

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES 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.

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. 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.
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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	16
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	576
Presupuesto que administra	\$11.686.769.196

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar la situación sanitaria de la región, así como potenciar la ejecución de programas destinados a la protección de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario.	<p>1.1 Implementar las directrices emanadas del nivel central.</p> <p>1.2 Mejorar la ejecución de programas de vigilancia, control, erradicación, supresión o contención de plagas y enfermedades presentes en la región.</p>
2. Desarrollar un proceso de modernización de la gestión regional para mejorar la calidad del servicio entregado a la ciudadanía.	<p>2.1 Mejorar el rol fiscalizador del SAG en la región, de manera de fomentar el cumplimiento de las normas de competencia del Servicio, a través de la propuesta e implementación de un plan para la optimización de los estándares de fiscalización.</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> <p>2.3 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>
3. Fortalecer la gestión interna del Servicio en la región, desarrollando 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.

<p>4. 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>4.1 Generar acciones para la actuación coordinada del Servicio con las otras entidades sectoriales, buscando sinergias y asociaciones útiles a la misión institucional.</p> <p>4.2 Fortalecer 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>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 **33%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.756.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización: **\$4.807.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización: **\$3.231.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de tener un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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; artículo 4° de la ley N° 19.352; y artículo 2° del DFL N° 23 de 2004 del Ministerio de Hacienda.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

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 y/u otros afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en:

- Gestión de recursos presupuestarios
- Mejora de procesos

Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos en materias relacionadas, ya sea en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	4.478
Presupuesto Anual	\$ 132.142.899.028

**3.2
CONTEXTO Y
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.

El SAG está conformado por un nivel central que es predominantemente normativo, organizado en Divisiones, Departamentos y Subdepartamentos.

Como institución, el SAG tiene cobertura a nivel nacional, contando con una organización funcional descentralizada en 15 Direcciones Regionales de las

cuales dependen 65 Oficinas Sectoriales. Asimismo, a nivel territorial, el trabajo de fronteras es apoyado por 97 controles fronterizos con presencia de personal SAG.

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).

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.
- Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables en materias de Gestión Ambiental, Vida Silvestre, Productos Orgánicos, Sistema de Incentivos para la Sustentabilidad Agroambiental de los Suelos Agropecuarios, entre otros. Junto con la herramienta de Información del territorio silvoagropecuario (SIG).
- Estrategias y posiciones de negociación establecidas en la apertura, mejora y defensa de mercados, propendiendo a la eliminación de obstáculos sanitarios que impongan los mercados externos para la comercialización de los productos agrícolas y pecuarios chilenos,
- Normativa de competencia del SAG fiscalizada, verificando el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias en diversas materias: ambiental, flora no forestal y fauna nativa, producción orgánica, fomento al riego y drenaje, ley de carnes, medicamentos de uso veterinario, 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,

- 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.
- Mantenición 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.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a Regional deberá establecer relaciones con los usuarios internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución:

- Director/a Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero
- Jefes de División y Departamento del nivel central del SAG
- Directores/as Regionales
- Jefes/as de Oficinas Sectoriales de su dependencia
- Asociación de Funcionarios (AFSAG)
- Personal del Servicio Agrícola y Ganadero de la región

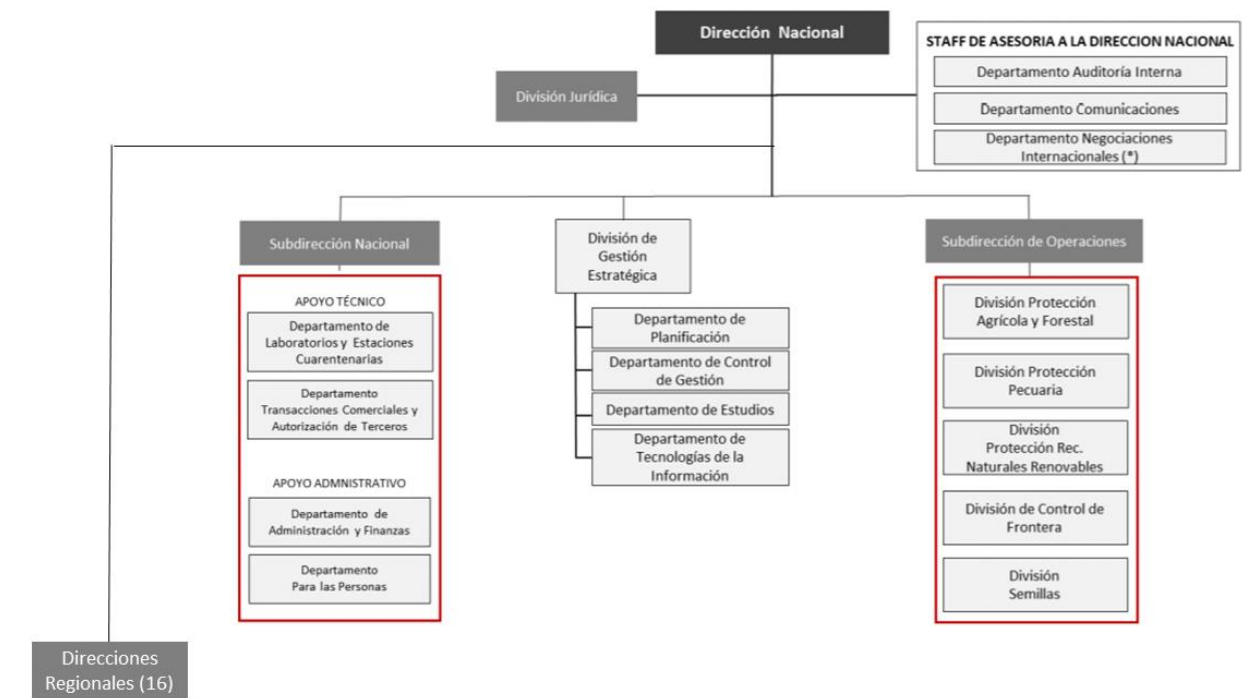
Además, en el plano público, se coordina con el Secretario Regional Ministerial de Agricultura, y con las autoridades Regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.

El/La Director/a Regional deberá establecer relaciones con los usuarios 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 entre otros con:

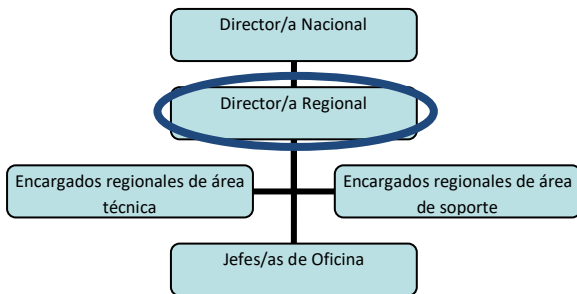
- Productores, exportadores e importadores de productos agrícolas, pecuarios y forestales.
- Agencias aduana y usuarios de medios de transporte y pasajeros que ingresan al país.
- Dueños de mataderos y frigoríficos de productos cárnicos, transportistas de ganado y carne, dueños de establecimientos que procesen o manipulen carne para venta.
- Tenedores de viveros y de establecimiento de depósitos de plantas, comerciantes de semilla y de plantas frutales y ornamentales, multiplicadores de semillas, etc.
- Fabricantes e importadores de plaguicidas, dueños de distribuidoras, almacenadoras y de locales de venta y aplicadores.

3.4 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



ORGANIGRAMA REGIONAL



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 Subdirección de Operaciones
- 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 Control de Fronteras
- Jefe/a de División Jurídica