Incentivos para la Sustentabilidad Agroambiental de los Suelos Agropecuarios, entre otros. Junto con ello se cuenta como herramienta de apoyo con Información sistematizada y actualizada del territorio silvoagropecuario (SIG).

– Estrategias y posiciones de negociación establecidas en la apertura, mejora y defensa de mercados, en el ámbito bilateral y multilateral, propendiendo a la eliminación de obstáculos sanitarios que impongan los mercados externos para la comercialización de los productos agrícolas y pecuarios chilenos, colaborando en incrementar la oferta exportable de productos

silvoagropecuarios, en diversidad de productos y países de destino.

– Normativa de competencia del SAG fiscalizada, verificando el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias en diversas materias que son de competencia institucional, en materias 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.

– Productos Silvoagropecuarios y Animales certificados. El SAG es el organismo oficial de Chile encargado de certificar las exportaciones silvoagrícolas y pecuarias, garantizando que las exigencias sanitarias impuestas por las autoridades de los países de destino se cumplen, para ello se ejecutan una serie de acciones que permiten respaldar sólidamente tal certificación como monitoreos (residuos y microbiológicos), procesos de inspección y supervisión a lo largo de la cadena productiva desde el predio hasta el despacho del producto final. La certificación de semillas en particular, tiene como objetivo asegurar su identidad y pureza varietal, como asimismo la pureza física, facultad germinativa y calidad sanitaria. Por otra parte, el SAG es el encargado de realizar la declaración de aptitud para consumo humano de productos de origen animal, en delegación del Ministerio de Salud.

– Productos e Insumos autorizados y/o registrados para uso silvoagropecuario en el territorio nacional, incluyendo los medicamentos veterinarios, los insumos destinados a la alimentación animal, plaguicidas de uso agrícola y forestal, y el registro de variedades protegidas que es administrado por el SAG.

– Mantención de una red de laboratorios oficiales del SAG apoyado por laboratorios privados autorizados por el Servicio, para dar respuesta a los requerimientos de análisis y diagnóstico en materia de sanidad vegetal, salud animal, química ambiental, calidad de semillas y alcoholes. A lo que se suma la Estación Cuarentenaria Agrícola y Pecuaria que el Servicio tiene para los procesos de importación que lo requieran.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El SAG ha incorporado en su estrategia de mediano plazo objetivos alineados con los desafíos para el actual periodo gubernamental:

– Reforzar las capacidades institucionales del SAG orientadas hacia el mejoramiento de la sanidad silvoagropecuaria como factor crucial para el desarrollo exportador, activando programas específicos para enfrentar la emergencia de plagas y enfermedades que han amenazado nuestros flujos de exportación: Lobesia botrana, Lymantria dispar, PRRS, entre otros. Lo anterior sumado al fortalecimiento del programa de trazabilidad animal, para otorgar mayores garantías a los mercados internacionales.

– Mantener e incrementar el patrimonio fito y zoonosanitario del país para apoyar al desarrollo sustentable y competitivo del sector silvoagropecuario nacional por medio del cumplimiento de la normativa vigente en los ámbitos de acción del servicio.

– Fortalecer las capacidades técnicas, de fiscalización y administración del SAG, a través de la implementación de sistemas informáticos, con el fin de contar con información actualizada para la toma de decisiones.

– Potenciar el desarrollo de las personas mediante la capacitación y formación para asegurar el cumplimiento de las metas y los objetivos estratégicos.

– Implementar un sistema de revisión de normativas y procedimientos técnicos/administrativos a través de la evaluación de impactos para una mejor atención de usuarios.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

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 regional y nacional. En este sentido, el SAG debe coordinar acciones con otros actores públicos regionales, como los jefes de otros Servicios del MINAGRI, los Seremi de Agricultura, Salud, y Medio Ambiente, entre otros.

Por el carácter normativo del Servicio, la relación con el Congreso es permanente, donde a nivel regional la relación de Directores/as Regionales del SAG y su trabajo permanente con Senadores y Diputados es muy relevante.

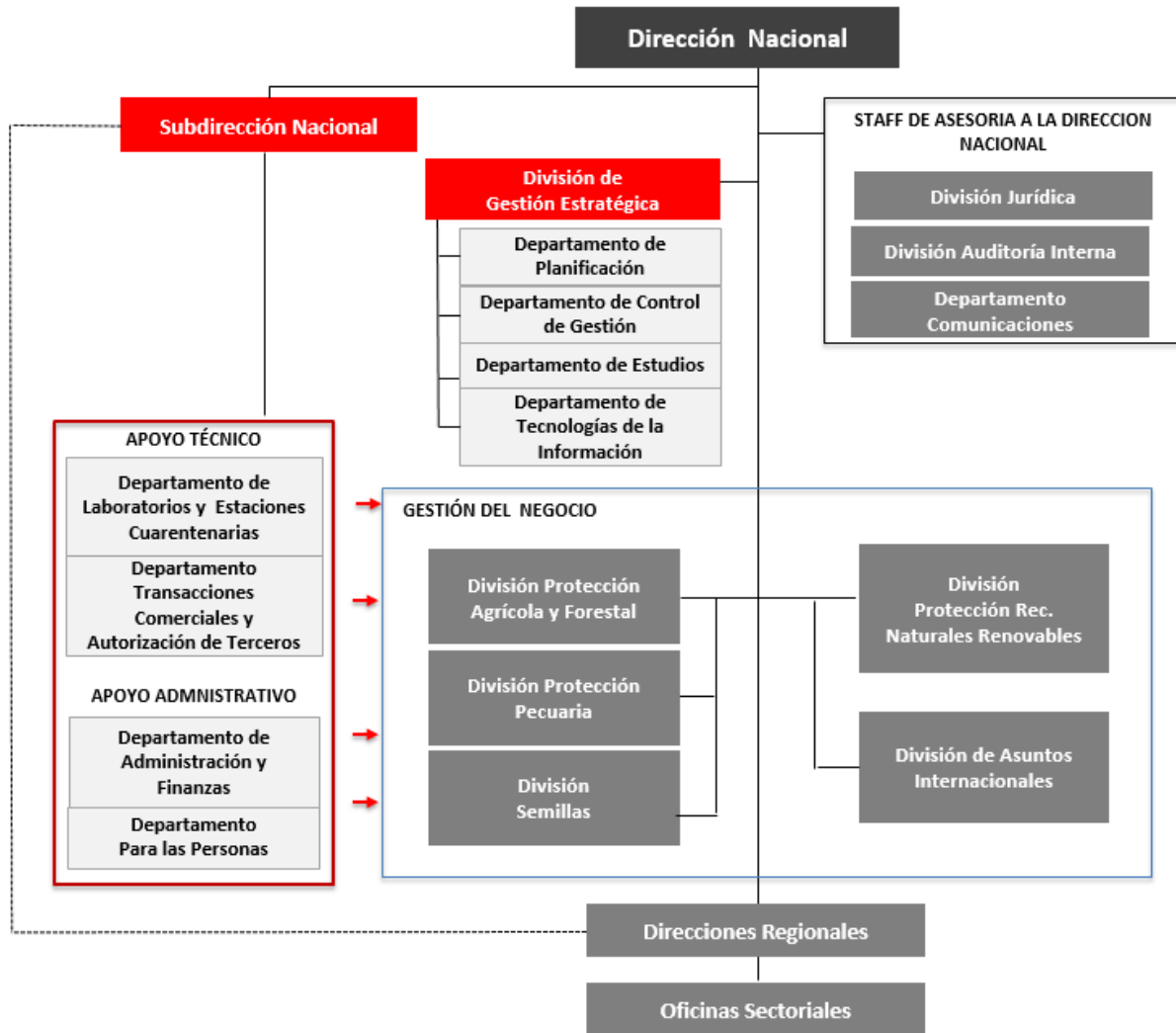
Por otra parte, dado el impacto de las políticas y programas implementadas por el SAG, y por la necesidad de coordinación y colaboración con el sector privado, es política institucional el mantener un trabajo conjunto con los representantes de nuestros usuarios y clientes, existiendo para ello mesas de trabajo permanentes donde participan las asociaciones y representaciones gremiales de los sectores involucrados en cada programa.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

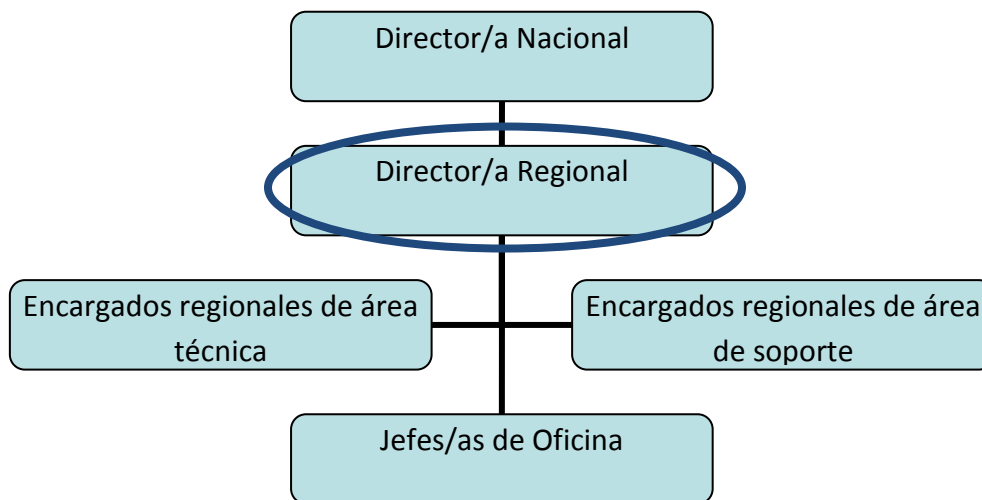
Durante el año 2018 se ha culminado la revisión de la estructura organizativa a nivel nacional, cerrando así una etapa de diagnóstico de la cual han derivado propuestas de mejora que seguirán siendo implementadas durante el año 2019.

Actualmente se encuentra en trámite legislativo una modificación a la ley de planta del servicio, la cual una vez aprobada generará cambios de regímenes contractuales y estatutarios que involucrarán a un número importante de funcionarios.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Organigrama Regional



2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total	5.293
Dotación de Planta	178
Dotación a Contrata	3.051
Dotación Código del trabajo	1.064
Personal a Honorarios	1.000

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (Presupuesto 2019)

Presupuesto Corriente	\$ 129.262.033.000 (*)
Presupuesto de Inversión	\$ 4.728.933.000 (**)

(*) Corresponde a presupuesto total del SAG descontados el Subtítulo 29.

(**) Corresponde a Subtítulo 29 Adquisición de activos no financieros.

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El SAG está conformado por un nivel central que es predominantemente normativo, y como institución tiene cobertura a nivel nacional, contando con una organización funcional descentralizada en 15 Direcciones Regionales y 65 Oficinas Sectoriales. El trabajo de fronteras es apoyado por 97 controles fronterizos con presencia de personal SAG.

La Región de Ñuble consta de la oficina sede de la Dirección Regional ubicada en Chillán, y con 3 oficinas sectoriales:

- Oficina Sectorial de San Carlos, con jurisdicción en las comunas de Ñiquén, San Carlos, Ninhue, San Nicolás, Quiruhue, Coelemu, Trehuaco, Cobquecura, Portezuelo, Ranquil y San Fabián.
- Oficina sectorial de Chillán, con jurisdicción en las comunas de Chillán, Coihueco, Chillán Viejo y Pinto.
- Oficina sectorial de Bulnes, con jurisdicción en las comunas de Bulnes, Quillón, San Ignacio, El Carmen, Pemuco y Yungay.

Además, cuenta con un laboratorio en las áreas agrícola de entomología, bacteriología, micología y malherbología, y también con un laboratorio de semillas.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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

- Director/a Nacional
- Directores/as Regionales
- Jefe/a de División Subdirección Nacional
- Jefe/a de División Gestión Estratégica
- Jefe/a de División Protección Agrícola y Forestal
- Jefe/a de División Protección Pecuaria
- Jefe/a de División Recursos Naturales Renovables
- Jefe/a de División Semillas
- Jefe/a de División Asuntos Internacionales
- Jefe/a de División Jurídica

III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

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

1. Administrar y gestionar los planes, programas y proyectos del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.
2. Supervisar el correcto desempeño de las funciones del Servicio, de acuerdo con las prioridades e instrucciones impartidas por el/la Directora/a Nacional del SAG y en conformidad a la legislación y normativa vigentes.
3. Administrar y gestionar el presupuesto asignado a la región, proponiendo, 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.
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, generando alianzas y coordinaciones entre actores públicos y privados, para consolidar el rol del Servicio Agrícola y Ganadero en la región.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mantener y optimizar la situación sanitaria de la región; así como potenciar la puesta en marcha de programas destinados a la protección de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario, para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector silvoagropecuario regional.	<p>1.1 Implementar las directrices emanadas del nivel central, para el mejoramiento de la ejecución de programas de vigilancia, control, erradicación, supresión o contención de plagas y enfermedades presentes en la región y priorizadas por la Dirección Nacional.</p> <p>1.2 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>
2. Mejorar el rol fiscalizador del SAG en la región, de manera de fomentar el cumplimiento de las normas de competencia del Servicio, por parte de los distintos actores de la sociedad civil de la región.	<p>2.1 Proponer e implementar un plan para la optimización de los estándares de fiscalización de las normas de competencia del Servicio.</p> <p>2.2 Proponer e implementar un plan para optimizar el proceso de resolución de denuncias por infracción (mejorando tiempos del proceso, homologación de actividades y criterios a nivel regional).</p>
3. Asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio en la región, dentro de un adecuado ambiente laboral.	3.1 Diseñar e implementar un plan para mejorar aspectos de la cultura organizacional y clima laboral, en concordancia con los lineamientos de la dirección nacional.
4. Desarrollar un proceso de modernización de la gestión regional para mejorar la calidad del servicio entregado a la ciudadanía.	4.1 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 con nuestros clientes y socios estratégicos.

<p>5. Promover la generación de instancias y mecanismos de participación ciudadana y de coordinación interinstitucional en la región, para fortalecer el rol del Servicio Agrícola y Ganadero regional como agente promotor del desarrollo agropecuario.</p>	<p>5.1 Generar acciones para la actuación coordinada del Servicio con las otras entidades sectoriales, buscando sinergias y asociaciones útiles a la misión institucional.</p> <p>5.2 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>
--	--

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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 PÚBLICO

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 <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

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> <p>Capacidad de reconocer y analizar las oportunidades y amenazas del entorno, así como las fortalezas y debilidades organizacionales, logrando identificar la mejor propuesta estratégica para la planificación de la gestión institucional y el seguimiento de ella.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias silvoagropecuarias, específicamente aquellas relacionadas con la salud animal y/o vegetal y/o la protección de los recursos naturales renovables.</p> <p>Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos de similar complejidad, ya sea 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> <p>Capacidad para gestionar los recursos disponibles orientándose a resultados, de acuerdo a las definiciones estratégicas de la institución, velando por el cumplimiento de la normativa vigente que rige el actuar institucional.</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. 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>	10%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	130
Presupuesto que administra	\$ 1.480.755.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La 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.

Las oficinas sectoriales corresponden a la estructura operativa del SAG, son las unidades ejecutoras a nivel territorial de los diferentes programas del Servicio; por tanto los Jefes/as de Oficina junto a sus equipos de trabajo sectoriales tiene el rol de ejecutar las tareas operativas asignadas al sector desde la Dirección Regional de acuerdo a la normativas, procedimientos y directrices vigentes, gestionando los recursos financieros, técnicos, humanos y de infraestructura, para el logro de los objetivos institucionales, ejecutando los diferentes programas del SAG en el ámbito territorial del sector, estableciendo redes con autoridades locales y otros organismos del Sector.

Las oficinas sectoriales de la Región de Ñuble son:

- Oficina Sectorial de San Carlos, con jurisdicción en las comunas de Ñiquén, San Carlos, Ninhue, San Nicolás, Quirihue, Coelemu, Trehuaco, Cobquecura, Portezuelo, Ranquil y San Fabián.
- Oficina sectorial de Chillán, con jurisdicción en las comunas de Chillán, Coihueco, Chillán Viejo y Pinto.
- Oficina sectorial de Bulnes, con jurisdicción en las comunas de Bulnes, Quillón, San Ignacio, El Carmen, Pemuco y Yungay.

El/la directora/a Regional cuenta en la sede regional, con un equipo profesional de apoyo directo conformado por los **Encargados/as Regionales** de programas técnicos y de apoyo, quienes asesoran al Director/a Regional y Jefes/as de Oficina en todas las materias propias del programa técnico o de apoyo bajo su responsabilidad, así como coordinan y supervisan la correcta y oportuna implementación y ejecución en la Región de las normativas, procedimientos, actividades y directrices emanadas desde el nivel central, correspondientes a todos los procesos asociados a su programa técnico o proceso de apoyo.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La 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.

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.

- Jefaturas de División y Departamentos del ámbito técnico y estratégico
- Jefaturas de División y Departamentos del ámbito de apoyo

El/La Director/a Regional deberá establecer relaciones con los clientes externos, 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. Específicamente 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 procesan, 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.

5.4 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 **25%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y estímulo fito y zoonosanitaria. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.608.000.-** 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 25%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.067.243.-	\$684.743.-	\$3.751.986.-	\$3.130.051.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.075.736.-	\$1.186.866.-	\$6.262.602.-	\$5.107.996.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.789.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.054.209.-	\$681.484.-	\$3.735.693.-	\$3.115.959.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.537.606.-	\$1.052.334.-	\$5.589.940.-	\$4.593.141.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.608.000.-

***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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- 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.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) 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.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.
 - El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
 - Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
 - Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo

el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
 - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
 - b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
 - c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

- 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 tercero 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.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- 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 la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- 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.