

**RESOLUCIÓN EXENTA N°:1172/2018****APRUEBA CÓDIGO DE ÉTICA DEL
SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO.**

Santiago, 20/ 02/ 2018

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.755, que establece normas sobre el Servicio Agrícola y Ganadero; Lo previsto en la Ley N° 18.575 cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó por el DFL N° 1/19.653 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; D.F.L. N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública; la Ley N° 20.730, que Regula el Lobby y las Gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios; la Ley 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública; la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; la Ley N° 20.818, que perfecciona los mecanismos de prevención, detección, control, investigación y juzgamiento del delito de lavado de activos, delitos funcionarios y financiamiento del terrorismo; Gabinete Presidencial N° 1025, de 19 de mayo de 2015; Oficio Circular N° 03, de 10 de febrero de 2016, del Ministerio de Hacienda; Instructivos Presidenciales N° 1, de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, y N° 2, de 2015, sobre Buenas Prácticas de Declaraciones de Patrimonio e Intereses; lo indicado en el Decreto N° 31 de 06 de septiembre de 2017, del Ministerio de Agricultura; la Resolución N° 1.600 de 30 de octubre de 2008 de la Contraloría General de la República; las facultades que invisto como Director Nacional de la Institución.

CONSIDERANDO:

1. Que en el marco de la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política, presentada en mayo de 2015, S.E. la Presidenta de la República instruyó a todos los Servicios que integran la Administración del Estado, elaborar un Código de Ética para la Función Pública.
2. Que con el fin de aumentar la confianza de los/as ciudadanos y ciudadanas, el SAG ha considerado como imperativo contar con criterios éticos que orienten el actuar de los/as funcionarios y funcionarias hacia la honestidad, la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas, sensibilizando sobre la importancia del apego a la legalidad y del papel ejemplar que deben desempeñar ante la sociedad.
3. Que el propósito del Código de Ética del SAG, es definir los estándares éticos y legales del Servicio, de modo tal de plasmar en ejemplos concretos los valores que todos/as nuestros/as funcionarios y funcionarias deben compartir y respetar, guiándolos/as en el buen ejercicio de sus funciones, a una convivencia laboral grata y a un accionar individual fundado en principios ligados a la ética y la probidad.
4. Que el mencionado Código explicita las bases concretas de un comportamiento funcionario probo y ético del Servicio, siendo una guía definida para el accionar de todas las personas que conforman el SAG, independiente de su estamento y calidad jurídica.

RESUELVO:

1. **APRUEBASE** el Código de Ética del Servicio Agrícola y Ganadero, cuyo texto es el siguiente:

**“CÓDIGO DE ÉTICA
VALORES DEL SERVICIO**

- **PROBIDAD**

Somos una institución conformada por servidores públicos apegados a las leyes y normas vigentes, actuando de manera recta y honesta en las tareas que ejecutamos, privilegiando el interés general, con un desempeño leal a la función o cargo que ejercemos.

- **TRANSPARENCIA**

Somos una institución que permite y promueve el conocimiento por parte de la ciudadanía de nuestros actos y resoluciones, de nuestros procedimientos y de los fundamentos de las decisiones que adoptamos en el ejercicio de nuestras funciones, con la sola excepción de reserva que la ley vigente establezca. Promovemos mecanismos de participación de usuarios y de la ciudadanía en general, en la prestación y mejoramientos de los servicios que entregamos.

- **COMPROMISO**

Quienes trabajamos en el SAG, estamos comprometidos con nuestros usuarios y sus necesidades, realizamos nuestras tareas con vocación de servicio público, procurando alcanzar el bien común, comprometidos con la institución y su misión, econociendo nuestra contribución al desarrollo del sector silvoagropecuario nacional.

- **CREDIBILIDAD**

Somos una institución que genera confianza en sus usuarios y es reconocida nacional e internacionalmente, tanto por la objetividad e integridad en sus actos, como por la imparcialidad y criterio técnico con que son tomadas las decisiones.

- **EXCELENCIA**

Somos una institución con personas de alta competencia para las funciones que desempeñan, lo cual nos permite tener una gestión eficiente y dinámica, con una adecuada administración de los recursos que se utilizan, cumpliendo con las normas de calidad requeridas en los servicios que entregamos a la comunidad.

- **COLABORACIÓN**

Somos una institución donde las personas trabajan en equipo, sobre la base de confianzas mutuas, para alcanzar nuestras metas y cumplir los objetivos institucionales; donde se fomenta y reconoce la comunicación interna y con nuestro entorno, en todas nuestras labores a nivel nacional como internacional.

COMPROMISOS DE LA INSTITUCIÓN CON LOS/AS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS

- **Relaciones de respeto entre funcionarios y funcionarias y/o con jefaturas**

“En este Servicio todos y todas nos tratamos con respeto, porque es fundamental cuidar y promover un buen ambiente laboral en el que nos sentimos bien. Además, nos permite trabajar en equipo de forma colaborativa”.

“Con mis compañeros/as de trabajo cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre nosotros, independiente de los rangos de cada uno/a o de las diferencias personales y/o profesionales existentes”.

- En mi área estamos organizando reuniones de trabajo para este mes, sin embargo, como tenemos horario flexible, pensamos que sería una complicación, pues no todos llegamos a la

misma hora, por consiguiente, nuestros horarios de salida también son diferentes. Es por esta razón que acordamos, junto a nuestra jefatura, iniciar las actividades a las 9:30 y todas las reuniones que organicemos en la tarde serán a lo menos con una hora de anticipación al primer horario de salida. De esta forma, respetamos los horarios personales de todos/as, pues algunos/as van a dejar a sus hijos al colegio en la mañana o viven muy lejos de la oficina.

- Cuando me integré a mi actual equipo de trabajo, me llamó profundamente la atención que mi jefatura me solicitara todo “por favor” y luego me diera las “gracias”, siendo que yo como funcionario público debo acatar sus órdenes y sentía que no era necesario que solicitara las cosas de esta forma. Al hablar con ella, me comentó que esto siempre lo ha hecho de la misma manera, pues somos un equipo de trabajo e independiente del puesto, uno debe ser respetuoso con todos/as sus compañeros/as. A mí, en lo personal, esto me sorprendió gratamente.

• Rechazo a la discriminación

“En nuestro Servicio creamos un ambiente libre de discriminación, no tratamos a nadie de forma diferente o prejuiciosa por razones personales y arbitrarias, como por ejemplo, por su físico, género, edad, raza, creencia religiosa, pensamiento político, orientación sexual, entre otras”.

- Por el hecho de ser mujer, mi jefe no me permitía subir a las veranadas, pues pensaba que me podía pasar algo o que yo no quería ir. Por lo mismo, decidí hablar con él y plantearle que a mí me interesa poder subir, él se sorprendió y me agradeció que aclaráramos la situación. Ahora puedo subir al igual que mis compañeros y disfruto la experiencia.
- En mi oficina, hacían diferencias entre quienes estudiamos a distancia y las personas que lo hicieron de forma presencial, porque a mis compañeros/as les parecía que al no haber tenido la misma metodología de aprendizaje, mis conocimientos eran menores.

Un día nos tocó realizar un trabajo en conjunto y pudieron darse cuenta de que yo sé tanto como ellos, y me pidieron disculpas por los prejuicios que habían tenido sin conocer mi desempeño.

Hoy estoy a cargo de un equipo y puedo demostrar día a día, que independiente de la metodología de estudios, lo importante es el desempeño y los conocimientos que uno aplica en su labor diaria.

• Rechazo al acoso sexual.

“Rechazamos cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por éste cualquier requerimiento de carácter sexual realizado por un hombre o mujer, no consentidos por el funcionario o la funcionaria afectado/a”.

El acoso sexual puede ser físico, que implica contacto, o mediante otro medio, por ejemplo, verbal, correo electrónico, cartas, etc. (Dirección del Trabajo 2016b).

- En forma verbal mi jefa de oficina me comunicó que estaba despedido y que no debía seguir asistiendo a realizar mis labores de inspector, razón por la cual me comuniqué inmediatamente con el director regional y le comenté esta situación, ya que tengo claro que este despido se debe a que nunca acepté sus invitaciones a salir y le expresé en más de una ocasión que me incomodaba su cercanía física, ya que constantemente me estaba abrazando. Incluso un día intentó sentarse en mis piernas y yo no se lo permití, desde ahí su actitud cambió y terminó despidiéndome.

Es por esto, que me contacté con su superior y le expuse lo vivido, él me dio todo su respaldo y se inició una investigación sumaria, con la que se pudo comprobar todo lo que yo expuse. Hoy puedo trabajar tranquilo y con la seguridad de que nadie más en mi oficina volverá a pasar por lo mismo.

• Rechazo al acoso laboral.

“Rechazamos cualquier conducta reiterada de agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura u otros compañeros de trabajo en contra de algún o algunos/as funcionarios y funcionarias”.

El acoso laboral implica maltrato y/o humillación (Dirección del Trabajo 2016a). Puede ser psicológico, por ejemplo, por medio de ignorar al o los afectados (ley del hielo) o de molestarlos con burlas persistentes; físico, que implica uso de la fuerza y violencia física; o abuso de poder, que consiste en aprovechar la jerarquía para tener conductas abusivas con los/as subalternos.

- En mi antiguo trabajo estábamos acostumbrados a poner sobrenombres a todos, algunos debo confesar, eran bastante ofensivos, pero independiente de eso para nosotros era normal hacerlo.

Cuando llegué al SAG, se me ocurrió ponerle un sobrenombre a un compañero. Inmediatamente todo el equipo me dijo que eso no era correcto aquí y que como los turnos son largos y pasaremos mucho tiempo juntos, debemos tratarnos con respeto y no molestarnos entre nosotros.

Eso me gustó, ya que en los controles fronterizos es importante que nos llevemos bien y que nadie se sienta acosado. Por lo mismo, hoy me siento más a gusto que en mi antiguo empleo.

- El otro día en una reunión mi jefe me trató muy mal, me levantó la voz frente a mis compañeros/as y me dijo que el trabajo que yo había hecho no estaba bien, que tenía muchos errores y que debía ser más prolijo. Me sentí acosado por él, por lo que decidí hablar con la Encargada Nacional de Acoso del Servicio. Ella me orientó y me explicó que el acoso laboral se basa en conductas que son sistemáticas, continuas en el tiempo y conscientes, que traen menoscabo a la persona, tanto en lo laboral como lo emocional, me aconsejó que analizara si esto era primera vez que ocurría o si había pasado en otras ocasiones y que de ser así, recopilara medios de prueba para presentar mi denuncia formalmente. De todos modos me señaló que el abuso de poder manifestado en el maltrato laboral es una violación grave a los derechos fundamentales de la persona, por lo tanto, se puede aplicar una sanción disciplinaria haciendo la denuncia a su superior jerárquico.

Al otro día mi jefe se disculpó por lo sucedido, me dijo que no había sido un buen día para él, pero que no por eso debía reaccionar así. Desde ese día, nuestra relación ha estado bien y yo tengo la tranquilidad de que si vivo alguna situación de este estilo nuevamente, existen los canales formales para denunciarlo dentro del Servicio.

• Trato igualitario

“Tratamos a todos los/as funcionarios y funcionarias por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos desde el momento que son seleccionados/as hasta su retiro de la institución”.

- Con mis compañeros/as siempre almorzamos en el casino institucional. Compartimos la mesa y es uno de los momentos de esparcimiento más importantes del día. Nuestro jefe siempre llega a almorzar después y se sienta en otra mesa con otros jefes o personas de la dirección. Un día lo invitamos a sentarse con nosotros y pudimos hablar con él, nos contó sobre su familia y nosotros de la nuestra, lo pasamos muy bien. Ahora la relación es distinta, mucho más cercana y de confianza.

• Comunicaciones internas transparentes

“Continuamente se nos comunican los objetivos de la institución y lo que se espera de nuestro trabajo, de esta forma, siempre estamos al tanto de la información relevante e importante que nos afecta como funcionarios y funcionarias”.

“Tenemos derecho a conocer la información laboral que nos afecta, como por ejemplo, nuestras evaluaciones de desempeño o re-estructuraciones en nuestras áreas de trabajo”.

“Las comunicaciones internas se entregan de forma oportuna y veraz, no solamente entre jefaturas con sus equipos, sino también entre las otras divisiones”.

- En nuestra oficina el jefe sólo llamaba a reuniones de equipo cuando él necesitaba dar una instrucción importante, pero eso no permitía una retroalimentación, pues los/as funcionarios y funcionarias no teníamos una instancia para tratar temas comunes que nos afectaban a todos/as. Esto provocaba desinformación, malos entendidos y descoordinaciones, pues cada uno/a trabajaba en su área. Le propusimos realizar reuniones de equipo semanales, con ello cada integrante del equipo tenía la oportunidad de exponer los temas en los que estaba trabajando. Eso nos permitió tener una visión más amplia de lo que hacemos como departamento, estar siempre informados y buscar soluciones en conjunto. Por ende, hemos tenido mejores resultados y mejoró el clima laboral.

• Redes sociales

“Reconocemos que todos/as los/as funcionarios y funcionarias tienen derecho a utilizar las redes sociales en su tiempo personal. Sin embargo, en este espacio debemos actuar de acuerdo a la

responsabilidad que nos otorga la función pública, respetando las diferencias, evitando sesgos y prejuicios.

Debemos diferenciar la vida personal de las actividades laborales, evitando publicar contenido que pudiera dañar la imagen del Servicio al cual representamos”.

- Un compañero viajó en comisión de servicio por cinco días. Luego de finalizada la jornada laboral, lo invitaron a un asado de camaradería que sus compañeros/as organizaron para celebrar su visita de tan lejos. En la actividad comenzaron a sacar fotos con sus celulares, las cuales fueron publicadas y etiquetadas en un Facebook personal. Luego de ver esta publicación, la jefatura llamó al colega para señalarle que eso no puede ser, pues está en comisión de servicio. Además, la publicación generó comentarios que atentan contra el correcto desempeño de la función pública (“*ja, ja, quiero trabajar en el SAG*”, “*paren de sufrir ja, ja*”, “*Así trabajan los funcionarios públicos...*”), cuestionando el trabajo de la institución a la cual pertenecemos.

COMPROMISOS DE LOS/AS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS CON LA INSTITUCIÓN

• No usar bienes de la institución en provecho propio o de terceros.

“Reconocemos que los recursos que utilizamos en el desarrollo de nuestras funciones son públicos, por lo que los utilizamos de manera eficiente pensando en el interés general. No usamos los bienes institucionales (tales como mobiliario, insumos, software, propiedad intelectual, entre otros) para beneficio propio o de terceros”.

> Sé que no debemos mal usar los bienes del Servicio, que debemos ser cuidadosos/as y eficientes en su uso, y si tengo duda sobre el uso personal ocasional de algún bien, una amiga me dijo que me preguntara: ¿Estoy utilizando los bienes públicos para evitar gastos personales? ¿El uso de los bienes, resultará en un costo mayor para mi Servicio?

• No ocupar tiempo de la jornada, o utilizar al personal, en beneficio propio o para fines ajenos a los institucionales.

“Dedicamos nuestra jornada laboral exclusivamente al cumplimiento de las tareas encomendadas, no realizando actividades personales en el horario de trabajo”.

> Tengo un segundo empleo que no interfiere con mi horario de trabajo en el Servicio. Sin embargo, debido a una emergencia en mi segundo empleo, me pidieron que me dedicara tres días a tiempo completo. Por suerte esta semana las actividades del Servicio disminuyeron y la próxima vamos a tener varios eventos que requerirán que me dedique más horas de lo normal, así que no le veo nada malo a dedicarme en el Servicio al otro trabajo y la próxima semana repongo las horas, como quien dice “*pagaré las horas*”. ¿Estoy en lo correcto?

Respuesta: Aunque pienses que vas a reponer las horas al Servicio, debes dedicar tu jornada laboral a la función pública, por lo que no debes comprometerte a realizar las tareas de emergencia de tu segundo empleo. Además, estarías usando los recursos del Servicio para cumplir con tu otro trabajo (oficina, computador, internet, etc.), lo que también es indebido. Lo correcto sería que solicitaras los tres días de vacaciones.

> Participé en un seminario haciendo una presentación sobre el rol de mi Servicio. El próximo panel no me interesa, así que aprovecharé de salir para realizar unos trámites personales, así aprovecho el tiempo, ¿Qué opinas?

Respuesta: Lo correcto es que solicites medio día de permiso administrativo, ya que si el panel no te interesa, deberías regresar a trabajar.

• Conflictos de intereses.

“Debemos asegurarnos que nuestros intereses financieros o personales no influyan en nuestra función pública. Por lo que no intervenimos en asuntos en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, la contratación de algún amigo o ser parte de la comisión de una licitación en la que un familiar participa”.

Los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pero se deben transparentar a la jefatura, de forma escrita, oportunamente para ver la forma de resolverlos.

> Soy veterinario y debo fiscalizar continuamente a las farmacias que expenden productos veterinarios. Sin embargo, mi señora que no es parte del Servicio, trabaja en uno de estos recintos, pues ella es químico farmacéutico. Un día me tocaba ir a fiscalizar la farmacia donde ella trabaja y le avisé a mi jefatura, quien me dijo que debía inhabilitarme para evitar conflictos de interés.

• **Rechazo al tráfico de influencias.**

“Sabemos que el tráfico de influencias es un tipo de cohecho, por lo que rechazamos que se utilice el poder público de un funcionario o funcionaria o de una autoridad para obtener una resolución que le genere un beneficio personal o a terceros”.

> Estoy a cargo de las compras de mi institución y en estos días estamos calificando las propuestas del nuevo sistema informático; el contrato es por varios millones de dólares. Hoy recibí la llamada de un asesor de una autoridad muy importante que me dijo que una empresa conocida había participado en la propuesta, que eran muy buenos y que deberíamos seleccionarlos como ganadores, que si lo hacíamos nos quedaría debiendo un favor. Claramente me puso en una situación muy incómoda, afectando la imparcialidad de mi función en el procedimiento de selección. Es por eso que inmediatamente di aviso de la situación a mi jefe, quien me dijo que adoptaría las medidas correspondientes.

• **Dar un correcto uso a la información reservada de la institución.**

“Resguardamos la información confidencial que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, no la utilizamos jamás para obtener un beneficio propio o para terceros”.

> Estamos en el proceso de desarrollo de bases para una importante licitación. Un ex compañero de universidad que trabaja en una concesionaria interesada en la postulación, me estuvo haciendo algunas preguntas sobre el concurso. Ante esto, le indiqué que no puedo darle a conocer ninguna información, ya que ésta es por ahora de carácter reservado, y que esperara para cuando estén las bases publicadas en Mercado Público.

• **Malversación de fondos públicos.**

“Los fondos públicos a nuestro cargo los destinamos al uso público que tienen asignado por la ley o la autoridad. Cuidaremos que no sean sustraídos de nuestra custodia”.

> Una persona de mi equipo me preguntó si podía depositar una parte del dinero de unos cheques que le habían entregado, para depositar en la cuenta corriente del SAG, en su cuenta personal y después restituir la suma, yo le expliqué que esto no era posible, pues es malversación de fondos y luego tendría que realizarse una investigación sumaria por la irregularidad en la cual pretendía incurrir, la que por cierto tendría sanciones administrativas.

• **Fraude al fisco.**

“Realizamos nuestras tareas con honestidad, lealtad y veracidad, por lo que no utilizamos ni permitimos que se utilicen engaños o trampas que originen pérdidas de dinero para la institución o que impliquen dejar de recibir ganancias”.

> Un particular me solicitó que rebajara el monto que debía pagar, aparentando que se había cumplido correctamente con la obligación que tenía, yo me rehusé tajantemente y le expliqué que lo que me estaba solicitando era “fraude al fisco”.

• **Negociaciones incompatibles.**

“Respetamos la imparcialidad de nuestra función, por lo que evitaremos siempre que se contraponga nuestro interés individual sobre el interés público. Garantizamos la integridad y rectitud de las actuaciones de nuestros cargos públicos, y no tomaremos parte de un contrato u operación en la que podamos estar interesados de forma directa o indirecta”.

> Tengo claro que excluir una empresa de una lista de proveedores para el Servicio, porque su dueño me cae mal, no es correcto, una vez me paso y me inhabilito del proceso.

COMPROMISO CON AQUÉLLOS QUE SE RELACIONAN CON LA INSTITUCIÓN:

beneficiarios/usuarios, proveedores, otros organismos del Estado

- **No recibir ni ofrecer presiones, regalos o pagos indebidos.**

“Los regalos, hasta aquéllos de un valor bajo, pueden crear la percepción de influencia indebida, por lo que no recibimos ningún tipo de regalo. Sólo es posible recibir donativos oficiales o de cortesía, por ejemplo, materiales en una capacitación”.

> Trabajo en una oficina sectorial y una usuaria agradecida por la atención que le brindé me trajo de regalo unos huevos de campo. Se los agradecí, pero le expliqué que ningún funcionario o funcionaria de la institución puede aceptar regalos, principalmente porque atenderla bien es sólo parte de la función pública que desempeño y que por lo tanto, no es necesaria ninguna retribución de ese tipo, así que se los devolví.

- **Rechazo al soborno/cohecho.**

“Sabemos que el poder público que se nos encomienda no debe usarse para obtener beneficios privados, por lo que nunca solicitaremos y siempre rechazaremos cualquier ofrecimiento de ventajas en beneficio nuestro o de terceros que buscan que actuemos en forma ilegal en nuestra función pública.

Estas ventajas pueden ser regalos, el ofrecimiento de un trabajo, favores, viajes a congresos, pagos en efectivo, donaciones, servicios, etc”.

> Soy parte de la comisión encargada de revisar y seleccionar los planes de manejo del Programa de Suelos Degradados. Un operador me insinuó que, en caso de ser seleccionados sus planes, podría invitarme a un viaje fuera del país. Le indiqué que lo que estaba haciendo podría ser considerado soborno y además le notifiqué a mi jefe sobre esta situación para que me ayudara a realizar la denuncia correspondiente.

> Soy inspectora y el otro día estaba conversando sobre las vacaciones de verano con el gerente de una de las entidades que fiscalizo. Yo le conté que este año no había ahorrado lo suficiente para salir con mi familia y él me dijo que la empresa tenía unas cabañas en la playa con tres habitaciones y piscina que me podrían arrendar por \$15.000 diarios. La empresa tiene unas cuantas irregularidades, pero nada grave. ¿Puedo aceptar la oferta?

Respuesta: Aceptar esa proposición puede buscar influir en tu función pública, por lo que debes rechazar considerado soborno y además le notifiqué a mi jefe sobre esta situación para que me ayudara a realizar la denuncia correspondiente.

- **Transparencia en la entrega de información.**

“Somos conscientes de que la información de los organismos del Estado es pública, a excepción de aquella que por ley es reservada. Por lo tanto, facilitamos el acceso a ésta por parte de cualquier ciudadano/a que pueda requerirla, manteniendo actualizado nuestro sitio web y habilitados los canales de consulta, sin cuestionar las razones u objetivos de su solicitud y cumpliendo siempre los plazos legales para dar la respuesta”.

> Luego de una reunión en terreno, un vecino se me acerca a consultar mayores detalles del proyecto presentado. Le indico que no poseo la información requerida en este momento, pero le explico que él tiene derecho a solicitarla presencial o virtualmente en el Portal de Transparencia y que el organismo tiene la obligación de responderle en un plazo determinado.

- **Relaciones transparentes e igualitarias con proveedores.**

“Nuestras licitaciones públicas serán convocadas a través de Mercado Público y nos comprometemos a publicar oportunamente las bases de licitación, con un lenguaje claro y preciso, explicando los requisitos, condiciones y especificaciones de los servicios y bienes que requerimos y sin discriminación arbitraria. Con el fin de que la licitación sea transparente e igualitaria, los funcionarios y funcionarias no se reunirán con los proveedores durante el proceso de licitación”.

“Las comisiones evaluadoras entregarán sus declaraciones juradas en las que expresen no tener conflictos de interés en relación con actuales o potenciales oferentes en el proceso de licitación. En el caso de que haya conflictos de interés en la apertura de las ofertas, el integrante deberá abstenerse de participar”.

> Estamos finalizando las bases de una licitación pública para cambiar nuestro sistema informático, pero nuestra jefatura nos dijo que debíamos exigir una experiencia de al menos 20 años para el proveedor. Revisando antecedentes en Internet, solamente hay una empresa en Chile que lleva trabajando tantos años en el área, por lo que estaríamos, tal vez, frente a una licitación dirigida o al menos estableciendo en las bases una discriminación arbitraria. Le mandamos un mail a nuestra jefatura con los antecedentes, pero nos contestó que era una licitación muy importante y que no nos podíamos arriesgar a contratar a una empresa sin experiencia. Así que seguiremos sus órdenes, pero quedaron por escrito nuestras aprehensiones.

• Trato igualitario y respetuoso.

“Entregamos a todos los/as ciudadanos/as, usuarios/as y beneficiarios/as, un trato deferente y respetuoso, no realizando distinciones de ningún tipo”.

> Atiendo una oficina de informaciones, y en muchas ocasiones llegan a realizar consultas personas de la tercera edad, a quienes les cuesta mucho comprender lo que les explico y se ponen muy nerviosos. Por ello, comencé a hablar más lento, utilizando palabras simples, poniendo muchos ejemplos e incluso les anoto los pasos a seguir. De esta forma, noté que la gente se va más contenta, me agradecen la atención y ahora los reclamos se convirtieron en felicitaciones.

• Trabajo eficiente y de calidad.

“Desarrollamos nuestra labor de manera eficiente, optimizando el uso del tiempo, de los recursos humanos y materiales y resguardando que el resultado del trabajo sea de buena calidad”.

> En la oficina sectorial donde trabajo, nos dimos cuenta que estábamos mal organizados con los vehículos, pues muchas veces salíamos hacia un mismo lugar y luego nos encontrábamos ahí, utilizando dos vehículos, cuando podríamos haber usado sólo uno.

Hoy nos organizamos entre todos; hicimos una planilla de salidas mensual y así redujimos el uso de vehículos. Nos ha servido también para conocernos mejor con compañeros/as de otras áreas.

CONSULTAS / DENUNCIAS Y SANCIONES

Todos los funcionarios y las funcionarias podemos realizar consultas respecto del contenido del Código de Ética, o si enfrentamos un conflicto ético o de probidad, de esta manera podemos tomar una decisión informada.

Consultas

En caso de consultas, usted puede acudir al Jefe/a de la División Jurídica del Servicio o escribiendo un correo electrónico a:

consulta.codigodeetica@sag.gob.cl.

Denuncias

El/a Jefe/a de la División Jurídica del Servicio, quien actúa como Encargado/a Nacional de Ética de nuestra institución en caso de dudas o consultas respecto de lo planteado en este Código de Ética.

Si usted tiene conocimiento de acciones u omisiones que contravengan los valores y compromisos de este Código, debe informar a su jefatura directa. Si por alguna razón, considera que requiere mayor confidencialidad, se recomienda acudir al Jefe/a de la División Jurídica del Servicio.

Esto lo puede realizar de forma directa o enviando un correo electrónico a consulta.codigodeetica@sag.gob.cl, donde podrá realizar su denuncia de forma efectiva, anónima y/o reservada.

Si considera que ya ha agotado todos los canales internos para levantar denuncias o buscar soluciones a acciones u omisiones que contravengan efectivamente el principio de probidad administrativa, será la Contraloría General de la República la encargada de acoger la denuncia, la cual podrá tener carácter de reservada y se puede realizar en el portal Contraloría y Ciudadano.

Sanciones

En caso de que los hechos constituyan una falta al principio de probidad administrativa, será el Jefe/a de la División Jurídica, quien recurriendo al procedimiento definido por el Estatuto Administrativo, podrá instruir una investigación sumaria o sumario administrativo cuando proceda.

El incumplimiento a este Código de Ética en relación a las normas legales puede ocasionar que incurramos en falta a la Responsabilidad administrativa. Por lo tanto, se realizará una investigación sumaria o un sumario administrativo, y si se comprueba que actuamos incorrectamente, el Director Nacional, o Regional en su caso, aplicará la medida disciplinaria Correspondiente (censura, multa, suspensión de treinta días a tres meses y destitución, según sea la gravedad del hecho). A veces, los hechos que dan lugar a la responsabilidad administrativa, también pueden originar responsabilidad civil o penal.

GLOSARIO DE CONCEPTOS

> ACOSO LABORAL

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento (físico y/o verbal) reiterados, por ejemplo, desprecio de las habilidades, persecución, burlas, "*ley del hielo*", entre otras, las que pueden ser ejercidas por la jefatura, o por uno o más funcionarios o Funcionarias, en contra de otro/a u otros/as funcionarios o funcionarias, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él/ella o los/as afectados/as menoscabo, maltrato o humillación.

> ACOSO SEXUAL

Cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, ya sea física, verbal o escrita, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

> COHECHO/SOBORNO

Solicitar/ofrecer objetos de valor, favores, dinero o cualquier beneficio indebido para que un/a funcionario o funcionaria ejecute, omita, o infrinja sus deberes públicos, o bien, ejerza su influencia para que se cometa un delito funcionario. Al ser un delito bilateral, se diferencia el tipo penal en el que solicita o acepta el beneficio indebido (funcionario público =cohecho) y quién ofrece o acepta entregar el beneficio indebido (persona natural o jurídica= soborno).

> CONFLICTO DE INTERÉS

Situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal puede influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas. Por ejemplo, favorecer en una licitación a una amistad o participar en la selección de un cargo en la que postula un familiar.

> DISCRIMINACIÓN

Son situaciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia que atentan, directa o indirectamente, contra los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. La discriminación puede ser de raza, género, física, socioeconómica, religión, orientación sexual, opinión política, entre otras.

> PROBIDAD

El ejercicio de la función pública se debe realizar de manera honesta, honrada, primando el interés general sobre el particular. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso y no incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción.

<http://definicion.de/delito>

> TRÁFICO DE INFLUENCIAS

Cuando se obtiene un beneficio indebido o tratamiento preferencial utilizando la influencia del cargo o función pública.

> TRANSPARENCIA

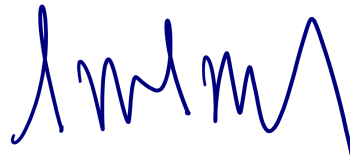
Todas las instituciones públicas deben garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.

> USO DE LA INFORMACIÓN RESERVADA

Toda la información de carácter reservada no se debe divulgar ni utilizar indebidamente (filtrar, vender, etc.), por ejemplo, información de datos personales de los/as funcionarios o funcionarias o usuarios/as, sumarios en proceso, etc.

2. **DISPÓNESE** que a partir de la fecha de la total tramitación de la presente resolución, el texto íntegro del Código de Ética que por este acto se aprueba, se encontrará a disposición de la ciudadanía en el sitio web institucional del Servicio Agrícola y Ganadero.

ANOTESE Y COMUNÍQUESE.



ANGEL SARTORI ARELLANO
DIRECTOR NACIONAL SERVICIO AGRÍCOLA Y
GANADERO

MPF/ACV/ADB

Distribución:

- Oscar Humberto Camacho Inostroza - Subdirector Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Central
- Alonso Hernan Soto Jimenez - Jefe (S) Departamento de Comunicaciones y Participación Ciudadana - Oficina Central

Servicio Agrícola y Ganadero - Av. Presidente Bulnes N° 140 - Teléfono: 23451101



El presente documento ha sido suscrito por medio de firma electrónica avanzada en los términos de la Ley 19.799 (Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha Firma), siendo válido de la misma manera y produciendo los mismos efectos que los expedidos por escrito y en soporte de papel, con firma convencional.

El documento original está disponible en la siguiente dirección

url:<http://firmaelectronica.sag.gob.cl/SignServerEsign/visualizadorXML/4BBB4BBFAEABE1FED779711D768FBD9BC41E8246>

El documento original está disponible en la siguiente dirección

url:<http://firmaelectronica.sag.gob.cl/SignServerEsign/visualizadorXML/4BBB4BBFAEABE1FED779711D768FBD9BC41E8246>



RESOLUCIÓN EXENTA N°: 7952/2021

APRUEBA ACTUALIZACIÓN DE VALORES SAG, CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL.

Santiago, 07/12/2021

VISTOS:

Lo señalado en los artículos e), f), ñ) y r) y las demás disposiciones contenidas en la Ley N° 18.755, que establece normas sobre el Servicio Agrícola y Ganadero; lo dispuesto en la Ley 19.880, que establece Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de la Administración del Estado; el DFL N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Resolución N° 7 de 2019, de la Contraloría General de la República; el Decreto N° 112 de 2018 del Ministerio de Agricultura que nombra al Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero y las facultades que invisto como Director Nacional de la Institución.

CONSIDERANDO:

1. Que el año 2010 se declaran los valores del SAG, como componente de las definiciones estratégicas del Servicio, que por Resolución Exenta N° 1958/2016, se aprobaron las definiciones estratégicas para el período 2015- 2018, donde se incluyen los mismos valores que fueron definidos anteriormente.
2. Que posteriormente como parte de la Política de Probidad impulsada por el Estado, los valores institucionales fueron incorporados en el Código de Ética del Servicio, el que fue aprobado por Resolución exenta N° 1172/2018.
3. Que los valores institucionales deben ser actualizados de manera periódica, para evitar su obsolescencia.
4. Que las directrices del Estado indican que los textos, normas instrucciones y todos los documentos del Estado debe estar escrito en un lenguaje fácil de entender tanto por la ciudadanía, como por los funcionarios/as públicos.
5. Que el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas dentro de su Plan estratégico asumió el compromiso de actualizar los valores SAG.
6. Que para lo anterior se constituyó un comité de valores SAG, integrado por representantes de la División de Gestión Estratégica, División Jurídica, Departamento de Comunicaciones, Departamento Gestión y Desarrollo de Personas y la Asociación de Funcionarios (AFSAG).
7. Que se realizó una encuesta a nivel nacional, cuyo resultado ratificó los valores existentes, agregándose a éstos dos nuevos.

RESUELVO:

1. APRUEBASE, los siguientes valores institucionales y su definición

- **Probidad**

Somos servidores/as públicos/as que respetamos las leyes y normas vigentes, actuando de manera recta y honesta en las tareas que ejecutamos, privilegiando el interés general, con un desempeño leal a la función o cargo que ejercemos.

- **Transparencia**

Somos una institución conformada por personas que permiten y promueven el conocimiento público de los actos, resoluciones, procedimientos y fundamentos de las decisiones que adoptamos, con la excepción de reserva que la ley exige. Promovemos mecanismos de participación de la ciudadanía en el mejoramiento de los servicios que entregamos.

- **Compromiso**

Somos integrantes de una institución que contribuye al desarrollo del sector silvoagropecuario nacional, comprometidos con la ciudadanía y sus necesidades, realizamos las tareas con vocación de servicio público y privilegiando el bien común.

- **Credibilidad**

Como servidores públicos buscamos generar confianza en la ciudadanía, mediante la objetividad e integridad de nuestros actos, así como por la imparcialidad y criterio técnico con que tomamos las decisiones, por lo que somos reconocidos nacional e internacionalmente.

- **Excelencia**

Somos una institución compuesta por personas de alta competencia técnica, lo que nos permite tener una gestión eficiente y dinámica, con una adecuada administración de los recursos públicos, que cumple con un elevado estándar de calidad.

- **Colaboración**

Somos integrantes de una institución que promueve la comunicación interna como con su entorno, trabajando en equipo para alcanzar las metas y cumplir con los objetivos institucionales.

- **Inclusión**

Somos servidores públicos, que pertenecen a una institución que respeta, valora y considera a todas las personas por igual, sin discriminar por raza, género, condición física, ideología, condición socioeconómica o educacional.

- **Innovación**

Somos una organización del Estado que promueve el trabajo de sus funcionarios/as, abierta a la incorporación de nuevas ideas que apunten a generar valor público.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



CARLO ROJAS VIANI
DIRECTOR NACIONAL (S) SERVICIO AGRÍCOLA Y
GANADERO

CRV/CVC/FBH/VDC/MFO

Distribución:

- Iván Ramírez Delpín - Director Regional Región del Biobío Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Biobío
- Luis Claudio Marcelo Rodríguez Fuentes - Director Regional Región de O'Higgins Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional O'Higgins
- Jorge Daniel Hernández Real - Director Regional Servicio Agrícola y Ganadero Región Metropolitana de Santiago - Oficina Regional Metropolitana
- Alfredo Arnulfo Fröhlich Albrecht - Director Regional Región de Tarapacá Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Tarapaca
- Javier Araya Benavente - Director Regional (S) SAG Región de Valparaíso - Oficina Regional Valparaíso
- Eduardo Cristian Monreal Brauning - Director Regional Región de Los Lagos - Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Los Lagos
- Luis Fernando Pinochet Romero - Director Regional Región del Maule Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Maule
- Matías Vial Orueta - Director Regional Región Aysén Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Aysen
- Jorge Navarro Carrasco - Director Regional Región de Coquimbo Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Coquimbo
- Sergio Eduardo Gonzalez Alvarez - Jefe de Campaña Mosca Emergencia Mosca - Oficina Regional Metropolitana
- Angélica Genoveva Vivallo Vivallo - Directora Regional Región de Antofagasta Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Antofagasta
- Carlos Rodrigo Guerrero Mayorga - Director Regional (S) Región de Atacama - Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Atacama
- Gustavo Stanton-Yonge Molkenbuhr - Director Regional (S) Región Magallanes y Antártica Chilena Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Magallanes
- Eduardo Hernán Rodolfo Jeria Castro - Director Regional Región de Ñuble - Oficina Regional Ñuble
- María Teresa Fernández Cabrera - Directora Regional Servicio Agrícola y Ganadero Región de La Araucanía - Oficina Regional Araucanía
- Jorge Octavio Oltra Comte - Director Regional Dirección Regional de Los Ríos - Oficina Regional Los Ríos
- Agneta Fabiola Hiche Meza - Directora Regional (S) Región de Arica y Parinacota Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Arica y Parinacota
- Veronica Elena Peñaloza Serrano - Jefa (S) Departamento de Estudios - Oficina Central
- Marcelo Santana Velásquez - Jefe Departamento de Tecnologías de Información - Oficina Central
- Alejandra Margarita Ríos Villablanca - Encargado (S) Sección Semillas - Oficina Central
- Rodrigo Astete Rocha - Jefe (S) División Subdirección de Operaciones - Oficina Central
- Vanessa Alejandra Bravo Maldonado - Jefa Departamento Transacciones Comerciales y Autorización de Terceros - Oficina Central
- María Agustina Hein Rodríguez - Jefa Departamento de Planificación - Oficina Central
- Patricia del Carmen Quiñelén Zepeda - Jefa Departamento de Auditoría Interna - Oficina Central
- Oscar Humberto Camacho Inostroza - Jefe División de Control de Frontera - Oficina Central
- Felipe Avendaño Pérez - Jefe División Protección de los Recursos Naturales Renovables - Oficina Central
- Rodrigo Astete Rocha - Jefe División Protección Agrícola - Forestal y Semillas - Oficina Central
- Oscar Enrique Concha Díaz - Jefe Departamento Red SAG de Laboratorios - Oficina Central
- Alonso Hernan Soto Jimenez - Jefe (S) Departamento de Comunicaciones y Participación Ciudadana - Oficina Central
- Oscar Eduardo Videla Perez - Jefe División Protección Pecuaria - Oficina Central

- Sandra Bustos Orellana - Jefe Departamento de Semillas y Plantas - Oficina Central
- Carmen Magdalena Villegas Verasay - Jefa (S) Departamento de Control de Gestión - Oficina Central
- Nicolás Alejandro Guerra Rojas - Jefe Departamento Administración y Finanzas - Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Central
- Carlo Rojas Viani - Jefe División Sub-Dirección Nacional - Oficina Central
- Carolina Del Carmen Vargas Cárdenas - Jefe (S) Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas - Oficina Central
- Andrea Collao Veliz - Jefa División Jurídica - Oficina Central
- Gonzalo Rios Kantorowitz - Jefe Departamento de Asuntos Internacionales - Oficina Central
- Rita Maria Sagredo Urrea - Jefa División de Gestión Estratégica - Oficina Central
- Giannina Ruth Cid Staub - Oficial de Partes Unidad Administración y Finanzas - Oficina Regional Biobío
- Paola Conejeros Campusano - Administrativo Of. Partes Servicio Agrícola y Ganadero Región Metropolitana de Santiago - Oficina Regional Metropolitana
- Fernando Araya Sayes - Oficina de Partes y OIRS Unidad Técnica Gestión y Finanzas - Oficina Regional Antofagasta
- Alicia Gina Keith Gomez - Oficina de Partes Unidad de Administración y Finanzas Región de Tarapacá - Oficina Regional Tarapaca
- Jeannette Perez Navarrete - Encargada Sección Oficina de Partes y Archivos - Oficina Central
- Daniela Alejandra Núñez Díaz - Encargada OIRS-Dpto de Comunicaciones- Dirección Regional Administración y Finanzas Región de O'Higgins - Oficina Regional O'Higgins
- Sandra Triviño Uribe - Oficina de Partes Región Magallanes y Antártica Chilena Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Magallanes
- Patricia Hernández Toledo - Administrativa Gestión y Finanzas Región de Los Lagos - Oficina Regional Los Lagos
- Cristina Rivera Avalos - Oficina de Partes (S) Región de Atacama - Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Atacama
- Nataly Oyarzo Silva - Oficina de Partes Gestión y Finanzas Región de los Rios - Oficina Regional Los Rios
- Ana Irene Quiñeman Milla - Oficina de Partes (S) Región de La Araucanía - Oficina Regional Araucania
- Luisa Vergara Aravena - Oficina de Partes SAG Región de Valparaíso - Oficina Regional Valparaíso
- Robinson Pizarro Véliz - Administración/Oficina de Partes (S) Administración y Finanzas - Oficina Regional Coquimbo
- Guillermo Paz Villalobos - Oficina Partes Unidad de Administración y Finanzas - Oficina Regional Arica y Parinacota
- Miriam Gomez Gonzalez - Oficina de Partes Región Aysén Servicio Agrícola y Ganadero - Oficina Regional Aysen
- Carolina Andrea Jaques Moyano - Jefa (S) Oficina de Partes Regional - Oficina Regional Maule
- Claudia Mabel Ramírez Sepúlveda - Oficina Partes Oficina de Partes - Oficina Regional Ñuble

Servicio Agrícola y Ganadero - Av. Presidente Bulnes N° 140 - Teléfono: 23451101



El presente documento ha sido suscrito por medio de firma electrónica avanzada en los términos de la Ley 19.799
 Validar en:
<https://ceropapel.sag.gob.cl/validar/?key=115130412&hash=0b6eb>

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 62/2026

MODIFICA RESOLUCIÓN EXENTA N° 1172/2018, QUE APROBÓ EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL SERVICIO AGRÍCOLA Y GANADERO.

Santiago, 06/01/2026

VISTOS:

DFL 1-19.563, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Decreto N°106 de 2016, que determina orden de subrogación del Director Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero, la Ley N°18.755, que fija normas sobre el Servicio Agrícola y Ganadero; la Ley N°19.880, que Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; las Resoluciones N°1600/2008 y N°10/2017, de la Contraloría General de la República, que Fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón; Oficio Circular N°03/2016 y Oficio Ord. N°1316/2027 del Ministerio de Hacienda; Oficios N°335/2018 y N°613/2018, ambos de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

CONSIDERANDO:

1. Que, el Servicio Agrícola y Ganadero es la autoridad encargada de velar por el patrimonio fito y zoonosanitario del país.
2. Que, en el marco de la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política, presentada en mayo de 2015, S.E. la ex Presidenta de la República Michelle Bachelet, instruyó a todos los Servicios que integran la Administración del Estado, elaborar un Código de Ética para la Función Pública.
3. Que, en virtud de lo dispuesto en el mandato presidencial contenido en Oficio Circular N° 3 de 2016, mediante Oficio Ordinario N° 1316, de 27 de junio de 2017, del Ministerio de Hacienda, se establecieron las orientaciones relativas a la implementación de los Sistemas de Integridad Pública.
4. Que, con el fin de aumentar la confianza de los/as ciudadanos y ciudadanas, el SAG ha considerado como imperativo contar con criterios éticos que orienten el actuar de los/as funcionarios y funcionarias hacia la honestidad, la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas, sensibilizando sobre la importancia del apego a la legalidad y del papel ejemplar que deben desempeñar ante la sociedad.
5. Que, el propósito del Código de Ética del SAG, es definir los estándares éticos y legales del Servicio, de modo tal de plasmar en ejemplos concretos los valores que todos/as nuestros/as funcionarios y funcionarias deben compartir y respetar, guiándolos/as en el buen ejercicio de sus funciones, a una convivencia laboral grata y a un accionar individual fundado en principios ligados a la ética y la probidad.
6. Que, como resultado de las observaciones formuladas en el Informe Final N°225/2025, emitido con ocasión de la Auditoría realizada por la Contraloría General de la República a los procesos regulados por la Ley N°20.962, que aplica la Convención CITES, se identificó la necesidad de introducir ajustes específicos al Código de Ética del Servicio, específicamente en materia de declaración de conflictos de interés de sus funcionarios/as, así como de reforzar las acciones de difusión y socialización de dicho instrumento al interior de la organización.

RESUELVO:

1. **MODIFÍCASE** la Resolución Exenta N°1172/2018, de la Dirección Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero, que aprobó el Código de Ética institucional, en el siguiente sentido:

En el acápite “Conflictos de intereses”, sustitúyase el texto que señala:

“Los conflictos de interés no son un problema en sí mismos, pero se deben transparentar a la jefatura, de forma escrita, oportunamente para ver la forma de resolverlos.”

por el siguiente:

“Los conflictos de interés no constituyen un problema en sí mismos, pero deben ser declarados conforme al Instructivo de Declaración y Tratamiento del Conflicto de Interés (I-AAI-SIN-001, versión 01), aprobado mediante la Resolución Exenta N°4953/2023 de la Dirección Nacional del Servicio Agrícola y Ganadero. Dichas declaraciones deberán realizarse a través del sistema SE-SUITE, utilizando el formulario electrónico habilitado para estos fines, de acuerdo con lo establecido en dicho procedimiento.”

2. **DÉJASE ESTABLECIDO** que corresponderá al Coordinador de Integridad del Servicio Agrícola y Ganadero la responsabilidad de difundir el Código de Ética del Servicio, con la modificación aprobada por la presente resolución, a través de los medios electrónicos institucionales, con la finalidad de asegurar su conocimiento por parte de todas las personas que lo conforman.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



OSCAR HUMBERTO CAMACHO INOSTROZA
DIRECTOR NACIONAL (S) SERVICIO AGRÍCOLA Y
GANADERO

GHR/ACV

Distribución:

- María Verónica Bahamondes Cid - Jefa (S) División Subdirección de Gestión Técnica - Oficina Central
- Nicolás Alejandro Guerra Rojas - Jefe (S) División Subdirección de Gestión Administrativa - Oficina Central
- Andrea Collao Veliz - Jefa División Jurídica - Oficina Central
- Daniel Corvalan Soto - Jefe (S) Departamento de Auditoría Interna - Oficina Central
- Marcela Carolina Cerda Vásquez - Jefa (S) Departamento de Comunicaciones y Participación Ciudadana - Oficina Central
- Carolina Del Carmen Vargas Cárdenas - Jefa (S) Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas - Oficina Central

Servicio Agrícola y Ganadero - Av. Presidente Bulnes N° 140 - Teléfono: 23451101



El presente documento ha sido suscrito por medio de firma electrónica avanzada en los términos de la Ley 19.799
Validar en:
<https://ceropapel.sag.gob.cl/validar/?key=190169565&hash=c1dde>