

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-06-2015  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Enrique Vargas

### **JEFE/A DIVISIÓN JURÍDICA SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO - SAG**

#### **1. REQUISITOS LEGALES**

Estar en posesión del título de Abogado, otorgado por un establecimiento de Educación Superior 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**

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

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 contar experiencia en cargos directivos o de jefatura y/o coordinación de equipos en instituciones de complejidad y envergadura similar.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (grupos de interés) 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 administrar situaciones de presión, contingencia y conflicto y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

### **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.

Habilidad 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**

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de Derecho Público y Derecho Civil, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## 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

A el/la Jefe/a de la División Jurídica le corresponderá asesorar a la Dirección del Servicio en todas las materias de carácter legal, velando por la legalidad de los actos del Servicio, para que se ejecuten las funciones técnicas y de soporte de acuerdo a las leyes y normativas que rigen su funcionamiento; así como asumir la defensa de los intereses de la Institución ante los tribunales, cuando corresponda, contribuyendo de esta manera, al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la institución.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Prestar asesoría jurídica al Director/a Nacional, con el objeto de dar seguridad jurídica en el actuar de la institución y una adecuada aplicación de normas, reglamentos y demás disposiciones legales que el Servicio imparta o que tengan relación con su quehacer.
2. Representar a la institución en materias judiciales y extrajudiciales que sean encargadas por el Director Nacional.
3. Ordenar las investigaciones sumarias o sumarios administrativos respecto del personal del servicio y aplicar las medidas disciplinarias correspondientes.
4. Asesorar al Director/a Nacional en todos los actos, contratos y actuaciones judiciales y extrajudiciales; como a la vez proporcionarle los elementos jurídicos atinentes a los convenios internacionales.
5. Proponer las resoluciones generales o particulares, que fuesen necesarias para el ejercicio de las atribuciones y cumplimiento de metas y objetivos; que se le confieren por ley al SAG.

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

| <b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>   | <b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>   |
|---|---|
| <p>1. Fortalecer los procesos jurídicos para una mejor gestión institucional.</p>   | <p>1.1 Liderar propuestas de cambios normativos que permitan adecuar y actualizar las normas vigentes a los cambios del entorno.</p> <p>1.2 Entregar productos de apoyo jurídico al resto de las unidades del Servicio que permitan optimizar la gestión interna, estableciendo mecanismos para optimizar los tiempos de respuesta para la entrega de los servicios de la División y la calidad de éstos, fortaleciendo el trabajo coordinado al interior de su equipo de trabajo.</p> <p>1.3 Diseñar y ejecutar un plan anual de trabajo y retroalimentación permanente con los abogados del nivel regional, para promover la uniformidad de las prácticas y criterios jurídicos y la especialización de los profesionales del área jurídica del Servicio.</p> <p>1.4 Elaborar e implementar un programa de trabajo a nivel nacional de revisión y mejora de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El proceso de resolución de denuncias por infracción del SAG.</li> <li>✓ La gestión y resolución de sumarios administrativos e investigaciones sumarias instruidas en el Servicio.</li> </ul> |
| <p>2. Establecer las condiciones al interior de la División, para mantener en un alto estándar la gestión en el ámbito de las personas.</p> | <p>2.1 Promover la adecuada gestión del clima laboral al interior de la División en concordancia con el código de buenas prácticas laborales, desarrollando acciones que fomenten la motivación laboral y que busquen mejorar las competencias laborales de los funcionarios y colaboradores de su División.</p>  |

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

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 de la Presidenta de la República a través del Ministerio de Agricultura.

El SAG define como su misión: "Proteger y mejorar los recursos productivos y los recursos naturales renovables del ámbito silvoagropecuario del país, así como asegurar la inocuidad de insumos y alimentos agropecuarios, para apoyar el desarrollo sustentable y competitivo del sector".

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 silvicultura (producción de semillas, hortalizas, frutas, forrajes, viñas, producción ganadera y productos forestales, 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 y alimentos para animales, entre otros); lo que determina la gran variedad de clientes del SAG.

A modo de referencia, el año 2013 el Producto Interno Bruto (PIB) agropecuario y silvícola creció un 4,7%, cifra superior al 4,1% de expansión que registró la economía nacional.

La actividad silvoagropecuaria primaria aportó un 2,6 del PIB nacional, si se agregan los enlaces agroindustriales, la participación se eleva al 8,8%. Y en las regiones en las cuales la actividad silvoagropecuaria incrementa su importancia, llega en algunos casos a representar más del 10% de la producción regional.

En el ámbito del comercio exterior, las exportaciones de productos silvoagropecuarios se elevaron hasta los \$USD 15.409 millones el 2013, lo que corresponde a un 20% del total de exportaciones nacionales.

Es así como en los últimos 5 años, las exportaciones silvoagropecuarias han crecido a una tasa promedio anual de 4,7%. Y en materia de empleo, el sector agrícola genera el 8,8% del total nacional.

#### **Entre las principales tareas del SAG está:**

Liderar programas de vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias, para mantener y mejorar el excelente estatus fito y zoonosanitario que ostenta Chile, esto apoyado por

la tarea desarrollada en controles fronterizos para evitar el ingreso de enfermedades o plagas, estos controles funcionan en los puntos de entrada al país (terrestres, aéreos o marítimos), donde se inspeccionan los medios de transporte, equipaje de pasajeros, tripulación y cargas comerciales para verificar que cumplen con las regulaciones sanitarias establecidas para su ingreso, importación o tránsito por el país.

El SAG también tiene un importante rol fiscalizador, verificando el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias en diversas materias silvoagrícolas, pecuarias, semillas y recursos naturales. Asimismo, el SAG aplica la normativa vigente sobre protección de los recursos naturales renovables, incluyendo áreas de gestión ambiental, vida silvestre, protección de suelos y agricultura orgánica.

Preponderante y creciente es el rol del SAG en el proceso exportador, siendo el Servicio Oficial que garantiza el cumplimiento de las exigencias de los diversos mercados de destino.

Un importante énfasis que tendrá la gestión de este cargo, será el fortalecimiento de la función fiscalizadora del Servicio en las materias silvoagrícolas de competencia del SAG, al cual está ligado el proceso de resolución de denuncias por infracción.

Debido a la naturaleza de su labor, el SAG es un actor relevante, en conjunto con otros organismos públicos y privados, en la formulación y ejecución de acciones destinadas al desarrollo silvoagropecuario nacional. En este sentido, el SAG debe coordinar acciones con otros actores públicos, como los Ministerios de Hacienda, de Salud, de Economía y Relaciones Exteriores, para la consecución de importantes acuerdos de integración comercial a nivel internacional.

A lo largo de su trayectoria, y producto de los logros alcanzados, esta institución ha conseguido un importante reconocimiento a la gestión desarrollada, tanto a nivel nacional como internacional.

El SAG está conformado por un nivel central normativo, que comprende las Divisiones técnicas de Protección Agrícola y Forestal, Protección Pecuaria, Protección Recursos Naturales, Semillas y Asuntos Internacionales. Junto a ellas, están las unidades de apoyo de Jurídica, Gestión y Finanzas, y Auditoría Interna. También cuenta con un Departamento central de Laboratorios y Estaciones Cuarentenarias en Santiago, que constituye la referencia técnica para la red de laboratorios SAG regionales y la red de laboratorios externos autorizados en actividades necesarias para el SAG. El Servicio tiene cobertura nacional, contando con una organización funcional descentralizada en 15 Direcciones Regionales y 66 Oficinas Sectoriales. El trabajo de fronteras es apoyado por 97 controles fronterizos con presencia de personal SAG.

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 servicios prestados por la Dirección Regional son:

- 1. Equipaje acompañado, medios de transportes y productos de competencia del SAG, controlados para ingreso, importación o tránsito por territorio nacional.**
  - 1.1.Requisitos de ingreso, importación o tránsito de productos de competencia del SAG establecidos.
  - 1.2.Equipaje acompañado y medios de transporte inspeccionados en Control Fronterizo.
  - 1.3.Medios de transporte y productos de competencia del SAG controlados para importación o tránsito por el territorio nacional.
- 2. Vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias.**
  - 2.1.Trazabilidad animal.
  - 2.2.Vigilancia, control, supresión y erradicación de enfermedades y plagas silvoagropecuarias.
- 3. Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables aplicada e información territorial actualizada.**
  - 3.1.Normativa sobre protección de los recursos naturales renovables aplicada (Gestión Ambiental –SEIA, APL-, Vida Silvestre, protección de suelos, Productos Orgánicos, Sistema de Incentivos para la Sustentabilidad Agroambiental de los Suelos Agropecuarios).
  - 3.2.Información sistematizada y actualizada del territorio silvoagropecuario (SIG).
- 4. Normativa de competencia del SAG fiscalizada** (Normativa 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).
- 5. Productos Silvoagropecuarios y Animales certificados.**
  - 5.1.Productos Silvoagrícolas de Exportación certificados
  - 5.2.Productos pecuarios, animales e insumos de uso en animales destinados a la exportación certificados.
  - 5.3.Semillas y plantas certificadas varietalmente.
  - 5.4.Declaración de aptitud para consumo humano de productos de origen animal.
- 6. Análisis de Laboratorio.**

**EQUIPO DE TRABAJO**

El Jefe/a de División Jurídica del SAG cuenta con un equipo directo de trabajo conformado por un staff de 11 abogados; además, dependen de él dos unidades: el Subdepartamento de Tenencia de Tierras y Aguas que trata los asuntos pendientes del proceso de Reforma Agraria; y la Unidad Normativa que revisa desde el punto de vista de ciencias agronómicas y jurídicas los proyectos de normativa sanitaria, inocuidad y calidad que dicta el SAG en el marco de sus atribuciones.

De lo anterior, dependen directamente del Jefe/a de División un total de 26 personas, a lo que se suma la dirección y coordinación de una red de 18 abogados regionales.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Jefe/a División Jurídica se relaciona directamente con:

Dirección Nacional: asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y atribuciones y en la emisión de actos, resoluciones y procedimientos.

Directores/as Regionales: apoya técnicamente el rol de asesoría de abogados regionales.

Jefaturas de División y Departamento: asesora jurídicamente en el ejercicio de sus funciones y tareas a las Jefaturas de Divisiones.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/La Jefe/a División Jurídica se relaciona con:

Organismos Públicos: se relaciona con el Ministerio de Agricultura, Subsecretaría de Agricultura, y sus servicios como 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), en materias propias de su cargo; asimismo, tendrá que relacionarse con otras reparticiones públicas vinculadas al quehacer del SAG, como Servicio Nacional de Aduanas, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, del Ministerio de Relaciones Exteriores (DIRECON), Ministerio de Salud, entre otros.

Contraloría General de la República

Tribunales

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

**DIMENSIONES DEL CARGO**

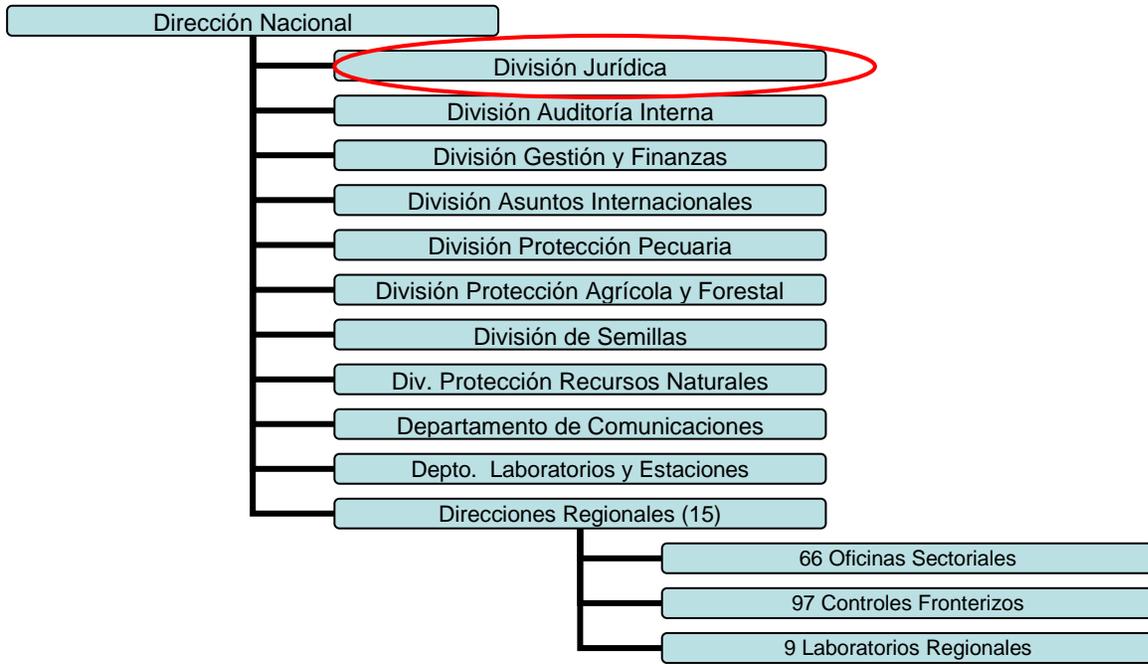
|   |                    |
|---|--------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 26                 |
| Dotación Total del Servicio                     | 2.693              |
| Personal a honorarios                           | 2.363              |
| Presupuesto que administra*                     | \$ 746.508.000     |
| Presupuesto del servicio 2015**                 | \$ 107.580.807.000 |

\*Fuente: Servicio Agrícola y Ganadero. Datos a Sept – 2014.

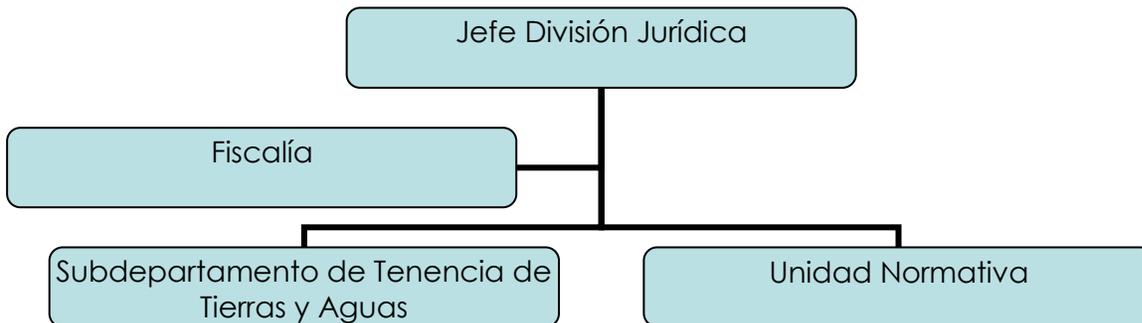
\*\*Fuente: DIPRES.

## ORGANIGRAMA

- Organigrama Nacional



- Organigrama División Jurídica



**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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización y estímulo fito y zoonosanitaria. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.764.000.-** 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 45% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*  | Meses sin asignación de modernización<br>***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.796.189.-         | \$1.148.639.-                         | \$3.944.828.-     | \$ 3.252.387.-                        |
|   | Meses con asignación de modernización:<br>marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$4.799.366.-         | \$2.050.069.-                         | \$6.849.435.-     | \$ 5.351.166.-                        |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>    |  |                       |                                       |                   | <b>\$3.952.000.-</b>                  |
| No Funcionarios**   | Meses sin asignación de modernización<br>***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.784.067.-         | \$1.143.184.-                         | \$3.927.251.-     | \$3.238.854.-                         |
|   | Meses con asignación de modernización:<br>marzo, junio, septiembre y diciembre.                                | \$4.263.538.-         | \$1.808.946.-                         | \$6.072.484.-     | \$4.813.009.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b> |  |                       |                                       |                   | <b>\$ 3.764.000.-</b>                 |

\***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.