

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-08-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Undurraga

### **DIRECTOR/A REGIONAL REGIÓN DE AYSÉN SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO - SAG**

#### **1. REQUISITOS LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

#### **2. 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.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PONDERADOR</b>
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	20 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	15 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	10 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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 para gestionar de forma oportuna y eficiente la organización, articulando distintos factores y grupos de interés institucional, para el logro de los objetivos de cada dirección regional. Se valorará contar con experiencia de al menos 2 años en cargos directivos o de jefatura de equipos de similar magnitud.

### **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. Capacidad para generar coordinaciones fluidas y efectivas que le permitan transmitir información pertinente a los actores del mundo privado y clientes externos.

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

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos 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 conocimiento y/o experiencia en materias agrícolas, ganaderas, forestales, recursos naturales renovables, y/o fito y zoonosanitarias, así como también manejo de recursos humanos y de presupuestos.

## 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 Agricultura
Lugar de Desempeño	Coyhaique

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al 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 y del Ministerio de Agricultura, para contribuir con la protección y mejoramiento de la condición de estado de los recursos productivos, en sus dimensiones sanitaria, ambiental, genética, geográfica y el desarrollo de la calidad de la alimentación.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Gestionar operativa, administrativa y técnicamente los planes, programas y proyectos de Servicio Agrícola y Ganadero en la región.
2. 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, previa conformidad de el/la Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura correspondiente.
3. Administrar los bienes y recursos que se pongan a su disposición, de acuerdo a las instrucciones de carácter general que imparta el/la Director/a Nacional.
4. Asesorar al/la Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura de la respectiva 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, facilitando la transmisión de información a fin de promover el desarrollo y cumplimiento de la misión del Servicio Agrícola y Ganadero.
6. Comunicar permanentemente a su equipo regional los objetivos de trabajo del Servicio destacando la labor del

Servicio Agrícola y Ganadero frente al usuario externo.

7. Evaluar los resultados de la gestión regional y el desempeño de su personal.
8. Velar por el cumplimiento de las normas legales relacionadas con aspectos técnicos, administrativos y financieros, relativos a las funciones del Servicio Agrícola y Ganadero.
9. Participar y asesorar al comité técnico de la Comisión Nacional del Medio Ambiente en el Sistema de Evaluación de impacto ambiental-SEIA.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá:

1. Articular y mantener acuerdos con clientes externos, autoridades regionales y provinciales, resguardando el cumplimiento de la normativa del Servicio Agrícola y Ganadero.
2. Generar planes de sensibilización para los sectores públicos y privados respecto del uso del suelo, promoviendo el uso agrícola de alta calidad.
3. Actualizar el diagnóstico de las fortalezas y debilidades de la región, de modo tal de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

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

#### **CONTEXTO DEL CARGO**

El Servicio Agrícola y Ganadero tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, dependiente del Ministerio de Agricultura.

En el contexto de la modernización del Estado, de una economía abierta, global y altamente competitiva, al Servicio Agrícola y Ganadero históricamente le ha correspondido el rol de coordinación y negociación con innumerables actores públicos y privados en materias silvoagropecuarias, lo cual le ha perfilado como una institución estratégica para abordar diversos temas de interés nacional.

A lo largo de su trayectoria este Servicio se ha consolidado como una institución de alta especialización profesional y un profundo compromiso de sus trabajadores con la institución, lo cual ha permitido generar en 10 años una oferta exportable agrícola, pecuaria y forestal que supera hoy los 500 productos, llegando a 130 países.

Esta institución tiene la misión de velar por el apropiado desarrollo de la fauna y flora 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.

Por último, reviste de sumo interés la conservación y manejo de los recursos naturales renovables que inciden en la producción agrícola y

ganadera nacional, como además la prevención del impacto ambiental producido por las diversas formas de contaminación que pueden afectar la calidad y cantidad de estos recursos. Un ejemplo de ello es el control de los residuos, pesticidas y producción limpia, entre otros.

La región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, se destaca principalmente por ser una zona de carácter ganadera, sus particularidades territoriales de aislamiento geográfico, generan un alto costo en el transporte de carga y de pasajeros. No obstante, el territorio regional representa una multiplicidad de usos potencialmente productivos en ganadería, silvicultura, recursos marítimos, turismo e hidrobiológicos, sumados a la presencia de la Carretera Austral, que hacen factible el desarrollo regional.

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

1. Director/a Nacional
2. Directores/as Regionales (15)
3. Jefe/a División Auditoría Interna
4. Jefe/a División Jurídica
5. Jefe/a División Planificación y Desarrollo Estratégico
6. Jefe/a División Protección Agrícola y Forestal
7. Jefe/a División Protección Pecuaria
8. Jefe/a División Protección de Recursos Naturales Renovables
9. Jefe/a División Asuntos Internacionales
10. Jefe/a División Gestión Interna
11. Jefe/a División Semillas

**BIENES Y/O  
SERVICIOS\***

Los bienes y/o servicios prestados por la Dirección Regional son:

- Plan de inspección y verificación para prevenir el ingreso de enfermedades exóticas y plagas cuarentenarias silvoagropecuarias en la región.
- Programa de vigilancia, control y erradicación de enfermedades y plagas de importancia económica en la región
- Programa de gestión y conservación de los recursos naturales renovables en la región.
- Proyecto orientado a disminuir o eliminar trabas que afectan la exportación de productos silvoagropecuarios nacionales.
- Plan de Fiscalización de la normativa vigente de competencia del Servicio en la región.
- Procedimiento de Certificación oficial de productos silvoagropecuarios en la región
- Programa de Registro y autorización de insumos silvoagropecuarios en la región.

\*Fuente: Servicio Agrícola Ganadero, SAG

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo está compuesto por 39 personas, quienes ocupan los cargos de:

- Encargados/as de Programa Técnico
- Encargado/a Regional de las Personas
- Encargado/a Regional de Administración y Finanzas
- Encargado/a Regional Laboratorios
- Encargado/a Regional de Planificación y Desarrollo Estratégico
- Asesor Jurídico

Asimismo, forman parte de su equipo directo los Jefes/as de oficina sectorial: Puerto Aysén, Chile Chico, Cochrane y Coyhaique.

A todos estos colaboradores directos entrega directrices sobre la gestión y administración de la unidad respectiva, requiriendo constante reporte de cada una de ellas.

De la misma forma, de su gestión directa dependen todos los aspectos de los controles fronterizos existentes en la región, trabajando estrechamente para ello con el Encargado/a de Programa Técnico.

Su equipo indirecto de trabajo lo componen 76 personas en planta y contrata y 10 personas a honorarios quienes colaboran en el cumplimiento de los objetivos de la dirección regional de Aysén.

## CLIENTES INTERNOS

El Director/a Regional deberá establecer relaciones con los clientes internos en el marco de las definiciones estratégicas de la Institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante entre las medidas y acciones ejecutadas, las cuales tendrán repercusión nacional e internacional. Entre ellas, se señalan los siguientes como los más relevantes:

- **Directores 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.
- **Directores Divisiones Agrícola y Pecuaria:** se establece un vínculo de coordinación y cooperación en cuanto a la puesta en marcha de emergencias agrícolas o pecuarias.
- **Director División de Asuntos Internacionales:** se genera una relación de coordinación y comunicación de las directrices en el ámbito de controles fronterizos.

## CLIENTES EXTERNOS

Distintos agentes privados y públicos, nacionales e internacionales, como son las autoridades regionales, asociaciones de empresarios del sector u otras instituciones del Estado, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos operacionales.

Específicamente se relaciona con:

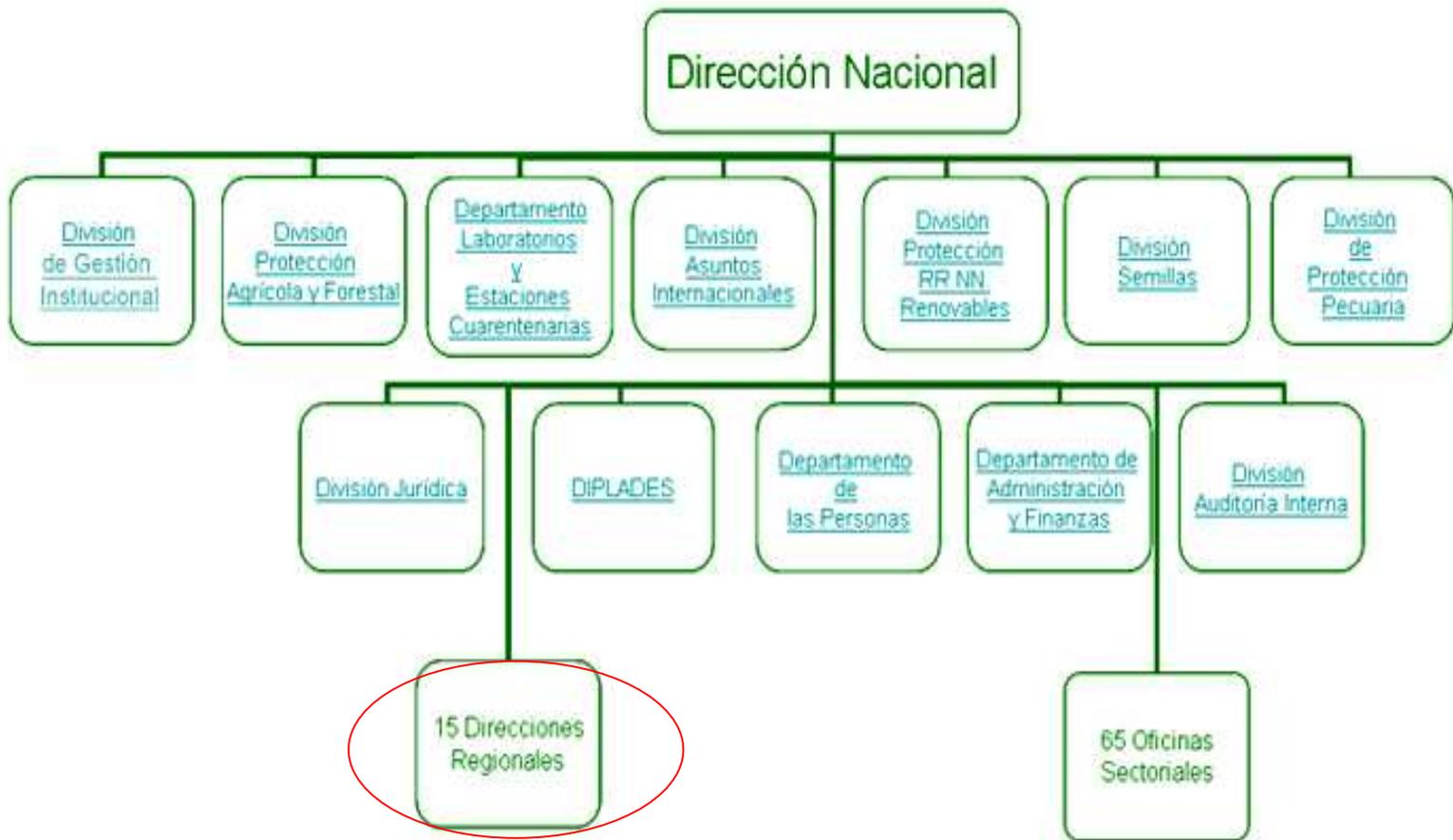
- El Gobierno Regional especialmente con los Intendentes y los Gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas ambientales, de suelos, étnicos, agrícolas y pecuarios, entre otros.
- En el plano público, se coordina con el Secretario Regional Ministerial de agricultura manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.
- En el plano privado, interactúa con diversas asociaciones y organismos productores a nivel nacional e internacional, tales como exportadoras y mataderos.

**DIMENSIONES DEL CARGO\***

Nº Personas que dependen del cargo	86
Dotación Total del Servicio	2321
Dotación honorarios	3608
Presupuesto que administra	\$1.671.000.291
Presupuesto del Servicio	\$93.710.572.000

\*Fuente: Servicio Agrícola Ganadero, SAG

**ORGANIGRAMA**



**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 bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.108.000.-** 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.	\$2.477.824.-	\$619.456.-	\$3.097.280.-	\$ 2.665.900.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.156.979.-	\$1.039.245.-	\$5.196.224.-	\$ 4.369.085-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$3.234.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.468.505.-	\$617.126.-	\$3.085.631.-	\$2.655.998.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.772.194.-	\$943.049.-	\$4.715.243.-	\$4.010.680.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 3.108.000.-</b>

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

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

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

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.
- 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, con un máximo de seis.
- 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.