

JEFE O JEFA DIVISIÓN PROTECCIÓN RECURSOS NATURALES RENOVABLES ¹
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO – SAG
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El Jefe o la Jefa de División Protección Recursos Naturales Renovables del Servicio Agrícola y Ganadero, apoya y asesora técnicamente al Director/a Nacional en la gestión y dirección del Programa de Recursos Naturales, y en la implementación de políticas públicas asociadas a los Recursos Naturales que inciden en el ámbito de la producción silvoagropecuaria del país, incluyendo materias sobre fiscalización de normativa asociada a los recursos naturales de competencia del Servicio, gestión de programas de manejo y conservación del suelo agrícola, producción orgánica, la evaluación de los recursos suelo, agua, flora y fauna, la protección de la vida silvestre y la evaluación ambiental de proyectos de inversión que inciden en la actividad silvoagropecuaria.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Protección Recursos Naturales Renovables, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir la implementación de planes y proyectos a nivel nacional para la protección y mejora de los recursos naturales en el ámbito silvoagropecuario, tal como es el programa de recuperación de suelos, orientando hacia el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos institucionales.
2. Establecer directrices técnicas, procedimientos y protocolos en materias de subdivisión predial, uso y conservación del suelo, producción orgánica, Ley de Caza, evaluación ambiental de proyectos, proponiendo y evaluando las mejoras y actualizaciones que sean necesarias.
3. Diseñar e implementar programas de fiscalización de las normativas de su competencia, así como controlar su ejecución para la verificación del cumplimiento de las normas legales vigentes en los ámbitos de subdivisión predial, de uso del suelo, producción orgánica, Ley de Caza y en la evaluación ambiental de proyectos.
4. Evaluar y adoptar estrategias y acciones preventivas y/o correctivas en los procesos técnicos, incorporando herramientas tecnológicas de evaluación y medición de los componentes del territorio, tales como un Sistema de Información Geográfica, uso de aplicaciones digitales y plataformas específicas para el manejo de la información.
5. Coordinar el trabajo de los equipos técnicos a nivel central y regional orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Servicio y del Programa, con un uso eficiente de los recursos asignados.
6. Mantener una adecuada difusión y comunicación con la ciudadanía sobre las principales medidas que el Servicio implementa en pos de mejorar y proteger los recursos naturales, estableciendo en algunos casos consultas públicas para

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

fomentar la participación de la ciudadanía en asuntos públicos.

7. Establecer redes de colaboración estratégicas con organizaciones públicas y privados en los temas propios del accionar de la institución en el ámbito de los Recursos Naturales, generando convenios de cooperación y/o acuerdos de trabajo que permitan expandir nuestro accionar, y generar beneficios o información hacia la comunidad.

8. Ejercer la calidad de autoridad administrativa o contraparte técnica en Convenciones Internacionales como es la CITES, CMS, Comisión Interamericana de Agricultura Orgánica (CIAO), atendiendo los requerimientos, participando y dando cumplimiento a los acuerdos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8 (5 Jefes/as de depto, 2 Encargados/as de sección y 1 secretaria/o)
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	32
Presupuesto que administra	M\$1.494.233

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Establecer las directrices técnicas para la aplicación de instrumentos de gestión orientados a la protección de los recursos naturales en el ámbito silvoagropecuario en concordancia con los lineamientos ministeriales.	1.1 Optimizar el rol del SAG a través de la implementación de procedimientos, pautas, instructivos para la evaluación ambiental de proyectos, la revisión de solicitudes, ejecución de planes y proyectos institucionales en el ámbito de los recursos naturales. 1.2 Desarrollar herramientas técnicas de apoyo a la evaluación y fiscalización usando Sistema de Información Geográfica. 1.3 Administrar e implementar el programa Sistema de Incentivos para la Recuperación de Suelos Degradados (SIRSD-S) a nivel nacional considerando las particularidades regionales.
2. Fortalecer el rol fiscalizador del SAG en las materias de recursos naturales renovables y fauna silvestre de competencia del Servicio.	2.1 Planificar, ejecutar y evaluar los planes de fiscalización en todas las materias asociadas a normativas de competencia del SAG: gestión ambiental, suelos, vida silvestre y agricultura orgánica. 2.2 Definir un plan de capacitación en los ámbitos técnicos, legales y administrativos, orientado a mejorar la capacidad fiscalizadora y a la correcta aplicación de la normativa.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	2.3 Diseñar e implementar procedimientos, pautas, instructivos en todas las materias asociadas a normativas de competencia del SAG: gestión ambiental, suelos, vida silvestre y agricultura orgánica.
3. Generar un plan para fortalecer y potenciar relaciones con instituciones y organizaciones externas, para colaborar, ampliar, aportar y obtener beneficios para los objetivos del programa y del bien común.	3.1 Fomentar, suscribir y mantener convenios de colaboración con entidades nacionales e internacionales en las materias de vida silvestre, suelos, agricultura orgánica y gestión ambiental. 3.2 Liderar y colaborar en mesas técnicas o Comités nacionales e internacionales.
4. Gestionar su equipo de trabajo en ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación, con eficiencia en el uso de recursos.	4.1 Liderar la gestión del clima laboral en concordancia con la Política de las Personas, manteniendo un adecuado nivel de comunicación al interior del equipo, fomentando la transparencia y el respeto. 4.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género. 4.3 Establecer medidas para el control y uso eficaz del programa presupuestario de la institución.
5. Elaborar, comunicar y difundir las materias de interés público que permitan reforzar los objetivos en materia de protección de los recursos naturales.	5.1 Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que, a partir de los procesos y actividades que son responsabilidad del SAG, que contribuya con la protección y recuperación de los recursos naturales en general.
6. Fortalecer la gestión de su División, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género ³ en el ejercicio de sus funciones, respecto de los usuarios/as del Servicio.	6.1 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la División incluyendo políticas y procedimientos.

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitíguen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 y estímulo fito y zoonosanitaria. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.782.000.-** para un/a no funcionario/a, 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.976.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.393.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

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 o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: artículo 2° del DFL N° 29, de fecha 07 de diciembre de 2023, del Ministerio de Agricultura.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de recursos naturales renovables, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en fiscalización y/o cumplimiento de normas ambientales en el ámbito público o privado**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.940 Dotación máxima autorizada por Ley
Presupuesto Anual	M\$136.883.873 (Ppto Subt 21)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Agrícola y Ganadero (SAG) es el organismo oficial encargado de apoyar el desarrollo silvoagropecuario nacional, generando políticas de sanidad vegetal y animal, de recursos naturales renovables y calidad agroalimentaria.

Para el cumplimiento de este objetivo se establece como un Servicio funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con plena capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Agricultura.

El SAG define como su misión: "Proteger y mejorar la condición fito y zoonosanitaria de los recursos productivos, y conservar los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario del país, controlando los insumos y productos, a través de la elaboración, actualización y aplicación de la normativa vigente, para contribuir al desarrollo sustentable y competitivo del sector."

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

- Fortalecer el patrimonio fito y zoonosanitario del país para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector silvoagropecuario nacional velando por el cumplimiento de la normativa de los ámbitos de acción del Servicio.
- Conservar y proteger los recursos naturales renovables de competencia del SAG, conforme a las normas vigentes.
- Simplificar y agilizar la gestión de los servicios entregados para una mejor y oportuna atención a usuarios/as, a través de la generación y actualización de normativas y procedimientos.
- Promover el uso de nuevas tecnologías, mediante el desarrollo, implementación y mejora de sistemas de información, para potenciar las capacidades técnicas del Servicio.

El ámbito de acción del SAG es el sector silvoagropecuario nacional, conformado por un subsector productor o primario de la economía, que incluye agricultura, ganadería y forestal (producción de semillas, hortalizas, frutas, forrajes, viñas, forestal, producción ganadera, entre otros); un subsector transformador o secundario que incorpora valor agregado a los productos primarios (producción de vinos, derivados lácteos, productos cárnicos, congelados, entre otros); y las actividades productoras y comercializadoras de bienes y servicios para desarrollar la actividad silvoagropecuaria (plaguicidas, fertilizantes, fármacos, alimentos para animales, entre otros); lo que determina la gran diversidad de **usuarios/clientes/beneficiarios del SAG**, que reciben los diferentes bienes y servicios que el Servicio entrega:

-Agencias aduaneras y usuarios/as de medios de transporte y pasajeros/as que ingresan al país.

-Dueños/as de mataderos y de centros de faenamiento para autoconsumo (CFA), de frigoríficos de productos cárnicos, transportistas de ganado y de carne, establecimientos que procesen, desposten o manipulen carne para la

comercialización.

-Tenedores de viveros y/o de establecimiento de depósitos de plantas, comerciantes de semillas y/o de plantas frutales, ornamentales, multiplicadores de semillas y obtentores de variedades vegetales protegidas.

-Quienes fabrican e importan plaguicidas, distribuyen, almacenan, aplican plaguicidas y locales de venta de plaguicidas.

-Quienes fabrican, distribuyen, importan y/o comercializan fertilizantes.

-Establecimientos productores, importadores, expendios y comercializadores de medicamentos para uso veterinario.

-Productores/as de agricultura orgánica.

-Agricultores/as beneficiados por el sistema de incentivos para la sustentabilidad agroambiental de los suelos agropecuarios y usuarios/as silvoagropecuarios con instrumentos de gestión ambiental.

-Personas naturales y jurídicas acreditadas en el sistema nacional de acreditación de terceros.

-Productores/as, envasadores, comerciantes, importadores y exportadores de alcoholes etílicos y bebidas alcohólicas.

-Productos silvoagropecuarios derivados de la actividad productora o primaria, y de la actividad elaboradora o transformadora.

Entre los principales **bienes y servicios** que el SAG provee a la comunidad se encuentran:

- Equipaje acompañado, medios de transportes y mercancías de competencia del SAG, controlados para ingreso, importación o tránsito por territorio nacional, prevenir y disminuir el riesgo de introducción al país de agentes causante de enfermedades transfronterizas de los animales, plagas reglamentadas de los vegetales o de especies invasoras. El control se realiza al ingreso del equipaje acompañado de pasajeros/as, tripulantes y medios de transporte, importaciones silvoagropecuarias y otros artículos reglamentados. Entre las acciones que se desarrollan está la pre frontera, previa a autorizar el ingreso de productos silvoagropecuarios al país. Además, las cuarentenas de pos-entrada que se realizan en el territorio nacional previo a su internación definitiva y las mercancías de atingencia SAG en tránsito por territorio nacional, así como también en su ingreso y salida, las que deben cumplir la regulación vigente y condiciones de resguardo durante su permanencia o traslado por el país.

- Programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias, para la mantención actualizada y sistematizada de la información fito y zoonosanitaria nacional e internacional, permitiendo conocer el proceso epidémico de enfermedades y plagas, así como de los factores de riesgo de introducción y/o diseminación de ellas, mediante la realización de monitoreo de plagas y enfermedades de importancia cuarentenaria y económica y estudios de análisis de riesgo, sistema de atención de denuncias, como los más relevantes. De la evaluación fito y zoo sanitaria que se realiza con la información disponible, el SAG toma acciones de carácter nacional o regional que pretenden controlar o eliminar una enfermedad o plaga existente en el país y que por su importancia económica o su impacto sanitario se prioriza su intervención.

- Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario, velar por la protección, mantención y mejora de las condiciones de los recursos naturales que inciden en la producción agropecuaria nacional:

participar en instancias de protección de especies y cumplimiento de acuerdos internacionales en materia ambiental; fomentar el manejo de factores incidentes en la producción silvoagropecuaria mediante aplicación de normativa de protección de flora y fauna; velar por el cumplimiento de normativa de suelos agropecuarios, gestionando informes, certificaciones e instrumentos de incentivo; evaluar componentes ambientales que sustentan el desarrollo del sector silvoagropecuario; gestión técnica en normativa del Sistema Nacional de Certificación de Productos Orgánicos Agrícolas y acuerdos internacionales; diseño, mantención de sistemas geoespaciales y generación de información espacial del sector agropecuario.

- Estrategias de negociación internacional, en las áreas sanitarias, fitosanitarias y de facilitación del comercio de productos silvoagropecuarios, propender a la eliminación de obstáculos sanitarios que impongan los países o mercados externos que afecten al interés nacional; participar en la OMC en el ámbito fitosanitario, difundir los requisitos de importación vigentes de Chile y de los países miembros; gestionar acciones para celebrar convenios de cooperación con organismos nacionales e internacionales; participar en foros multilaterales relacionados con la generación de principios y normas internacionales, facilitador del intercambio del comercio internacional.

- Normativa de competencia del SAG fiscalizada, verificar el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias que regulan insumos, productos agropecuarios, forestales y recursos naturales, en diversas materias que son de competencia del SAG, entre las cuales se encuentran, ámbito ambiental, flora no forestal y fauna nativa, producción orgánica, fomento al riego y drenaje, ley de carnes, medicamentos de uso veterinario, alimentos de consumo animal, ley de bebidas alcohólicas, plaguicidas y fertilizantes, viveros y depósitos de plantas, material de propagación genéticamente modificado, comercio de semillas y plantas frutales, entre otros.

- Productos Silvoagropecuarios y Animales certificados. El SAG es el organismo oficial de Chile encargado de certificar las exportaciones silvoagrícolas y pecuarias, garantizando que las exigencias sanitarias y de inocuidad alimentaria establecidas por las autoridades de los países de destino se cumplen, para ello se ejecutan una serie de acciones que permiten respaldar sólidamente tal certificación como monitoreos (residuos y microbiológicos), inspección, tratamientos, control en punto de salida y supervisión a lo largo del proceso productivo desde el predio hasta el despacho del producto final. La certificación de semillas por su parte, tiene como objetivo asegurar su identidad y pureza varietal, como asimismo la pureza física, facultad germinativa y calidad sanitaria. Esto, con la finalidad de fomentar el uso de semillas de calidad, de variedades mejoradas, contribuyendo así al aumento de la productividad y sustentabilidad de los cultivos, como también a facilitar el comercio interno y externo de las semillas. Por otra parte, el SAG es el encargado de realizar la declaración de aptitud para consumo humano de productos de origen animal, en delegación del Ministerio de Salud.

- Productos e Insumos autorizados y/o registrados para uso silvoagropecuario en el territorio nacional, responsable de la seguridad, calidad y eficacia de los medicamentos veterinarios para su comercialización en el país, promover el bienestar animal. Controlar la producción y comercialización de insumos destinados a alimentación animal. Autoriza plaguicidas de uso agrícola y forestal que se importe, fabrique, comercialice o use en el país. Mantener Registro de Variedades Protegidas. Evaluar y autorizar los insumos comerciales de agricultura orgánica

- Mantención de red de laboratorios oficiales del SAG apoyado por laboratorios privados autorizados por el Servicio, para dar respuesta a los requerimientos de análisis y diagnóstico en materia de sanidad vegetal, salud animal, química

ambiental, calidad de semillas y alcoholes. A lo que se suma la Estación Cuarentenaria Agrícola y Pecuaria que el Servicio tiene para los procesos de importación que lo requieran.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe o la Jefa de la División de Protección de Recursos Naturales Renovables, se **relaciona directamente** con:

- Director y Subdirector Nacional
- Directores/as Regionales
- Jefaturas de División y Departamentos del ámbito técnico y estratégico
- Jefaturas de División y Departamentos del ámbito de apoyo

El Jefe o Jefa de División tendrá, en el ámbito de sus funciones, relación con la Asociación de Funcionarios del SAG, a través de su Directorio Nacional.

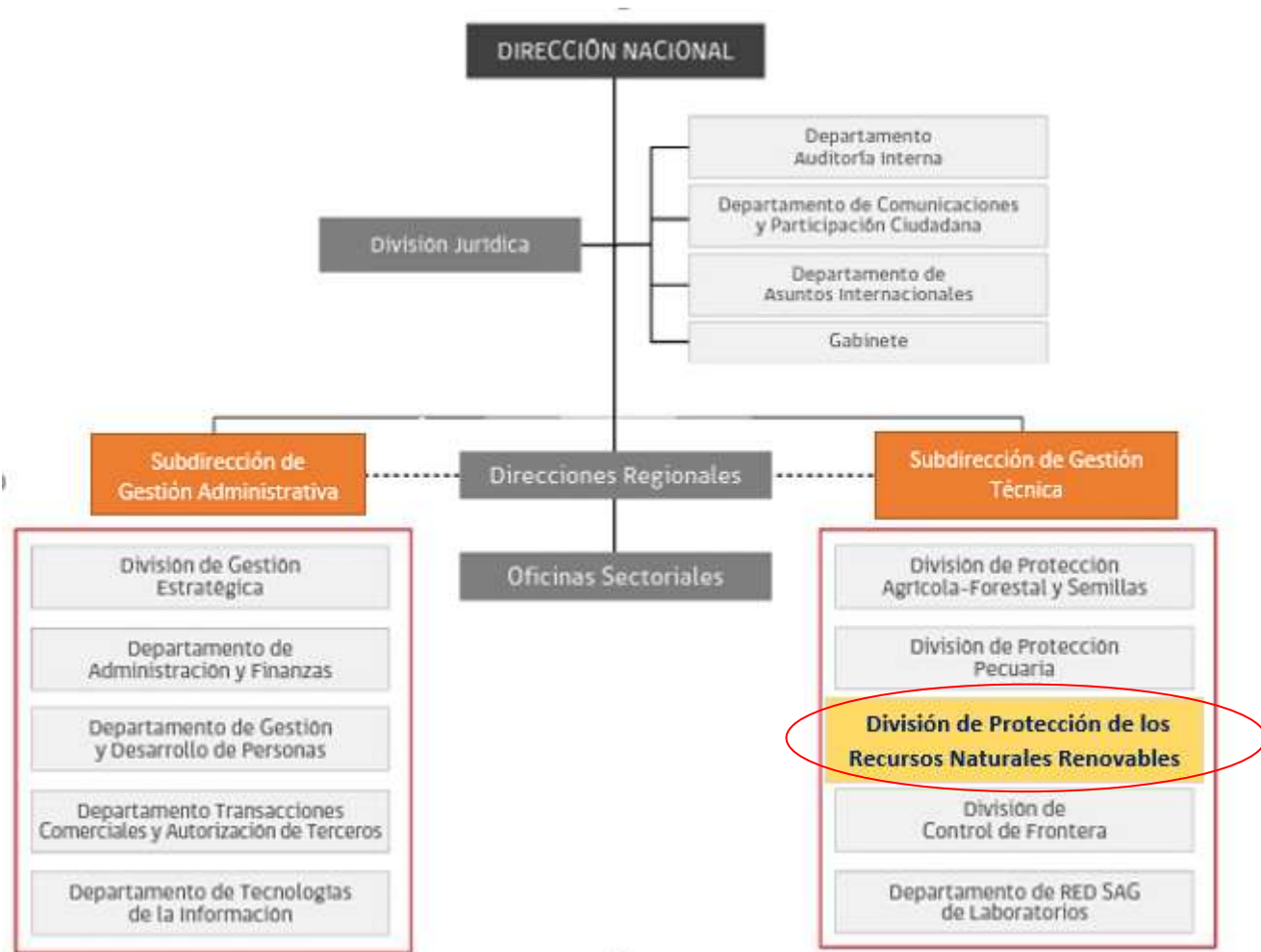
Dentro de los **clientes externos** del Jefe/a División Protección de Recursos Naturales Renovables se encuentran:

Organismos Públicos: se relaciona con el Ministerio de Agricultura, Subsecretaría de Agricultura, y sus servicios; asimismo, tendrá que relacionarse con otras reparticiones públicas como Ministerio de Medio Ambiente, Tribunales Ambientales, Consejo de Defensa del Estado, Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, Ministerio de Hacienda y DIPRES, Contraloría General de la República, entre otros.

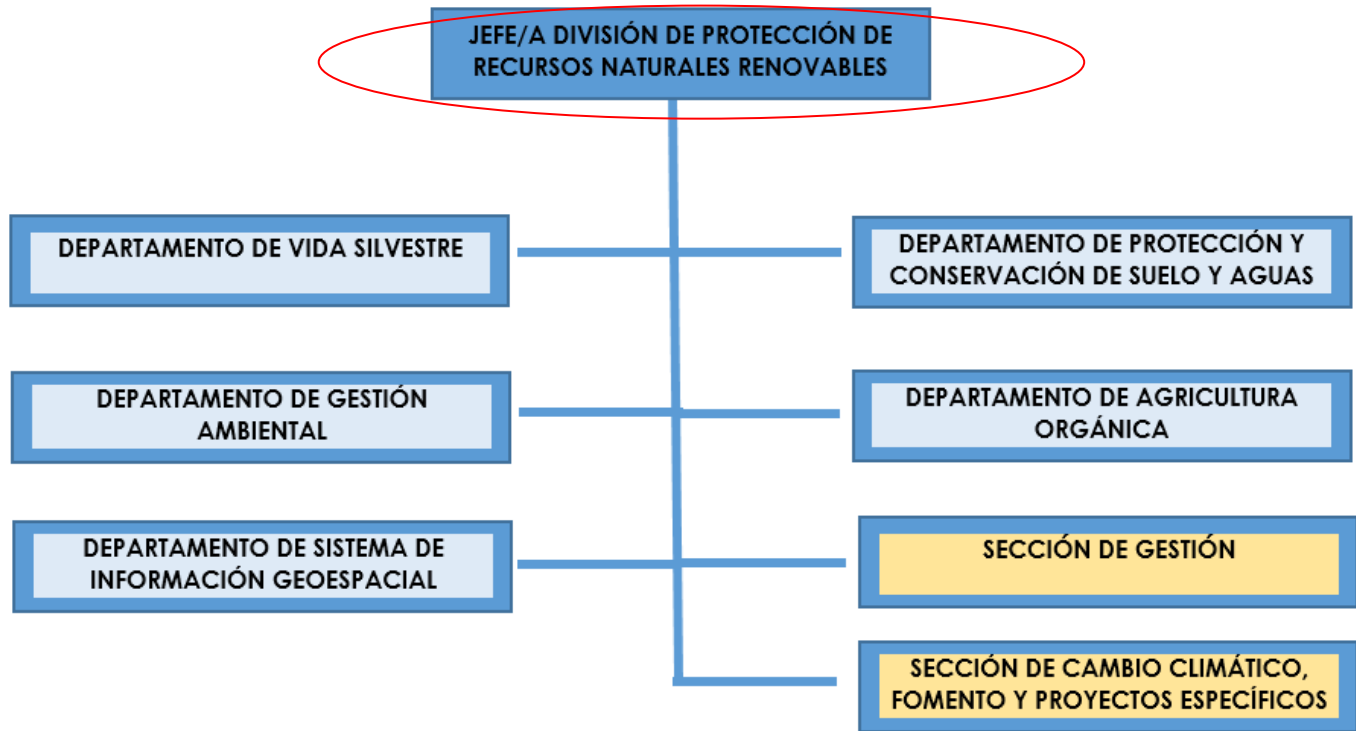
Organismos que constituyen el poder legislativo: Cámara de Diputados y Senado, en lo relacionado a las materias propias del cargo.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la División de Recursos Naturales Renovables



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

- Director/a Nacional
- Directores/as Regionales
- Jefe/a de División Subdirección de Gestión Administrativa
- Jefe/a de División Subdirección de Gestión Técnica.
- Jefe/a de División Gestión Estratégica
- Jefe/a de División Protección Agrícola y Forestal
- Jefe/a de División Protección Pecuaria
- Jefe/a de División Protección de los Recursos Naturales Renovables
- Jefe/a de División Control de Fronteras
- Jefe/a de División Jurídica

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

-Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

-Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

-Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

-Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

-Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

-Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educativas y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

-Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

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 tercero 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.

-Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones.

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.