

N° 312

3986

DIRECCION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
 OFICINA DE PARTES
 28 ABR. 2010
 N° DE INGRESO SAG-1584

ORD. : N° _____

ANT. : No hay.

MAT. : Envía convenios de desempeño de directivos segundo nivel que indica.

SANTIAGO,

26 ABR 2010

DE : DIRECTOR NACIONAL SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO

A : DIRECTORA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 62 de la Ley N° 19.882, vengo en remitir a usted, la Resolución exenta N° 1864, N° 1865 y N° 1866, todas de fecha 31.03.2010 mediante las cuales se aprueban los siguientes Convenio de Desempeño Directivo:

Nombre Directivo y Resolución aprobatoria de Convenio	Cargo	Fecha suscripción convenio
Fernando Baeriswyl Rada (Res. N° 1864)	Jefe de División de Protección de los Recursos Naturales Renovables	8 de marzo de 2010
Claudia Martínez Guajardo (Res. N° 1865)	Directora Regional SAG Región de Coquimbo	24 de marzo de 2010
José R. Rojas Cornejo (Res. N° 1866)	Director Regional SAG Región de Arica y Parinacota	31 de marzo de 2010

Se adjuntan copias de Resoluciones y convenios originales, para su conocimiento y registro.

Saluda atentamente

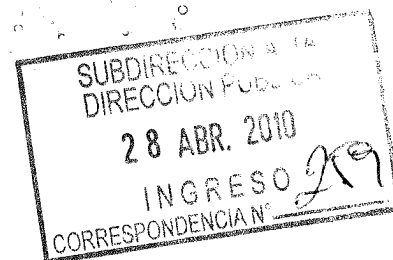


VICTOR VENEGAS VENEGAS
DIRECTOR NACIONAL

CTGA/DC.

Distribución:

- Directora Nacional Servicio Civil
- Dirección Nacional
- División de Planificación y Desarrollo Estratégico
- Oficina de Partes
- Archivo



EVENTA

1865

APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO
ENTRE EL DIRECTOR NACIONAL DEL
SAG Y DIRECTORA REGIONAL SAG
REGIÓN DE COQUIMBO DE FECHA 24 DE
MARZO DE 2010

SANTIAGO,

31 MAR 2010

N° _____ / VISTOS: Lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes de la Ley N° 19.882; el Decreto Supremo N° 1580 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento que regula la formulación y funcionamiento de los Convenios de Desempeño para los altos directivos públicos; el Decreto Supremo N°72 de 30 de septiembre de 2009, del Ministerio de Agricultura; el Decreto Supremo N° 313 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que incorpora al Servicio Agrícola y Ganadero al sistema de Alta Dirección Pública; la Ley N° 18.755, modificada por la Ley N° 19.283, Orgánica del Servicio Agrícola y Ganadero, y la Resolución N° 1600, de 30 de octubre de 2008, de la Contraloría General de la República.

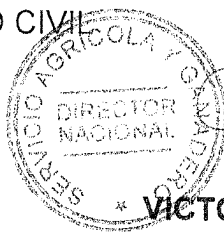
CONSIDERANDO:

Que el directivo de segundo nivel jerárquico, que se individualiza en la parte resolutive de este instrumento, y el Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero, suscribieron un Convenio de Desempeño, en conformidad a la normativa legal que los regula.

RESUELVO:

APRUEBASE el Convenio de Desempeño celebrado entre el Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero, don Victor Venegas Venegas, y la Directora Regional SAG, Región de Coquimbo Srta. Claudia Martínez Guajardo, suscrito con fecha 24 de marzo de 2010, en los términos del instrumento adjunto que integra la presente resolución.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REMÍTASE COPIA A LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



VICTOR VENEGAS VENEGAS
DIRECTOR NACIONAL

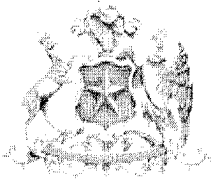
PWA/
TRANSCRIBASE A:

- Dirección Nacional
- Directora regional SAG, Región de Coquimbo
- División de Planificación
- Oficina de Partes

SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO / SAG

Dirección Nacional. Avenida Presidente Bulnes 140, piso 8. Santiago.
Fonos: 3451101 - 3451109 fax 3451102 e mail dirnac@sag.gob.cl
Web: <http://www.sag.cl>

CMF



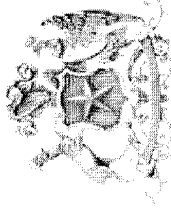
CONVENIO DE DESEMPEÑO ENTRE EL DIRECTOR NACIONAL DEL SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO Y LA DIRECTORA REGIONAL PARA LA REGIÓN DE COQUIMBO DEL SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO.

En Santiago de Chile, a 24 de marzo de 2010, el Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero don Victor Venegas Venegas, en adelante “el Director Nacional”, y la Directora Regional para la Región de Coquimbo del Servicio Agrícola y Ganadero doña Claudia Martínez Guajardo, en adelante “la Directora Regional”, en cumplimiento a lo establecido en el párrafo 5°, Título VI, de la Ley N° 19.882, y DS N° 1580 de 2005, del Ministerio de Hacienda que aprueba Reglamento que Regula la Formulación y Funcionamiento de los Convenios de Desempeño para los Altos Directivos Públicos, han acordado celebrar el siguiente **CONVENIO DE DESEMPEÑO** para el período 01 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	Claudia Martinez Guajardo
Cargo	Directora Regional
Institución	Servicio Agrícola y Ganadero – SAG
Fecha de Nombramiento	01 de enero de 2010
Dependencia directa del cargo:	Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero
Período de desempeño del cargo:	01 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012

Fechas de evaluación del presente convenio	
Fecha evaluación primer año de gestión	01 de enero de 2011
Fecha evaluación segundo año de gestión	01 de enero de 2012
Fecha de evaluación final	01 de enero de 2013



II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

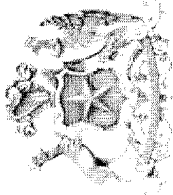
Objetivo 1: Mantener el sistema de gestión de la calidad en la Región, asegurando el mejoramiento continuo de los procesos que están dentro de su alcance.
Ponderación: 20%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/Ponderado r Año 1	Meta/Ponderado r año 2	Meta/Ponderado r año 3	Medios de Verificación	Supuestos
<p>Porcentaje de hallazgos cerrados eficazmente¹, detectadas en las auditorías internas de calidad realizadas a la Región de Coquimbo respecto de los procesos del negocio dentro del alcance del SGC con expresión en la Región²:</p> <p>a) Inspección de equipaje acompañado de pasajeros y medios de transporte que ingresan al país por controles fronterizos terrestres, aéreos o marítimos que cuenten con presencia SAG permanente.</p> <p>b) Certificación fitosanitaria de productos vegetales de exportación, acotada a la inspección en origen.</p>	<p>((N° de hallazgos detectados en las auditorías internas de calidad realizadas a la Región de Coquimbo respecto de los procesos del negocio dentro del alcance del SGC con expresión en esa Región cerrados eficazmente al año t)/ (N° de hallazgos detectados en auditorías internas</p>	70%	90%	90%	<p>- Programa anual de auditorías internas de calidad aprobado por el Director Nacional para el año t.</p> <p>- Informes de auditoría interna de calidad que incluya dentro del alcance a la Región de Coquimbo</p> <p>- Reporte "Consulta de hallazgo analítico" de</p>	<p>Las solicitudes de estudio no requieren pronunciamiento del nivel central para su cierre o implementación.</p>

¹ Hallazgo con clasificación No conformidad menor, observación y oportunidad de mejora aprobadas por la Región y detectadas en auditorías internas de calidad. Hallazgo cerrado eficazmente significa que las acciones implementadas eliminaron la causa raíz del hallazgo.

² Se considera como universo aquellos hallazgos que deben estar cerrados dentro del período que se evalúa, además para los años 2 y 3 el universo incluye también aquellos hallazgos que no fueron cerrados eficazmente en los años anteriores.



<p>Año 2 se incorpora:</p> <p>c) Exportaciones forestales, proceso de inspección en origen y puerto para la certificación de exportaciones de maderas aserradas verdes y secas a todos los mercados con la excepción de México, Corea y República Dominicana</p> <p>d) Incentivos para la sustentabilidad agroambiental de los suelos agropecuarios, Proceso de fiscalización</p> <p>e) Semillas, Proceso de inscripción e inspecciones de campo en el proceso de certificación varietal de semillas de exportación</p>	<p>de calidad realizadas a la Región de Coquimbo respecto de los procesos del negocio dentro del alcance del SGC con expresión en la región al año t))³*100³</p> <p>Donde:</p> <p>t = año en donde se realiza la evaluación del presente período del convenio de desempeño</p>	<p>Software de Gestión de Calidad</p>
<p>Porcentaje de hallazgos cerrados eficazmente, detectados en las auditorías internas de calidad realizadas a la Región de Coquimbo respecto de los procesos de PMG</p>	<p>((N° de hallazgos detectados en las auditorías internas de calidad realizadas a la Región de</p>	<p>70%</p> <p>10%</p> <p>90%</p> <p>10%</p> <p>90%</p> <p>10%</p>
<p>Las solicitudes de estudio no requieren pronunciamiento del nivel central</p>	<p>Programa anual de auditorías internas de calidad aprobado por el Director</p>	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>90%</p> <p>10%</p> <p>90%</p> <p>10%</p>

dentro del alcance del SGC con expresión en la Región⁴:

Año 1 Sistemas PMG:

- a) Planificación y Control de Gestión
- b) Evaluación de Desempeño
- c) Capacitación

Año 2 Se incorpora:

- d) Compras y Contrataciones Públicas
- e) Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo.

Año 3 Se incorpora:

- f) SIAC

Coquimbo respecto de los procesos de PMG dentro del alcance del SGC con expresión en esa Región cerrados eficazmente al año t)/ (N° de hallazgos detectados en auditorías internas de calidad realizadas a la Región de Coquimbo respecto de los procesos de PMG dentro del alcance del SGC con expresión en la región al año t))*100⁵

Donde:

t = año en donde se realiza la evaluación del presente período del convenio de desempeño.

Nacional para el año t. para su cierre o implementación

- Informes de auditoría interna de calidad que incluya dentro del alcance a la Región de Coquimbo
- Reporte "Consulta de hallazgo analítico" de Software de Gestión de Calidad

⁴ Se considera como universo aquellos hallazgos que deben estar cerrados dentro del período que se evalúa, además para los años 2 y 3 el universo incluye también aquellos hallazgos que no fueron cerrados eficazmente en los años anteriores.

Objetivo 2: Aumentar la eficacia en las actividades de soporte interno (Control presupuestario, control de gestión).

Ponderación: 30%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/Ponderado r Año 1	Meta/Ponderado r año 2	Meta/Ponderado r año 3	Medios Verificación	Supuestos
Porcentaje de ejecución presupuestaria ⁶	(Presupuesto devengado al 31.12.año t/ Presupuesto vigente al 31.12.año t)*100 Donde: Año t = año en donde se realiza la evaluación del presente periodo del convenio de desempeño	98%	99%	99%	Reporte de SIGFE que indique montos devengados y vigentes al 31/12/año t.	No hay
Porcentaje de Cumplimiento de Convenios de Desempeño Colectivo del equipo de la Región de Coquimbo, respecto a lo comprometido para el año t. ⁸	$\sum_{i=1}^n (p_i \times c_i)$ Donde p es el ponderador de la meta y	90%	95%	100%	Ficha Control de Desempeño Colectivo resultados al 31/12/año t	No hay

⁶ Donde el año 1 es 31.12.2010, año 2 es 31.12.2011 y año 3 es 31.12.2012

⁷ No se considerarán en la evaluación las suplementaciones de recursos presupuestarios que pudieran realizarse durante el mes de diciembre de cada año.

⁸ Donde año 1 es el año 2010, año 2 es el año 2011 y año 3 es el año 2012.



c es el cumplimiento de la meta. ⁹	80%	10%	90%	10%	100%	10%	No hay
<p>Porcentaje de cumplimiento en el plazo de 30 días para fallar las causas que ingresan a la Dirección Regional, respecto del total de causas en estado de ser falladas por el/la Director/a Regional.¹⁰</p> <p>Comprende las causas ingresadas entre el 02.01.año t y el 30.11.año t</p>							<p>Sistemas y medios indicados en Convenio de Desempeño Colectivo oficial</p> <p>Registro de causas ingresadas a oficina de partes de la dirección regional en estado de ser falladas. Resoluciones emitidas.</p>

⁹ Donde c es igual a 1 cuando se cumple indicador y c es igual a 0 cuando no se cumple.

¹⁰ Nota 1: La tramitación se encuentra referida hasta la dictación de la resolución independiente de su notificación. Nota 2: Se entiende por causa: a procedimiento sancionatorio establecido en Ley Orgánica del SAG ; causa en estado de ser fallada aquellas que ingresan a la oficina de partes de la dirección regional que no tengan diligencias pendientes o que no deban ser falladas por otra dirección regional y causa fallada: corresponde a procedimiento sancionatorio resuelto por el Director/a Regional.



Objetivo 3: Consolidar una ejecución técnica que asegure el cumplimiento de metas institucionales con expresión prioritaria en la Región

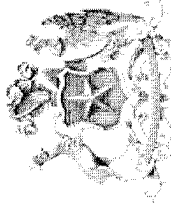
Ponderación: 40%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/Ponderado Año 1	Meta/Ponderado año 2	Meta/Ponderado año 3	Medios Verificación	de	Supuestos
<p>Porcentaje de campañas de erradicación de focos y detecciones de Mosca de la Fruta iniciadas.¹¹</p> <p>Nota: Si durante el período de los 12 meses anteriores, el SNDMF del SAG no presentó Brotes o Capturas simples, el indicador será 100%.-</p>	<p>(Número de campañas de erradicación implementadas + Número de Capturas simples eliminadas/Número de campañas de erradicación iniciadas + Número total de Capturas Simple)*100</p> <p>Nota: el numerador mide la totalidad de las detecciones efectuadas en el año en la Región.</p>	100%	100%	100%	Minuta técnica que dé cuenta de los hechos de la campaña. Reporte sistema e-delfos o de seguimiento técnico.		<p>Se cuenta con los recursos presupuestarios oportunamente para el desarrollo de la campaña.</p> <p>Se cuenta con los Recursos Presupuestarios, en el Programa 06, que permitan poder mantener operativo el Programa de vigilancia de la mosca de la fruta en la</p>

¹¹

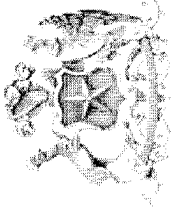
¹²



<p>Porcentaje de cumplimiento de Informes de pronunciamiento SAG de la Región de Coquimbo, respondidos dentro del plazo establecido en el DS N° 95, respecto de los proyectos ingresados al SAG a través del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental electrónico (e-SEIA) de CONAMA</p>	<p>(N° de informes de pronunciamientos emitidos dentro del plazo legal / N° de informes de pronunciamientos SAG emitidos por la Región)*100</p>	<p>100%</p>	<p>20%</p>	<p>100%</p>	<p>20%</p>	<p>100%</p>	<p>20%</p>	<p>Región.</p>
<p>Se excluyen fallas en sistema informático de CONAMA, así como proyectos sin competencia para el SAG.</p>	<p>Informe regional con tabla de fechas ajustadas según plazos legales vigentes.</p>	<p>Los plazos de pronunciamiento corresponden a los fijados por el Reglamento del Sistema de Evaluación Ambiental (D.S. N° 95).</p>	<p>Reporte de pronunciamientos del Servicio en e-SEIA.</p>	<p>de</p>	<p>de</p>	<p>del</p>	<p>del</p>	<p>de</p>
<p>Porcentaje de viveros fiscalizados de acuerdo a la fecha programada para el año t en la Región de Coquimbo en relación al total de viveros existentes el año t en la Región de Coquimbo.¹³</p>	<p>(Número de viveros fiscalizados en la fecha programada en la Región de Coquimbo en el año t / Número total de viveros existentes en la Región de Coquimbo en el año t)*100</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>No Hay</p>
<p>Informes de inspección a Viveros y Registro sectorial de Viveros</p>	<p>Informes de inspección a Viveros y Registro sectorial de Viveros</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>100%</p>	<p>10%</p>	<p>No Hay</p>

11 Esta meta es prioritaria en esta Región, por la importancia económica de esta plaga y su efecto en las exportaciones hortofrutícolas, es estratégico erradicar cualquier captura o foco de mosca de la fruta que ingrese al país.
12 El Nivel Central gestiona los recursos presupuestarios requeridos ante el MINAGRI.

13 El objetivo está referido al número de Viveros fiscalizados y no al número de fiscalizaciones. La meta es estratégica porque está orientada a fiscalizar la producción de plantas sanas y evitar que se dispersen las plagas sujetas a control oficial en el país. También es necesario controlar el comercio de plantas frutales, par evitar que el agricultor sea inducido a error o engaño en cuanto a clase, tipo o planta frutal que adquiere o se le ofrece y por consiguiente se busca asegurar una sana competencia entre los productores de estos insumos.



Objetivo 4: Promover y Mejorar el clima laboral al interior de la Región, en concordancia con el Código de Buenas Prácticas Laborales definidas por el Gobierno.

Ponderación: 10%

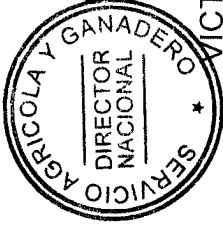
Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/Ponderador Año 1	Meta/Ponderador año 2	Meta/Ponderador año 3	Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de actividades del plan de acción para la gestión del clima laboral de la región de Coquimbo ejecutadas en el año t respecto al N° de actividades contempladas en plan de acción para la gestión del clima laboral para el año t ¹⁴	(N° de actividades del plan de acción para la gestión del clima laboral de la Región de Coquimbo ejecutadas año t/N° de actividades contempladas en plan de acción para la gestión del clima laboral para el año t)x 100 ¹⁴	90%	100%	10%	Plan de acción para gestión del clima laboral Informe de ejecución de actividades aprobado por el Director Nacional para cada año	No hay

¹⁴ Plan de acción considera actividades de capacitación, incorporación de nuevas prácticas de trabajo, fortalecimiento de comunicación interna, entre otras.

<p>Porcentaje de aumento promedio en la satisfacción neta de las dimensiones consideradas en encuesta de clima laboral año 2012 respecto al promedio de satisfacción neta de variables consideradas en medición de clima laboral realizada el año 2008 para la Región de Coquimbo¹⁵</p>	<p>(Promedio de satisfacción neta de variables consideradas en medición de clima laboral año 2012 para la región de Coquimbo/promedio de satisfacción neta de variables consideradas en medición de clima laboral año 2008 para la Región de Coquimbo)-1)*100</p>	<p>1%</p>	<p>10%</p>	<p>Informe de medición de clima laboral año 2008 Informe de medición de clima laboral año 2012</p>	<p>Se cuenta al momento de la evaluación con los resultados de un nuevo estudio de clima laboral</p>
--	---	-----------	------------	---	--

Claudia Martínez Guajardo
CLAUDIA MARTÍNEZ GUAJARDO
DIRECTORA REGIONAL


VICTOR VENEGAS VENEGAS
DIRECTOR NACIONAL

¹² Plan de Acción considera actividades de capacitación, incorporación de nuevas prácticas de trabajo, fortalecimiento de comunicación interna, entre otras.

¹³ Las dimensiones evaluadas son: Satisfacción y Motivación, Claridad Organizacional, Autonomía, Condiciones Ambientales, Visión de la Jefatura, Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo, Enfoque hacia las personas, Coordinación entre áreas, Procedimientos, Comunicaciones, Capacitación, Resolución de conflictos, Retroalimentación, Reflexividad, Desarrollo laboral, Innovación, carga de trabajo, Reconocimiento y remuneración y sobre el promedio de ellas se espera un 1% promedio en próxima encuesta de clima laboral.

¹⁵ Las dimensiones evaluadas son: Satisfacción y Motivación, Claridad Organizacional, Autonomía, Condiciones ambientales, Relaciones interpersonales y trabajo en equipo, Enfoque hacia las personas, Coordinación entre áreas, Procedimientos, Comunicaciones, Capacitación, Visión equipo directivo, Resolución de conflictos, Retroalimentación, Reflexividad, Desarrollo Laboral, Innovación, Carga de trabajo, Reconocimiento y remuneración y sobre el promedio de ellas se espera un aumento de 1% promedio en próxima encuesta de clima laboral