

JEFA O JEFE DIVISIÓN BIODIVERSIDAD ¹
SERVICIO BIODIVERSIDAD Y ÁREAS PROTEGIDAS
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Jefe o Jefa de la División de Biodiversidad le corresponde diseñar, implementar y dar seguimiento a programas, planes, estrategias y/o acciones para la conservación de la biodiversidad en todo el territorio nacional; de acuerdo a los diversos instrumentos de conservación de la biodiversidad establecidos en el título III de la ley N° 21.600, y especialmente aquellas establecidas en el artículo 7° del Decreto N° 27 de diciembre de 2024 que establece el Reglamento Orgánico del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas.

Al asumir el cargo de Jefa o Jefe de la División de Biodiversidad le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/la Director/a Nacional y direcciones regionales en materias relativas a los instrumentos de conservación de genes, especies, ecosistemas e instrumentos económicos de conservación de la biodiversidad, así como planificar, asesorar, gestionar y coordinar todas aquellas obligaciones del Servicio con relación al Título V de la ley N° 21.600 (De la Fiscalización, Infracciones, Sanciones y Reclamaciones), fuera de las áreas protegidas.
2. Elaborar, ejecutar y coordinar la implementación, así como velar y fiscalizar el cumplimiento de los planes de recuperación, conservación y gestión de especies; los planes de prevención, control y erradicación de especies exóticas invasoras, los planes de manejo para la conservación y los planes de restauración ecológica.
3. Elaborar, ejecutar y coordinar los instrumentos de conservación de ecosistemas, protección y manejo sustentable de humedales, conservación de especies y su variabilidad genética.
4. Desarrollar e implementar los procedimientos necesarios para la administración del Fondo Nacional de la Biodiversidad en coordinación y colaboración con la División Jurídica del Servicio.
5. Desarrollar y coordinar la implementación de los distintos instrumentos económicos de conservación de la biodiversidad incluidos en la ley N° 21.600.
6. Implementar y coordinar los procesos tendientes al otorgamiento de permisos ambientales sectoriales asignados a SBAP en el título III de la ley, entre ellos lo relativo al artículo 41°.
7. Asesorar a la Dirección Nacional en la gestión e implementación de las obligaciones del Servicio derivadas de su atribución de pronunciamiento sobre los impactos de los proyectos o actividades sobre la biodiversidad, incluyendo las condiciones o medidas para mitigar, restaurar o compensar

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-03-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Catalina Bau Aedo

esos impactos, en el marco del sistema de evaluación de impacto ambiental.

8. Colaborar con la División de Áreas Protegidas, según su respectiva competencia, en la definición de criterios para otorgar autorizaciones de repoblación o siembra de especies hidrobiológicas; pronunciarse respecto de la identificación de las áreas susceptibles de ser declaradas preferenciales; fiscalizar la aplicación de la Ley sobre Pesca Recreativa, que se desarrollen en las áreas protegidas.
9. Colaborar en las capacitaciones de fiscalizadores, guardaparques y demás funcionarios/as en materias propias de la división.
10. Gestionar y coordinar la implementación de todas las obligaciones del Servicio relacionadas con las disposiciones de la ley N° 21.435 en los artículos 58, 63 y 129 bis 2 que reforma el Código de Aguas, en coordinación y colaboración con las divisiones e instituciones competentes.
11. Apoyar técnicamente y coordinar la conservación de especies fuera de sus hábitats y genes con bancos de germoplasma, jardines botánicos, conservatorios botánicos y centros de reproducción de fauna nativa, entre otros.
12. Liderar y coordinar la gestión interna de su División, generando condiciones para el compromiso y máximo despliegue de las competencias y fortalezas de las personas al cumplimiento de los objetivos; en el marco de un ambiente laboral seguro, sano y estimulante.
13. Ejercer todas las demás funciones establecidas en el reglamento orgánico del Servicio, así como ejercer las demás funciones que determine el/la Directora/a Nacional, en el ámbito de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Total de Personas que dependen del cargo	23 (directos) 87 (indirectos, incluye equipos regionales)
Presupuesto que administra	\$123.000.000(*)

*Además de M\$144.000 en equipamiento para las Direcciones Regionales, relacionados con la División de Biodiversidad.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Diseñar e implementar un modelo de gestión y organización interna que permita ejercer en forma efectiva y eficiente las funciones de la División considerando la Transformación Digital del Estado.	1.1 Desarrollar la planificación estratégica y un modelo de gestión de la División acorde a lo establecido en los lineamientos estratégicos institucionales. 1.2. Implementar instrumentos de gestión en la organización interna de la División de acuerdo a la planificación estratégica y el modelo de gestión de su área. 1.3. Ejecutar un plan de trabajo relativo a la identificación y levantamiento de los procesos de la División. 1.4. Elaborar los procedimientos asociados a cada uno de los procesos críticos de la División, creando las condiciones para que, en el mediano plazo, se pueda avanzar en la certificación de estos. 1.5 Desarrollar planes y medidas en la división, que contemplen la adecuada transformación digital.
2. Implementar procedimientos, metodologías y estándares de aplicación general del Servicio relativos a la atribución de pronunciamientos en el sistema de evaluación de impacto Ambiental (SEIA).	2.1 Establecer procedimientos técnicos generales en el Servicio para la evaluación ambiental, tomando como referentes los procedimientos establecidos por Ministerio de Medio Ambiente y otros organismos pertinentes así como las regulaciones propias del Sistema de evaluación de impacto ambiental (SEIA). 2.2 Desarrollar guías metodológicas y de estándares para orientar la ejecución de los pronunciamientos ambientales tanto para funcionarios de nivel central como del nivel regional.
3. Implementar procedimientos, metodologías y estándares de aplicación general del Servicio relativos a los instrumentos de conservación establecidos en el título III de la ley 21.600.	3.1 Establecer procedimientos técnicos generales del Servicio para el desarrollo de los instrumentos de conservación considerando los procedimientos establecidos por Ministerio del Medio Ambiente y de otras instituciones con competencias en estas materias. 3.2 Desarrollar guías metodológicas y de estándares para orientar la ejecución de los instrumentos de conservación tanto para funcionarios de nivel central como del nivel regional. 3.3 Liderar la elaboración de los inventarios de la biodiversidad en sus distintas escalas de

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

	biodiversidad, en coordinación con el Departamento de Información, Monitoreo y Estudios del Servicio, y tomando como referencia la información que le proporcionen los servicios públicos con competencia en manejo de recursos naturales, en especial la información disponible en el Ministerio del Medio Ambiente. 3.4 Liderar la elaboración del inventario nacional de humedales en coordinación con el Departamento de Información, Monitoreo y Estudios del Servicio, tomando como referencia la información que le proporcionen los servicios públicos con competencia en manejo de recursos naturales, en especial la información disponible en el Ministerio del Medio Ambiente y CONAF. 3.5 Generar un plan de fiscalización y medir sus resultados en coordinación con la división jurídica del Servicio y con otros organismos competentes del Estado.
4. Implementar el Fondo Nacional de Biodiversidad de acuerdo a lo establecido en la ley 21.600.	4.1 Diseñar un modelo de operación y ejecución del Fondo(bases generales), velando por la transparencia y la probidad, tomando como referente los procedimientos establecidos por el Ministerio de Medio Ambiente y otras instituciones que tengan fondos concursables a la Ciudadanía. 4.2 Implementar procedimientos técnicos generales para administrar el Fondo Nacional de Biodiversidad.
5. Asesorar a la Dirección Nacional y Direcciones regionales para la transversalización de la biodiversidad en las decisiones del Estado, coordinándose con instituciones claves para el cuidado de la biodiversidad del país.	5.1 Elaborar un plan que permita la transversalización de la biodiversidad, realizando un mapeo de las demás instituciones claves en el Estado en coordinación con todas las áreas del Servicio. 5.2 Implementar medidas e instrumentos que permitan el trabajo coordinado en el Estado, para obtener resultados de calidad en la transversalización de la biodiversidad. 5.3 Colaborar con las demás instituciones que componen el Ministerio del Medio Ambiente en el desarrollo de instrumentos que sean de mutuo interés en función de las respectivas competencias.
6. Generar y propiciar las condiciones necesarias para generar un ambiente laboral sano y saludable en la División, promoviendo además la	6.1 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo de corto y mediano plazo que propicie un ambiente laboral sano y saludable, favoreciendo el desarrollo de las personas que forman parte de la División, en el marco de las

transversalización de la perspectiva de género en su ámbito de acción ³ .	políticas y lineamientos que emanen de la Dirección Nacional en esta materia. 6.2 Desarrollar e implementar planes de trabajo con enfoque de género y no discriminación, que favorezcan la integración del equipo. 6.3 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo estratégico que tenga como principal objetivo consolidar una gestión pública ética y transparente, enmarcado a las políticas y lineamiento de la Dirección Nacional, así como con los principios establecidos en la Estrategia Nacional de Integridad Pública. 6.4 Coordinar con la división de Gestión y Desarrollo de Personas en la realización de actividades de capacitación interna para la adquisición de competencias en el marco de los instrumentos asociados a la división de Biodiversidad.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.526.000.-** 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) **\$3.776.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.025.000.-

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.

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; en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 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 5 años en el sector público o privado.

Fuente Legal: letra C del artículo 2° del DFL 1, de fecha 29 de enero de 2024, que Fija Planta de Directivos del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, y regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la ley n° 21.600.

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, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas con la elaboración y/o gestión de instrumentos de conservación de la biodiversidad, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de instrumentos económicos para la conservación de la biodiversidad y/o en evaluación de impacto ambiental **.

***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.**

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.

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.

2.4

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. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
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 personas y organizaciones clave 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 promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (año 2025) (**) (planta y contrata)	283
Presupuesto Anual	M\$11.833.437

(**) La dotación del SBAP en operaciones (año 2027) contempla una dotación de 594 trabajadoras/es permanentes y 536 cupos de jornales transitorios de CONAF, 28 profesionales provenientes del Ministerio del Medio Ambiente y la contratación gradual de 950 nuevas/os trabajadoras y trabajadores, de las/los cuales, 570 cumplirán funciones en terreno en las áreas protegidas.

3.2

CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas es creado por la ley N°21.600 publicada el 6 de septiembre del año 2023, cuyo objeto es la conservación de la biodiversidad del país, a través de la gestión para la preservación, restauración y uso sustentable de genes, especies y ecosistemas.

El Servicio es funcionalmente descentralizado, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, y está sujeto a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente.

Su creación completa la reforma de la institucionalidad ambiental iniciada en el período 2006-2010, cuyo hito es el año 2010 con la ley 20.417 que crea el Ministerio del Medio Ambiente y sus organismos relacionados (Subsecretaría, Superintendencia y Servicio de Evaluación Ambiental), dejando atrás el modelo coordinador, distinguiendo las competencias de política y regulación de las de gestión y fiscalización. Mandatando la ley N° 20.417 en su artículo 8 transitorio que, dentro del plazo de un año desde su publicación, el Presidente de la República debía enviar al Congreso Nacional uno o más proyectos de ley para la creación del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas.

En cumplimiento de dicho mandato, el 1 de marzo de 2011, el Ejecutivo de la época ingresó a tramitación el proyecto de ley titulado "Crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Silvestres Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas". Sin embargo, su tramitación no experimentó avances significativos, razón por la cual fue retirado el 18 de junio de 2014 y reemplazado por una nueva iniciativa legislativa para la creación del "Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas", que luego fue sometida a consulta indígena en 2016.

Tras años de tramitación, el 14 de junio de 2023, el Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley y éste fue sometido a control de constitucionalidad por el Tribunal Constitucional el 11 de agosto de 2023, quedando en condiciones de ser promulgado. Finalmente, luego de 13 años de tramitación legislativa, el 6 de septiembre de 2023, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.600, que crea el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas y el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, organismo que, con su instalación, culmina la institucionalidad ambiental chilena.

El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas se levanta sobre cuatro pilares:

- Creación un servicio público 100% enfocado en la protección de la naturaleza terrestre y marina, en un contexto de crisis climática y pérdida acelerada de biodiversidad.
- Enfrenta la dispersión institucional de las áreas protegidas que antes de su creación estaban repartidas en más de 5 ministerios, abordando una gestión integrada.
- Dota al país de instrumentos de gestión para la conservación de la biodiversidad en todo el territorio nacional -dentro y fuera de áreas protegidas- tales como identificación de sitios prioritarios para la biodiversidad, estrategias de restauración ecológica y protección de humedales.
- Fortalece la normativa y otorga un financiamiento robusto y eficiente para la conservación, en tanto se materializa un importante aumento en el aporte fiscal directo del Estado dedicado a la institucionalidad ambiental de casi un 58%.

A partir de la Dictación del Decreto de Fuerza de Ley N° 1 de marzo del año 2024 se establece que la entrada en funcionamiento del nuevo Servicio contempla un periodo de implementación, previo a la entrada en operaciones, cuyo objetivo es generar todas las condiciones jurídicas, administrativas y organizativas necesarias

para comenzar a ejecutar las funciones que contempla la ley.

Asimismo, dentro de la etapa de implementación se debe preparar el traspaso de las personas, bienes y recursos provenientes del Programa 04 de la Corporación Nacional Forestal (CONAF) llamado "Áreas Silvestres Protegidas", a cargo de la gestión y administración de las áreas protegidas del actual Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Estado (SNASPE).

En este escenario se contempla una dotación en régimen integrada por 594 personas de dotación y 536 cupos en modalidad de jornales transitorios de CONAF, 28 profesionales provenientes del Ministerio del Medio Ambiente y 950 nuevas/os trabajadoras y trabajadoras, de las/los cuales, 570 cumplirán funciones en terreno en las áreas protegidas.

El personal se registrará por las normas del Código del Trabajo, por las disposiciones del decreto ley N° 249, del Ministerio de Hacienda, que fija escala única de sueldos, estará afecto a ciertas normas del Estatuto Administrativo y se sujetará a las normas de probidad y los deberes y prohibiciones establecidos en la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y en la ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.

Sus lineamientos estratégicos preliminares son los siguientes:

Misión Institucional

Somos el Servicio a cargo de cuidar la naturaleza de nuestro país, a través de la administración del Sistema Nacional de Áreas Protegidas, de la fiscalización y la gestión de otros instrumentos de conservación de la biodiversidad; contribuyendo al bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Los objetivos estratégicos preliminares son:

Etapa de implementación:

Generar las condiciones administrativas/organizacionales para que el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (SBAP) pueda desarrollar sus funciones en todo el territorio nacional; propiciando una cultura de excelencia y compromiso por una efectiva protección de la naturaleza.

Etapa de operaciones:

1.- Administrar y gestionar en forma integrada, descentralizada y participativa el Sistema Nacional de Áreas Protegidas, asegurando la conservación de su biodiversidad y del patrimonio natural y cultural asociado del país.

2.- Elaborar, ejecutar y coordinar la implementación de diversos instrumentos de conservación fuera de las áreas protegidas, velando por la conservación de la biodiversidad y promoviendo la gestión sustentable y participativa en todo el país.

3.- Fiscalizar y sancionar las conductas infraccionales cometidas en las áreas protegidas, como en los demás ámbitos de su competencia, garantizando la protección efectiva de la biodiversidad y el cumplimiento de las normativas ambientales aplicables.

4.- Diseñar y administrar un sistema de información y monitoreo de la biodiversidad eficiente, integrado, interoperable y accesible, que garantice la disponibilidad de datos confiables para la toma de decisiones, la gestión coordinada y el conocimiento de la ciudadanía.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos que se relacionan con el cargo son los siguientes:

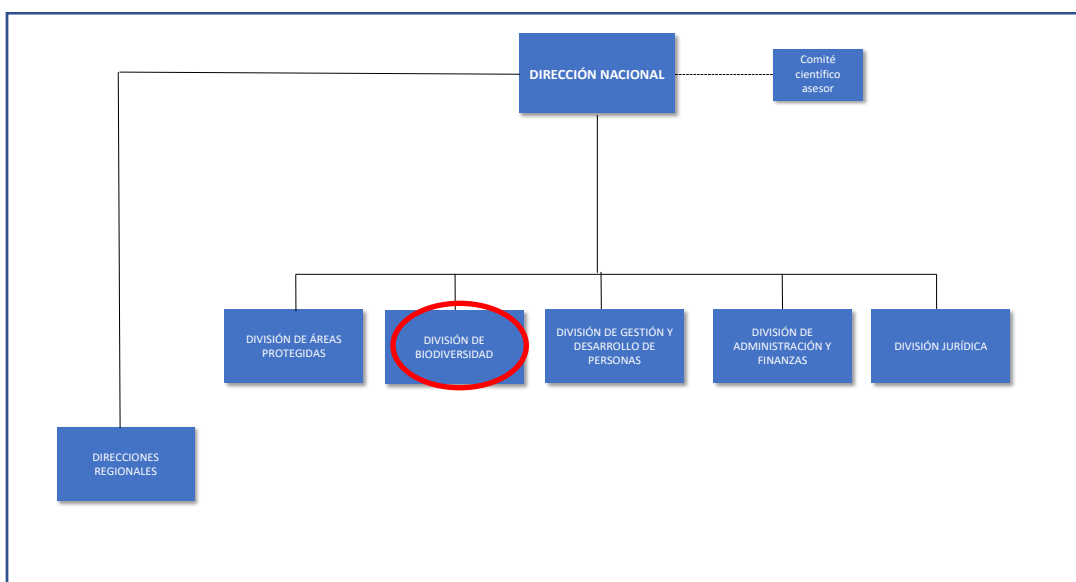
- Director o Directora Nacional
- Jefatura de División Áreas Protegidas
- Jefatura de División Jurídica
- Directores o Directoras regionales

Los principales clientes externos que se relacionan con el cargo son los siguientes:

- Ministerio del Medio Ambiente/División de Recursos Naturales y Biodiversidad
- Superintendencia del Medio Ambiente
- Servicio Evaluación Ambiental
- Corporación Nacional Forestal CONAF
- Servicio Agrícola Ganadero SAG
- Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
- Universidades y centros de investigación relacionados con biodiversidad
- Organizaciones de la sociedad civil relacionadas con materias de biodiversidad.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director o Directora Nacional.
- Jefa o Jefe División Desarrollo de Personas
- Jefa o Jefe División Jurídica
- Jefa o Jefe División Administración y Finanzas
- Jefa o Jefe División Áreas Protegidas
- Jefa o Jefe División Biodiversidad
- 16 Directoras o Directores Regionales

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

CONDICIONES DE DESEMPEÑO

- 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 educacionales 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.