

SAG-E-254p

002772

EXENTA

APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO
ENTRE EL DIRECTOR NACIONAL DEL
SAG Y EL JEFE DE DIVISIÓN DE
ASUNTOS INTERNACIONALES DEL SAG
DE FECHA 5 DE JULIO DE 2010

SANTIAGO, 20 JUL 2010

Nº 4100 / VISTOS: Lo dispuesto en los artículos 61 y siguientes de la Ley Nº 19.882; el Decreto Supremo Nº 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 Nº 72 de 30 de septiembre de 2009, del Ministerio de Agricultura; el Decreto Supremo Nº 313 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que incorpora al Servicio Agrícola y Ganadero al sistema de Alta Dirección Pública; la Ley Nº 18.755, modificada por la Ley Nº 19.283, Orgánica del Servicio Agrícola y Ganadero, y la Resolución Nº 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 el jefe de la División de Asuntos Internacionales del SAG, Sr. Miguel Peña Bizama, suscrito con fecha 5 de julio 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/ 
TRANSCRÍBASE A:

- Dirección Nacional
- Jefa de División de Asuntos Internacionales
- División de Planificación
- Oficina de Partes



**CONVENIO DE DESEMPEÑO ENTRE EL DIRECTOR NACIONAL DEL
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO Y EL JEFE DE DIVISIÓN DE ASUNTOS
INTERNACIONALES DEL SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO.**

En Santiago de Chile, a 5 de julio de 2010, el Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero don Víctor Venegas Venegas, en adelante “el Director Nacional”, y el Jefe de División de Asuntos Internacionales del Servicio Agrícola y Ganadero don Miguel Peña Bizama, en adelante el Jefe de División, 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 febrero del 2010 al 31 de enero de 2013

I. ANTECEDENTES GENERALES

Nombre	Miguel Peña Bizama
Cargo	Jefe de División de Asuntos Internacionales
Institución	Servicio Agrícola y Ganadero – SAG
Fecha de Nombramiento	01.02.2010
Dependencia directa del cargo:	Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero
Período de desempeño del cargo:	Del 01.02.2010 al 31.01.2013

Fechas de evaluación del presente convenio	
Fecha evaluación primer año de gestión	01.02.2011
Fecha evaluación segundo año de gestión	01.02.2012
Fecha de evaluación final	01.02.2013

II. COMPROMISO DE DESEMPEÑO

Objetivo 1: Mejorar la coordinación de todas las unidades y/o Divisiones del SAG, que participen del accionar del Servicio en su entorno internacional con el fin de elaborar una posición país, en pro de conseguir el objetivo que se busca en las negociaciones silvoagropecuarias.

Ponderación: 10%

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta/Ponderación Año 1	Meta/Ponderación año 2	Meta/Ponderación año 3	Medios de Verificación	Supuestos
Porcentaje de cumplimiento de posiciones SAG presentadas en el ámbito del comercio agropecuario bilateral del Servicio, con respecto a programa anual de posiciones SAG a presentar en	(N° de posiciones SAG ² presentadas en materias bilaterales / N° de posiciones programadas durante el año t) x 100	85%	90%	100%	- Programa de posiciones país para el año t presentado por el Jefe de la División de Asuntos Internacionales al Director Nacional a más tardar el 30 de junio del año t	No hay emergencias sanitarias o ambientales que obliguen a redestinar los recursos presupuestarios y humanos asignados a esta

Objetivo 2: Fortalecimiento de la gestión de Controles Fronterizos para disminuir el riesgo de plagas y enfermedades al territorio nacional.

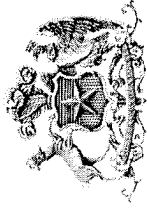
Ponderación: 25%

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 avance de etapas del proyecto de la Validación ³ de la inspección del equipaje acompañado efectuada mediante tecnología no intrusiva, respecto a las etapas programadas. ⁴	(N° de Etapas ejecutadas según programa en el año t/ N° total de etapas programadas en el Proyecto de validación de la inspección del equipaje) x 100	50 %	80%	100%	15 %	15%	Que se cuente con la disposición de los otros Servicios Fiscalizados para implementar la técnica.

³ Se considera de relevancia disponer de un estudio que entregue información respecto a la eficacia de detección de las actuales tecnologías no intrusivas en uso en los Controles Fronterizos. Lo que interesa averiguar, con la implementación de esta técnica, es la eficacia de estas unidades (operador-equipaje RX; can-guía), en la inspección del equipaje acompañado que portan los/as pasajeros/as y tripulantes que ingresan al país, es si efectivamente están entregando el producto que se espera, esto es bultos del equipaje sin productos normados en su interior. El disponer de esta línea base permitirá, de acuerdo a los resultados obtenidos, implementar las medidas preventivas y correctivas que corresponda e ir avanzando con miras a la implementación de perfilamiento de riesgo, siempre que las directrices técnicas así lo indiquen.

⁴ Programación de etapas: Año 1: Diseño de la validación y marcha blanca en tres controles fronterizos; año 2: Implementación de técnica de validación en 10 controles fronterizos; año 3: Consolidación de mediciones, análisis de la información y propuesta de plan de mejoras.



GOBIERNO DE

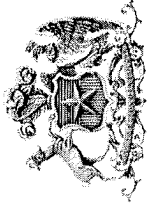
CHILE

SERVICIO
AGRICOLA Y GANADERO

etapas programadas. ⁵												Internacionales al Director Nacional a más tardar el 30 de junio de 2010. - Informe de ejecución de etapa año t enviado por el Jefe de División de Asuntos Internacionales al Director Nacional a más tardar el 31.01.t
----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⁵ Esta meta es muy relevante para el SAG ya que permitirá conocer cual es el rendimiento real de los equipos de trabajo de la brigada canina del SAG, tomar decisiones respecto al cese de actividades de los perros, optimizar la conformación de los equipos de trabajo (1 guía y 1 perro), tomar acciones correctivas para aumentar el rendimiento de la brigada canina. Se debe señalar que en la actualidad no existen trabajos de otras instituciones públicas o privadas, dentro o fuera de Chile, que permitan determinar el de rendimiento de equipos de trabajo que detecten materia orgánica.

⁶ Etapas programadas: año 1: Diseño de la medición y prueba del diseño y ajustes a la metodología; año 2: Aplicación de metodología de medición en 37 equipos de trabajo de la brigada canina SAG; año 3: Propuesta de plan de acción para mejorar el rendimiento de la brigada canina del SAG.



GOBIERNO DE

CHILE

SERVICIO
AGRICOLA Y GANADERO

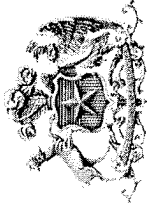
Objetivo 3: Mantener el sistema de gestión de la calidad en la División, asegurando el mejoramiento continuo de los procesos que están dentro de su alcance.

Ponderación: 30%

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 cumplimiento de mantención ISO 9001 del proceso de 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.	(N° de sistema con certificación vigente ISO 9001 en el año t/ N° de sistema con mantención de certificación ISO 9001 programada para el año t)*100 ⁷	100%	100%	100%	Documento de empresa certificadora externa que acredita que el proceso de inspección de equipaje acompañado de pasajeros y medios de transporte que ingresan al país por controles fronterizos terrestres, aéreos o marítimos	Los otros procesos dentro del alcance del Sistema de Gestión de Calidad del SAG –distintos del Proceso de inspección de equipaje acompañado de pasajeros y medios de transporte que ingresan al país por controles fronterizos terrestres, aéreos o marítimos

⁷ La mantención de la certificación ISO 9001 del proceso de inspección de equipaje acompañado de pasajeros y medios de transporte que ingresan al país, implica el mejoramiento continuo del mismo a través de la implementación de acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora durante todo el período.

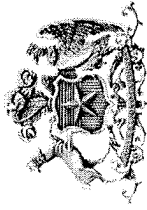


Porcentaje de hallazgos cerrados eficazmente ⁸ , detectados en las auditorías internas de calidad realizadas a la DAI respecto de los procesos de DAI respecto de los procesos de PMG ⁹ dentro del alcance del SGC con expresión en la División ¹⁰ .	((N° de hallazgos detectados en las auditorías internas de calidad realizadas a la DAI respecto de los procesos de PMG dentro del alcance del SGC con expresión en esa Región cerrados eficazmente en el	70%	10%	90%	10%	90%	10%	que cuenten con presencia SAG permanente, se encuentra certificado bajo la norma ISO 9001, al término de cada año t.	mayores (o No Conformidades mayores) en la auditoría de Certificación.
								<ul style="list-style-type: none"> - Programa anual de auditorías de internas de calidad aprobado por el Director Nacional para el año t. - Informes de auditoría interna de calidad que 	<ul style="list-style-type: none"> - Las solicitudes de estudio corresponden a aquellas detectadas en la División de Asuntos Internacionales y no requieren pronunciamiento de otras

⁸ Hallazgo con clasificación No conformidad menor, observación y oportunidad de mejora aprobadas por la División de Asuntos internacionales y detectadas en auditorías internas de calidad. Hallazgo cerrado eficazmente significa que las acciones implementadas eliminaron la causa raíz del hallazgo.

⁹ Año 1 Sistemas PMG: Planificación y Control de Gestión, Evaluación de Desempeño, Capacitación; Año 2 Se incorpora: Compras y Contrataciones Públicas, Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo; Año 3 Se incorpora: Sistema de Información y atención ciudadana.

¹⁰ 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 en el año anterior.



Objetivo 4: Aumentar la eficacia en las actividades de soporte interno (Control presupuestario, control de gestión).

Ponderación: 25%

Indicadores

Porcentaje de ejecución presupuestaria ¹¹	(Presupuesto devengado al 31.12.año t/ Presupuesto vigente al 31.12.año t)*100 ¹² Donde: Año t = año en donde se realiza la evaluación del presente periodo del convenio de desempeño	95%	10%	96%	10%	97%	10%	Reporte derivado de SIGFE que indique montos devengados y vigentes al 31/12/ año t.	No hay variables ajenas a la gestión del directivo que pudiesen afectar el cumplimiento de este indicador
Porcentaje de Cumplimiento de Convenios Desempeño Colectivo del equipo de la División de Asuntos	$\sum_{i=1}^n (p_i \times c_i)$ Donde p es el ponderador de la meta y c es el	80%	15%	90%	15%	100%	15%	Ficha Control de Convenio Desempeño Colectivo con resultados al	No hay variables ajenas a la gestión del directivo que pudiesen afectar el cumplimiento

¹¹ Donde el año 1 es 31.12.2010, año 2 es 31.12.2011 y año 3 es 31.12.2012

¹² No se considerarán en la evaluación las suplementaciones de recursos presupuestarios que pudieran realizarse durante el último bimestre de cada año.

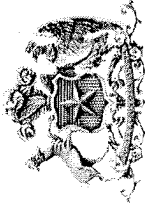
Objetivo 5: Promover y Mejorar el clima laboral al interior de la División, en concordancia con el Código de Buenas Prácticas Laborales definidas por el Gobierno.

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 ejecutadas en la División de Asuntos Internacionales en el año t respecto al N° de actividades contempladas en el plan de acción para la gestión del clima laboral para el año t ¹⁵	(N° de actividades del plan de acción para la gestión del clima laboral ejecutadas año t/N° de actividades contempladas en plan de acción para la gestión del clima laboral para el año t)x 100 ¹⁵	90%	100%	-----	Plan de acción para gestión del clima laboral emitido por el jefe de División de Asuntos Internacionales a más tardar el 30.07. año t. Informe de ejecución de actividades elaborado por el Jefe de la División de Asuntos Internacionales y enviado al Jefe Departamento de las personas más tardar el 31.01.t	No hay

¹⁵ Plan de acción considera actividades de capacitación, incorporación de nuevas prácticas de trabajo, fortalecimiento de comunicación interna, entre otras.

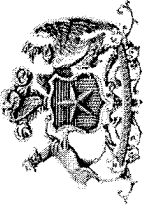


Gobierno de
CHILE

SERVICIO
AGRICOLA Y GANADERO

<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 año 2008 para la División de Asuntos Internacionales¹⁶</p>	<p>(Promedio de satisfacción neta de variables consideradas en medición de clima laboral año 2012 para la DAI/promedio de satisfacción neta de variables consideradas en medición de clima laboral año 2008 para la DAI)-1)*100</p>	-----	-----	-----	-----	-----	1%	10%	Informe comparativo de medición de clima laboral año 2012 respecto al año 2008. de la División de Asuntos Internacionales.	Se cuenta al momento de la evaluación con los resultados de un nuevo estudio de clima laboral
--	---	-------	-------	-------	-------	-------	----	-----	--	---

¹⁶ Las dimensiones evaluadas son: Satisfacción y Motivación, Claridad Organizacional, Autonomía, Condiciones ambientales, Visión de la jefatura directa, 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



GOBIERNO DE
CHILE
SERVICIO
AGRICOLA Y GANADERO

MIGUEL PENA BIZAMA
JEFE DE DIVISION DE ASUNTOS INTERNACIONALES
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO



VICTOR VENEGAS VENEGAS
DIRECTOR NACIONAL
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO