



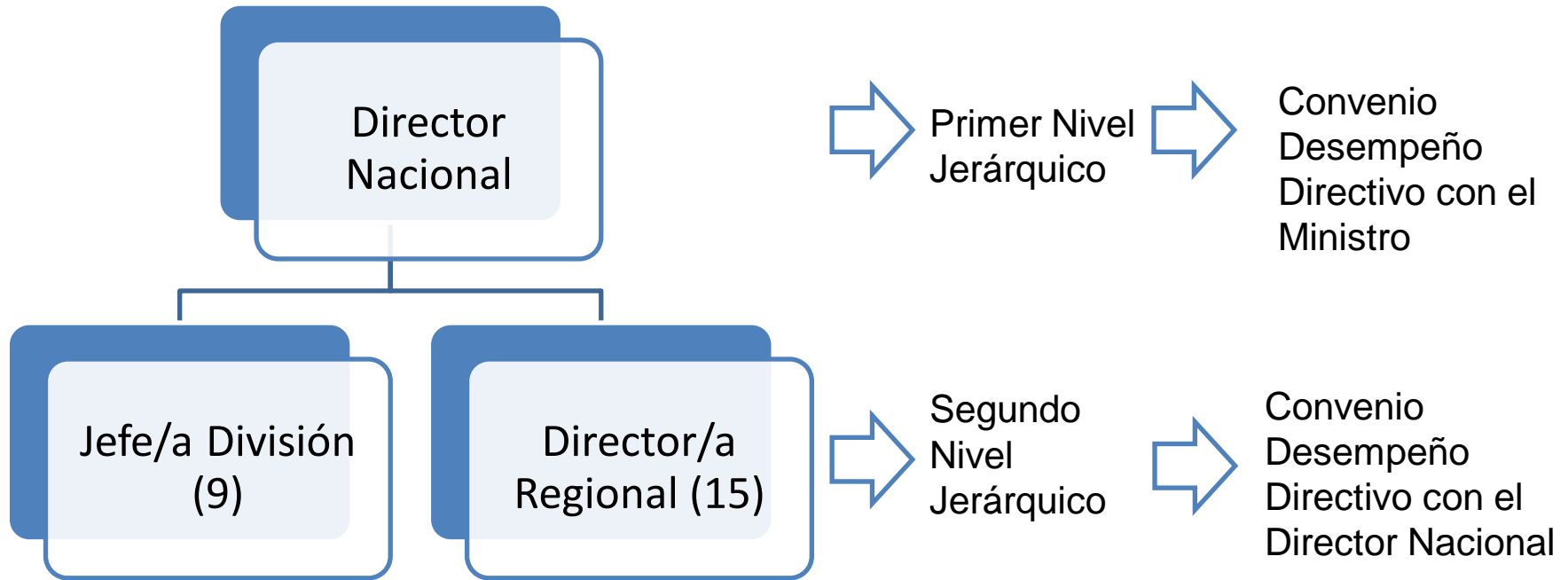
SAG
Ministerio de
Agricultura

Gobierno de Chile

- Instrumento de Gestión :
Convenios de desempeño directivo
- Servicio Agrícola y Ganadero

junio 2013


Alta Dirección Pública en el SAG



- Entre 2005 y 2007 el SAG concursó por primera vez la totalidad de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico.
- El SAG fue el primer Servicio Público en cumplir con este hito.



Finalidad de los CDD en el SAG:

- Forman parte del sistema de gestión institucional: los objetivos y metas de los CDD están alineados y coherentes con las prioridades y definiciones estratégicas ministeriales e institucionales.
 - Contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.
 - Son instrumentos públicos que apoyan la rendición de cuentas de la gestión del directivo a la ciudadanía.
- 

CDD: una Herramienta de Gestión

- Los CDD forman parte del Sistema de control de Gestión de la Institución.
- Los objetivos y metas de los CDD están alineados con:
 - Prioridades y definiciones estratégicas ministeriales.
 - Objetivos estratégicos institucionales.
 - PMG y CDC.
 - Sistema de gestión de la calidad institucional.
- Los CDD de los Directivos Regionales están alineados con los CDD de Jefes de División, y todos ellos alineados con los convenios del Director Nacional.

CDD: una Herramienta de Gestión



- Se establecen metas transversales en distintas áreas, que aseguran la mejora en la gestión, por cuanto todo el Servicio avanza en la misma dirección.
- Todos los directivos y sus equipos contribuyen a mejorar la gestión en áreas específicas:
 - aumentar la satisfacción de clima laboral.
 - disminuir tiempos de trámites en resolución de denuncias por infracción.
 - mejorar la satisfacción de los clientes.

Fortalecimiento de la relación con su jefatura

- Los CDD son parte de los compromisos o metas de las regiones/divisiones, los que se integran al sistema de gestión y son monitoreados en las reuniones de evaluación trimestral.
- Objetivos-metas claras y definidas: transparentan la relación entre superior, directivos y equipos de trabajo.
- Debieran ser referente para la evaluación del desempeño de los directivos.
- Generación de instancias de evaluación al avance del logro (no sólo al final del periodo):
 - Identificación de factores de riesgo.
 - Medidas correctivas.
 - Ajustes en los CDD ante eventos externos.