

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-04-2011

### DIRECTOR/A NACIONAL 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; artículo 4° de la ley N° 19.352; y artículo 2° del DFL N° 23 de 2004 del Ministerio de Hacienda.

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### FACTOR PROBIDAD

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

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	20 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
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.

Capacidad de liderar procesos de cambio organizacional con énfasis en la gestión eficiente y eficaz.

Se valorará poseer al menos tres años de experiencia en cargos de dirección o gerencia en instituciones complejas y de gran envergadura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) 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.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

### **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en comercio exterior; gestión de materias agropecuarias; y/o gestión de operaciones en organizaciones de complejidad homologables a las del cargo.

Deseable contar con dominio intermedio del idioma inglés.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Servicio Agrícola y Ganadero
Dependencia	Ministro de Agricultura
Ministerio	Ministerio de Agricultura
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a Nacional le corresponde liderar la institución con el propósito de contribuir al mejoramiento 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, generando coordinaciones estratégicas coherentes con las metas y prioridades gubernamentales.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer y ejecutar políticas públicas relacionadas con la protección fito, zoonosanitaria y la calidad e inocuidad alimentaria, en el marco del desarrollo sustentable del sector agrícola, ganadero y forestal.
2. Desarrollar acciones que impliquen la constitución de alianzas y coordinaciones entre actores públicos y privados, para consolidar el rol del Servicio Agrícola y Ganadero, como una entidad clave en la promoción del desarrollo silvoagropecuario potenciando su dimensión exportadora.
3. Representar y resguardar los intereses del país ante los distintos organismos internacionales bilaterales o multinacionales, desde el punto de vista fito, zoonosanitario y de inocuidad, para asegurar el comercio exterior de los productos silvoagropecuarios.
4. Lograr un adecuado balance en la gestión del presupuesto asignado, para el cumplimiento de los objetivos y desafíos

institucionales.

5. Fortalecer y modernizar la organización en cuanto a su estructura organizacional, funciones y gestión, promoviendo permanentemente el desarrollo de las personas que trabajan en ella y la mantención de un clima laboral adecuado al interior de la institución.
6. Ejercer un marcado liderazgo directivo que asegure el cumplimiento de las metas de su equipo, en el marco de las líneas programáticas del Servicio, y las definidas por el Ministerio.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El Director/a Nacional deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Mantener e incrementar el estándar fito y zoonosanitario del país, generando una adecuada priorización de los principales riesgos de plagas y enfermedades.
2. Proponer las modificaciones legales o institucionales necesarias para que el servicio participe adecuadamente en el proceso de modernización del Ministerio de Agricultura.
3. Desarrollar un proceso de modernización organizacional sobre la estructura organizacional y funciones del servicio con énfasis en la gestión eficiente y eficaz.
4. Facilitar el proceso exportador de las empresas agrícolas, forestales y ganaderas del país.

### **3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

#### **CONTEXTO DEL CARGO**

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) se constituye como el organismo público que tiene el desafío de contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de la competitividad del sector agrícola, ganadero y forestal en concordancia con el desarrollo nacional, su potencial productivo y el entorno internacional en que vivimos. 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: "Velar por el desarrollo apropiado animal y vegetal del país mediante el resguardo de la sanidad, la calidad de los productos alimenticios destinados a la exportación y la garantía de permanencia de los resguardos medio ambientales de la producción agropecuaria".

Debido a las implicaciones económicas de su labor y a la naturaleza y complejidad de las relaciones que le corresponde establecer, ejerce un rol de coordinación relevante con organismos públicos y privados en la ejecución de acciones destinadas a la promoción del desarrollo agropecuario, tanto a nivel del mercado interno así como de mercados internacionales. En este sentido al Servicio Agrícola y Ganadero le ha correspondido un rol esencial en la coordinación 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, esta institución se ha consolidado como un organismo confiable y prestigioso, principalmente por la calidad de sus profesionales y el trabajo desarrollado en el mejoramiento de su gestión, cuya reputación ha traspasado las fronteras nacionales.

Cabe señalar que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes cargos:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Jurídica
- 8 Jefes/as de Divisiones
- 15 Directores/as Regionales

## **BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales bienes y servicios del Servicio Agrícola y Ganadero son:

1. Sistema cuarentenario para prevenir el ingreso de enfermedades y plagas silvoagropecuarias de importancia económica.
  - Sistema cuarentenario silvoagropecuario
  - Programa de control fronterizo.
2. Programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias de importancia económica
  - Programas de trazabilidad.
  - Programa de vigilancia, control oficial y erradicación de plagas y enfermedades silvoagropecuarias.
3. Programa de Gestión y Conservación de los Recursos Naturales Renovables.
  - Aplicación de normativa e instrumentos de gestión ambiental.(SEIA, Riego, APL y Suelos)
  - Sistema de incentivos para la recuperación de suelos degradados.
  - Aplicación de normativa relativa a vida silvestre
  - Gestión y levantamiento de información sistematizada y actualizada del territorio silvoagropecuario
4. Facilitar el acceso de productos silvoagropecuarios a los

mercados de exportación

- Establecimiento y seguimiento de medidas sanitarias y fitosanitarias y participación activa del SAG en las negociaciones internacionales en que se generan y desarrollan principios ,directrices, normas, procedimientos y compromisos que influyen en el intercambio comercial internacional
5. Fiscalización de la normativa vigente de competencia del Servicio o delegadas a éste por otros Servicios.
    - Fiscalización de normativa pecuaria.
    - Fiscalización de normativa silvoagropecuaria.
    - Fiscalización de normativa de semillas y plantas
    - Fiscalización de normativa de recursos naturales renovables.
  6. Certificación oficial de productos silvoagropecuarios y animales
    - Programa de certificación de productos silvoagropecuarias de exportación.
    - Programa de certificación de animales, productos pecuarios e insumos de uso en animales destinados a la exportación.
    - Certificación que acredita la identidad y pureza varietal, tecnológica y sanitaria de las semillas y plantas.
    - Administración del Sistema Nacional de Certificación de Productos Orgánicos Agrícolas
  7. Registro y autorización de variedades protegidas e insumos silvoagropecuarios.
    - Registro de medicamentos veterinarios y autorización de insumos destinados a la alimentación animal y de uso silvoagropecuaria
    - Registro de Variedades Protegidas
  8. Fondo de Mejoramiento del Patrimonio Sanitario.
    - Proyectos cofinanciados con el sector privado en apoyo a las áreas estratégicas del Servicio.
  9. Servicios de la red de laboratorios.
    - Análisis y servicios realizados en laboratorios y estaciones cuarentenarias SAG

Fuente: Definiciones Estratégicas SAG.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El Director/a Nacional tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de 9 Jefes de División y 3 Jefes de Departamento. Además, los 15 directores regionales e indirectamente 62 oficinas sectoriales.

Los jefes de División son:

Jefe/a División Jurídica, Jefe/a División Gestión Institucional; Jefe de División Planificación y Desarrollo Estratégico; Jefe División Auditoría interna; Jefe de División Asuntos Internacionales; Jefe de División Protección Agrícola y Forestal; Jefe de División Protección Pecuaria; Jefe División Protección Recursos Naturales Renovables; y Jefe de División Semillas

Los Jefes de Departamento son:

Jefe/a de Departamento Laboratorios y Estaciones Cuarentenarias; Jefe/a de Departamento de las Personas; Jefe/a de Departamento de Administración y Finanzas.

**CLIENTES INTERNOS**

El cargo se relaciona con organismos e instituciones ministeriales, tales como: Subsecretaría de Agricultura; Corporación Nacional Forestal; Oficina de Políticas Agrarias; Instituto de Desarrollo Agropecuario; Fundación para la Innovación Agraria; Comisión Nacional de Riego; Fundación de Comunicaciones del Agro.

**CLIENTES EXTERNOS**

El Director/a Nacional debe relacionarse con los distintos agentes privados y públicos, nacionales e internacionales, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos.

Entre las instancias privadas, se incluyen los productores en los rubros forestal, agrícola y ganadero, así como las asociaciones gremiales respectivas.

En relación a las instancias públicas con quienes debe relacionarse más frecuentemente se encuentran; el Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Hacienda, Aduana, entre otros.

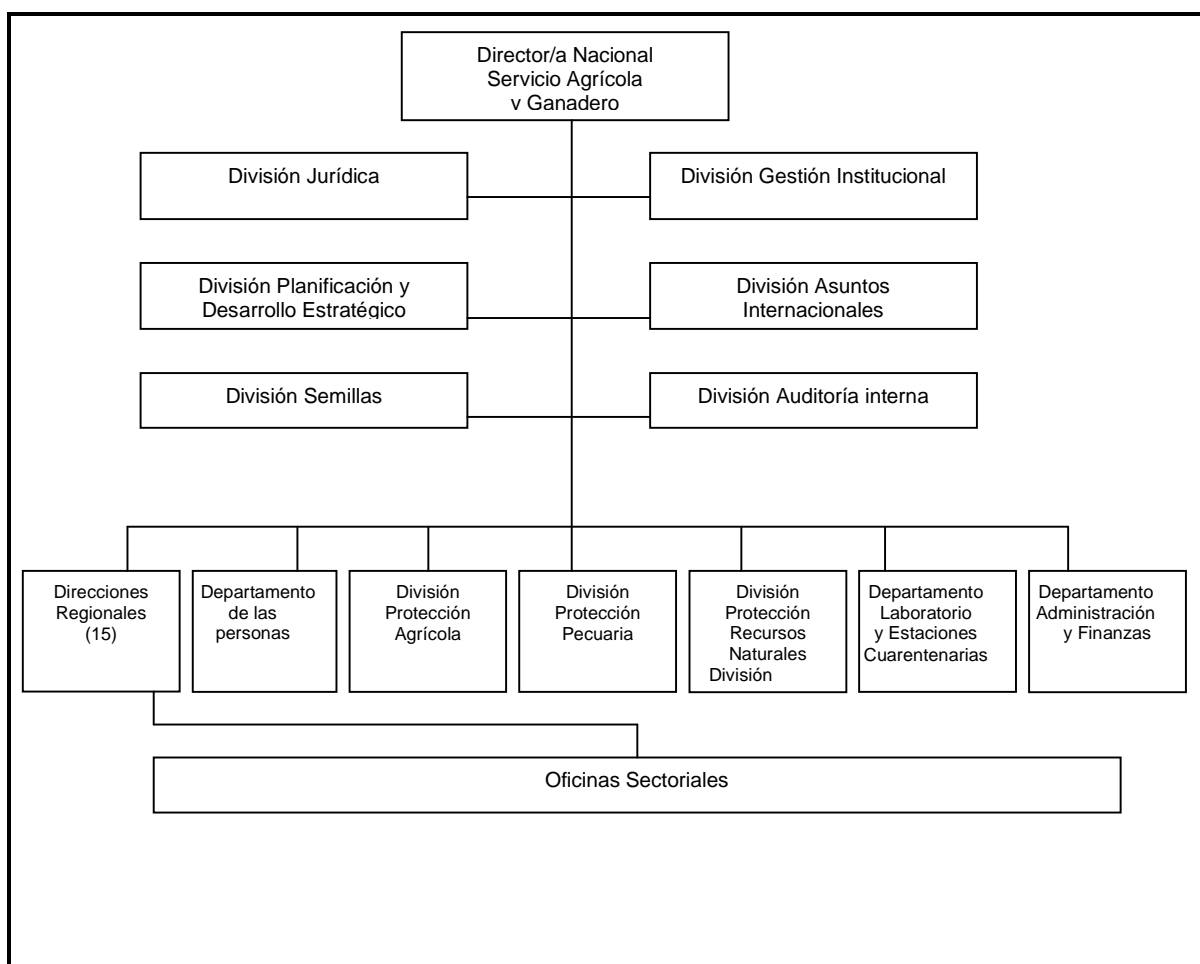
Por otro lado, interactúa con agentes internacionales vinculados a la protección del patrimonio fito y zoonosanitario.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	<b>26</b>
Dotación Total del Servicio	<b>2.271</b>
Personal Honorarios	<b>1.814</b>
Presupuesto que administra	<b>\$ 86.740.084.000</b>
Presupuesto del Servicio	<b>\$ 86.740.084.000</b>

\* Corresponden a personas que desarrollan funciones específicas y puntuales dentro de los programas de Agrícola Pecuaria y Controles Fronterizos, que por el crecimiento de estas funciones no pueden ser parte de la dotación.

**ORGANIGRAMA**





**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **83%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.942.000.-** 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 83%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.323.038.-	\$1.928.121.-	\$4.251.159.-	\$ 3.427.312.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.600.588.-	\$2.988.488.-	\$6.589.076.-	\$ 5.006.639.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.954.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.312.567.-	\$1.919.431.-	\$4.231.998.-	\$3.414.282.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.590.118.-	\$2.979.798.-	\$6.569.916.-	\$4.996.484.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 3.942.000.-</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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional. 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 candidatos seleccionados 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 directivo 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 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.
- 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 éste sea renovado.