

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-09-2014.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Eduardo Moyano.

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN SEMILLAS 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. FACTOR PROBIDAD

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

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20%

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. Es relevante que centre su accionar dentro de los lineamientos de la institución y del Ministerio.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Se valorará poseer experiencia de al menos 2 años en cargos directivos, jefaturas y/o coordinación de equipos de similar complejidad.

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.

Capacidad de anticiparse oportunamente a las tendencias del sector, a nivel nacional e internacional, con el propósito de asegurar una gestión exitosa y que contribuya al desarrollo del sector silvoagrícola Nacional.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores, así como también la adecuada coordinación con los distintos actores relevantes públicos y privados para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, gestionar el talento de su equipo, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos normativos y técnicos en materias de semillas, producción o comercialización de semillas y/o plantas de vivero.

Será deseable contar con manejo del idioma inglés en un nivel intermedio.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio Agrícola y Ganadero-SAG
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio de Agricultura
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

El/La Jefe/a División Función Semillas del Servicio Agrícola y Ganadero, apoya y asesora técnicamente al Director Nacional en la generación e implementación de políticas relacionadas con la certificación de identidad y pureza varietal de semillas y plantas frutales de alta calidad genética, el control del comercio de semillas y viveros de plantas, y la protección del derecho de los obtentores de variedades vegetales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Función Semillas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Normar los procedimientos que aseguren la calidad de las semillas y plantas de vivero, certificando la identidad y pureza varietal de ellas.
2. Fortalecer la protección del derecho de los obtentores de variedades vegetales, aportando los antecedentes que sean necesarios al sistema judicial, para lograr el cumplimiento de la legislación.

3. Velar por el cumplimiento a nivel nacional, del control y fiscalización de la Ley N° 19.342 de 1994 y su reglamento que regula los derechos del obtentor de variedades vegetales en Chile.
4. Mantener a nivel nacional un sistema eficaz de supervisión, control y fiscalización de la producción y comercio de semillas, de acuerdo a lo dispuesto en el DL 1.764, y sus reglamentos y normas pertinentes.
5. Mantener los registros que la legislación de semillas establece para asegurar el buen funcionamiento del sistema semillero nacional (Registro de productores, Estaciones Experimentales, Registro de Variedades, etc.).
6. Mantener relaciones y celebrar convenios de cooperación con organismos nacionales e internacionales en materias propias de la División, referidas a la Ley Orgánica del Servicio, sin perjuicio de las facultades del Ministerio de Relaciones Exteriores.

**DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
GENERALES PARA
EL CONVENIO DE
DESEMPEÑO**

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Fortalecer la acción fiscalizadora del Servicio Agrícola Ganadero, en el ámbito de su competencia.	1.1 Optimizar los estándares de fiscalización de las normas de competencia del Servicio. 1.2 Mantener y desarrollar procedimientos que apoyen la acción fiscalizadora.
2. Desarrollar estrategias y acciones para facilitar los procesos de intercambio comercial, superando los obstáculos técnicos al comercio (OTC) cuando éstos sean del ámbito del Servicio.	2.1 Implementar plan de modernización de la normativa atingente al programa de semillas. 2.2 Desarrollar sistemas de apoyo para la certificación varietal de semillas y el registro de variedades protegidas
3. Establecer las condiciones al interior de la División, para mantener en un alto estándar la gestión en el ámbito de las personas.	3.1 Promover la adecuada gestión del clima laboral al interior de la División en concordancia con el código de buenas prácticas laborales

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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. En el plano público, se contacta con diferentes ministerios (Hacienda, Salud, Economía y Relaciones Exteriores) manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.

En el plano privado, se relaciona con diversas asociaciones y organismos productores a nivel nacional e internacional, manteniendo una relación eminentemente fluida, no exenta de algunos conflictos de intereses propios de la naturaleza de la relación.

A lo largo de su trayectoria, el Servicio Agrícola y Ganadero 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 más de 130 países.

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

El Servicio Agrícola y Ganadero está conformado por 2537 funcionarios y más de 1600 personas a honorarios, lo que puede variar dependiendo de las emergencias sanitarias y la estacionalidad de los procesos técnicos. La Dirección de la institución establece lineamientos orientados a potenciar el desarrollo de las personas, ejemplo de esto es el fortalecimiento de la capacitación funcionaria, de modo de ir desarrollando competencias que les facilite enfrentar los nuevos desafíos.

Este Servicio tiene la misión de velar por el desarrollo agrícola, forestal y pecuario del país mediante el resguardo de la sanidad, la calidad de los productos alimenticios destinados a la producción nacional y de exportación, y la garantía de permanencia de los resguardos medioambientales de la producción agropecuaria.

En la actualidad Chile es considerado como una plataforma para la producción de semillas, la amplia formación en la materia nos ha llevado a ser el sexto abastecedor de semillas del mundo. Como ventaja competitiva la legislación chilena permite introducir semilla madre para producir y después exportar, así mismo, contamos con la logística tanto vía marítima como aérea para despachar nuestros productos.

El rubro de las semillas además de significar una suma importante de dividendos para el país, genera mucha mano de obra, sobre todo en las épocas de fecundaciones y limpieza de semillas, trabajando mucho los híbridos manuales.

A la División le corresponde la administración del Convenio SAG-ANPROS (Asociación Nacional de Productores de Semillas AG), de tal manera de asegurar la eficiente utilización de los recursos y lograr que el proceso de certificación de semillas y plantas logre el cumplimiento pleno de sus objetivos.

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

- Director/a Nacional
- Directores/as Regionales (15)
- Jefe/a División Auditoría Interna
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División Protección Agrícola y Forestal
- Jefe/a División Protección Pecuaria
- Jefe/a División Protección de Recursos Naturales Renovables
- Jefe/a División Asuntos Internacionales
- Jefe/a División Gestión y Finanzas
- Jefe/a División Semillas

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y/o servicios que administra el/la Jefe/a División Función Semillas son:

1. Fiscalización de la normativa vigente de competencia del Servicio:
 - Fiscalización del Comercio de Semillas y Plantas Frutales
2. Certificación oficial de productos silvoagropecuarios:
 - Certificación varietal de semillas agrícolas.
 - Certificación varietal de semillas y plantas frutales
3. Registro y autorización de insumos silvoagropecuarios:
 - Registro de Variedades Vegetales Protegidas.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo bajo su dependencia se encuentra constituido por 4 Jefes de Subdepartamento:

- Subdepartamento de Certificación de Semillas,
- Subdepartamento de Registro de Variedades Protegidas,
- Subdepartamento de Comercio de Semillas.
- Subdepartamento de Planificación.

Asimismo conforman su equipo 4 profesionales, 1 administrativo y 1 auxiliar, junto a 9 personas contratadas mediante el convenio SAG-ANPROS. El equipo en Santiago, tiene un rol en la de operación y supervisión nacional de las tareas propias de la División.

Además, la División tiene ocho encargados regionales de Semillas en las regiones de Valparaíso, Región Metropolitana, Libertador General Bernardo O'Higgins, Maule, Bío-Bío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, quienes tienen dependencia funcional de la División y operativa de los Directores Regionales.

En las regiones en que no existe el cargo de encargado regional de semillas, por el nivel de actividad, quien asume estas funciones es el Encargado Regional de Protección Agrícola. Con reporte funcional a Santiago.

CLIENTES INTERNOS

El/la Jefe/a División Función Semillas se relaciona directamente con:

Jefes/as de División Técnicos y Apoyo de la institución: en cuanto a definición de directrices de políticas agrícolas nacionales y normativas específicas.

Directores/as Regionales: en cuanto a detección de necesidades de las regiones en asuntos normativos específicos.

Encargados/as Regionales de Protección Agrícola y Forestal y Semillas: en cuanto a lineamientos estratégicos y retroalimentación para las regiones en tópicos referentes a la división.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Jefe/a División Función Semillas se relaciona externamente con:

Organizaciones Gremiales de productores: Asociación Nacional de Productores de Semillas, Asociación Gremial de Viveros de Chile, Estaciones Experimentales Privadas, Universidades, Organizaciones de Comerciantes, etc.

Organismos internacionales tales como:

Organizaciones Internacionales de Semillas: Asociación Agencias de Certificación Oficial de Semillas (AOSCA), Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OECD), Unión Internacional para la protección de las Obtenciones Vegetales (UPOV), Asociación Internacional de Análisis de Semillas (ISTA), Asociación Oficial de Analistas de Semillas (AOSA), Convención Internacional de Protección Fitosanitaria (CIPF) y Comité de Sanidad Vegetal del Cono Sur (COSAVE).

Organismos que constituyen el poder legislativo: Cámara de Diputados y Senado, en lo relacionado a la normativa legal sobre las materias propias del cargo.

Organismos Públicos: para conjugar lineamientos en común tales como, Ministerio de Agricultura, Subsecretaría de Agricultura, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), Corporación Nacional Forestal (CONAF), Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Instituto de Investigaciones Agropecuarias (INIA), Fundación para la Innovación Agraria (FIA), Servicio Nacional de Aduanas, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, del Ministerio de Relaciones Exteriores (DIRECON), Ministerio de Salud, entre otros.

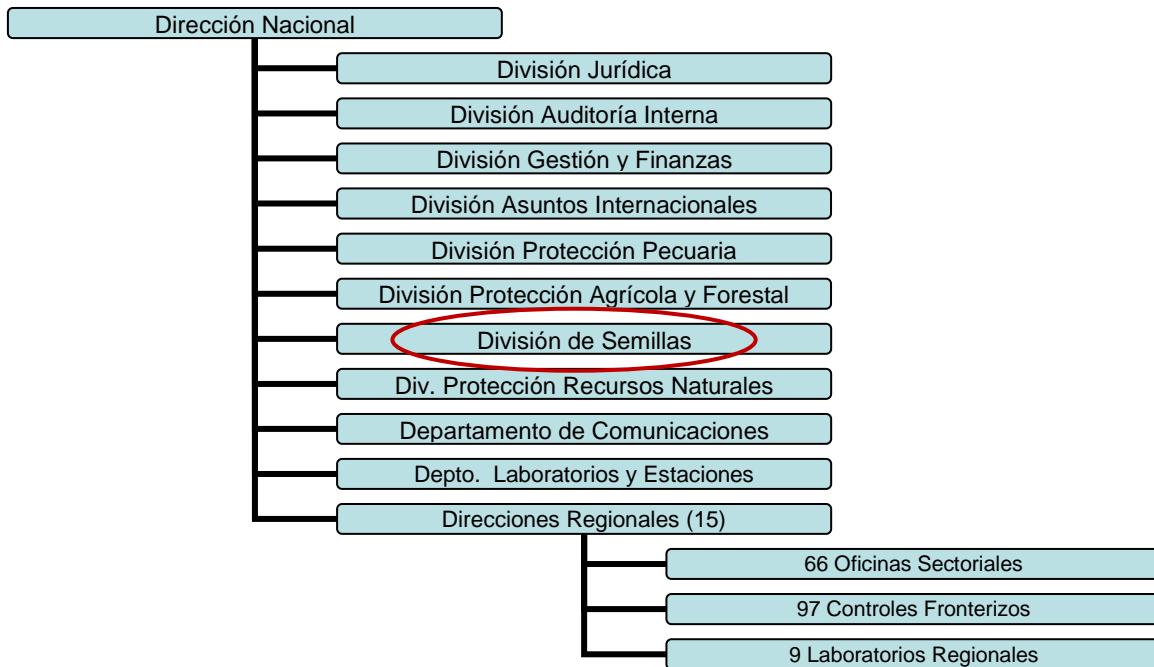
DIMENSIONES DEL CARGO*

Nº Personas que dependen del cargo	19
Dotación total del Servicio (planta y contrata)	2.500
Personal a honorarios del Servicio	1730
Presupuesto que administra*	\$107.346.957.-
Presupuesto del Servicio	\$ 104.042.611.623.-

*Fuente: Servicio Agrícola y Ganadero, 2014. Incluye programa SAG ANPROS

ORGANIGRAMA

- Organigrama Nacional



- Organigrama División semillas



RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **42%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.341.000.-** 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 42%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.408.048.-	\$1.011.380.-	\$3.419.428.-	\$ 2.844.926.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.297.838.-	\$1.805.092.-	\$6.102.930.-	\$ 4.876.469.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.522.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.396.612.-	\$1.006.577.-	\$3.403.189.-	\$2.832.422.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.792.340.-	\$1.592.783.-	\$5.385.123.-	\$4.358.511.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.341.000.-

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

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

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

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.