

JEFA O JEFE DIVISIÓN ÁREAS PROTEGIDAS¹
SERVICIO DE 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 asumir el cargo de Jefa o Jefe de la División de Áreas Protegidas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. 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.
2. Asesorar a la Dirección Nacional y definir lineamientos para las Direcciones Regionales en todas las materias relacionadas con la gestión, administración y supervisión del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SNAP).
3. Establecer las coordinaciones necesarias con el Ministerio del Medio Ambiente en relación con la creación de áreas protegidas y demás materias pertinentes, en atención a su rol de supervigilancia en esta materia.
4. Definir lineamientos técnicos y coordinar la gestión y supervisión del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.
5. Elaborar, implementar y monitorear el plan estratégico del Sistema Nacional de Áreas Protegidas.
6. Definir lineamientos técnicos para la creación y coordinación de los comités público-privados de apoyo a la gestión del SNAP, en concordancia con el reglamento establecido a partir de la ley 21.600
7. Definir lineamientos y coordinar la administración de las áreas protegidas del Estado, incluyendo la elaboración, aprobación e implementación de los respectivos planes de manejo, planes de uso público, otorgamiento de permisos, concesiones y cesiones de uso y suscripción de convenios de gestión; en concordancia con los reglamentos establecidos a partir de la ley 21.600
8. Definir lineamientos técnicos y coordinar la gestión de las y los guardaparques que desarrollan sus funciones en las áreas protegidas del Estado.
9. Coordinar e implementar las acciones de fiscalización dentro de las áreas protegidas en coordinación con la División Jurídica del Servicio, el Dpto. de Coordinación de Fiscalización, en conformidad al Título V de la ley N° 21.600, y otras acciones encomendadas a través de convenios, en temáticas de bosque nativo, fomento forestal, pesca y caza y reglamentos asociados.
10. Promover la participación ciudadana en la generación de información, la educación y la gestión de las áreas protegidas, incorporando enfoques de

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-06-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Eliana Arntz

género e interculturalidad como principios transversales, entre otras.

11. Definir lineamientos técnicos y coordinar la gestión relacionada con la supervisión de la administración de las áreas protegidas privadas y el apoyo técnico para su respectiva administración y planes de manejo.
12. Ejercer las demás funciones que determine el/la Directora/a Nacional, en el ámbito de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2 (*)
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	52 (incluye 32 personas nivel regional) (*)
Presupuesto que administra	No administra presupuesto (**)

(*) El número de personas que dependen directa e indirectamente del cargo va a aumentar una vez que se realice el proceso de traspaso de las personas que trabajan en el Programa 04 de la Gerencia de Áreas Silvestres Protegidas de la Corporación Nacional Forestal que incluye dotación del nivel central, de direcciones regionales y de las áreas protegidas del Estado.

(**) Durante el periodo de implementación del SBAP no se contempla que este cargo administre directamente presupuesto institucional.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1.- Liderar la implementación de un modelo de gestión y organización interna que permita ejercer en forma efectiva y eficiente las funciones de la División.	1.1. Implementar adecuaciones pertinentes a la organización interna de la División en función del modelo de gestión diseñado. 1.2. Diseñar e implementar un plan de trabajo para el levantamiento de los procesos de la División y la elaboración de los procedimientos críticos asociados, en el marco de lo establecido por la Ley de Transformación Digital del Estado, creando las condiciones necesarias para avanzar, en el mediano plazo, hacia su certificación. 1.3. Desarrollar la planificación estratégica de la División acorde a lo establecido en los lineamientos estratégicos institucionales.
2.- Liderar la estrategia de gestión del cambio en la División de Áreas Protegidas que permita alinear y conformar un equipo unificado con una visión compartida, tanto por parte de quienes provienen del Programa 04 de CONAF, como por parte de quienes ingresan por concurso público a la División.	2.1. Elaborar e implementar un plan de trabajo de corto y mediano plazo - en coordinación con la División de Gestión y Desarrollo de Personas- que permita resolver los desafíos propios del proceso de cambio y generar una visión y compromiso compartido respecto de los lineamientos estratégicos y la forma de abordarlos.
3.- Generar las condiciones habilitantes para la instalación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas en el país, potenciando	3.1. Elaborar y ejecutar un plan estratégico para la implementación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas. 3.2. Diseñar e implementar un plan integral 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

<p>los planes de manejo como el principal instrumento que garantiza una gestión efectiva de las áreas protegidas.</p>	<p>gestión de planes de manejo de las áreas protegidas del Estado, que contemple metas de elaboración en un horizonte máximo de dos años a partir de su creación, así como un mecanismo quinquenal de revisión, evaluación y actualización de dichos planes.</p>
<p>4.-Liderar la implementación del proceso de fiscalización dentro de las áreas protegidas en las diversas materias que establece la ley N°21.600.</p>	<p>4.1. Elaborar e implementar un plan de acción que genere las condiciones habilitantes para que el Servicio, pueda ejecutar, a nivel nacional, las funciones de fiscalización dentro de las áreas protegidas. 4.2. Elaborar e implementar un plan de acción- en coordinación con la División de Gestión y Desarrollo de Personas- que permita la entrega de los conocimientos y habilidades requeridas para cumplir con el rol de fiscalización dentro de las áreas protegidas, que podrán cumplir las personas que se desempeñen como guardaparques .</p>
<p>5.-Liderar la elaboración de guías técnicas que regulen los procedimientos asociados a la administración, gestión y supervisión de las áreas protegidas mandatados para el Servicio en la ley N° 21.600 (título IV).</p>	<p>5.1 Elaborar e implementar guías y procedimientos técnicos asociados a la elaboración de planes de manejo del Estado y formato tipo de planes de manejo de áreas protegidas privadas. 5.2 Elaborar e implementar guías y procedimientos técnicos asociados al otorgamiento de permisos y concesiones en áreas protegidas. En el caso de permisos, tanto asociados a la ley 21.600, como a actividades asociadas a leyes sectoriales. 5.3 Elaborar e implementar guías y procedimientos técnicos asociados a los procesos de creación y homologación de áreas protegidas.</p>
<p>6.- Generar y propiciar las condiciones necesarias para generar un ambiente laboral sano y saludable en la División, promoviendo además la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>6.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo de corto y mediano plazo orientado a promover un ambiente laboral sano, inclusivo y no discriminatorio, que propicie el desarrollo profesional de las personas de la División e incorpore transversalmente el enfoque de género, en concordancia con los lineamientos institucionales. 6.2. Elaborar y ejecutar un plan de trabajo estratégico para el fortalecimiento y desarrollo de la integridad pública, asegurando su alineación con las políticas y lineamientos de la Dirección Nacional, así como con los principios establecidos en la</p>

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

	Estrategia Nacional de Integridad Pública, con el objetivo de consolidar una gestión pública ética y transparente.
--	--

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 **\$4.556.000.-** 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) **\$3.800.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.070.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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

Título profesional 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 nº 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 áreas protegidas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión pública, fiscalización y/o turismo sustentable.

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

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización,</p>

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (año 2025) (**)	283
Presupuesto anual vigente	M\$10.790.599

(**) 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, dejando atrás el modelo coordinador, distinguiendo las competencias de política y regulación de las de gestión y fiscalización.

Es así como dicha ley dispuso la creación de los siguientes órganos: 1) El Servicio de Evaluación Ambiental, que es el encargado de administrar el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental a través del cual se evalúan los proyectos o actividades susceptibles de generar impacto ambiental, conforme a la normativa vigente. 2) La Superintendencia del Medio Ambiente, órgano responsable de ejecutar, organizar y coordinar el seguimiento y fiscalización del cumplimiento de normas e instrumentos de gestión ambiental, además de instruir procedimientos sancionatorios. 3) Los Tribunales Ambientales, órganos jurisdiccionales cuya principal competencia radica en controlar la actuación de los órganos de la administración del Estado con competencia ambiental, y permiten el acceso a la justicia en asuntos ambientales. 4) El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas: el artículo 8 transitorio de la Ley N° 20.417, estableció 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 Áreas Protegidas 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 áreas protegidas.
- 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 las áreas protegidas en todo el territorio nacional -dentro y fuera de áreas protegidas- tales como identificación de sitios prioritarios, 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 regirá 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 de la naturaleza de nuestro país, a través de la gestión y administración de áreas protegidas, ejecución de instrumentos de conservación, fiscalización y acciones de valorización de la biodiversidad; para la preservación de los ecosistemas, especies y genes y el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Objetivos Estratégicos:

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos de conservación del patrimonio natural del país, a través de la creación, gestión y administración del Sistema de Nacional de Áreas Protegidas integrado por áreas privadas y del Estado.
- Ejecutar los instrumentos de conservación de la biodiversidad vigentes y el diseño de nuevos instrumentos, con alcance dentro y fuera de las áreas protegidas, mediante acciones que permitan contar con un enfoque ecosistémico del territorio nacional.
- Velar por el cumplimiento de la normativa de conservación de la biodiversidad dentro y fuera de las áreas protegidas, a través del diseño y puesta en marcha de procesos de fiscalización y acciones de promoción de cumplimiento.
- Disponibilizar información para la conservación de la naturaleza, mediante la implementación de un sistema de información y monitoreo de la biodiversidad, que incorpore inventarios de ecosistemas, áreas protegidas, humedales, sitios prioritarios y otra información relevante para la conservación y gestión de la biodiversidad.
- Transmitir el valor de la biodiversidad, sus amenazas y su relación con el cambio climático a la ciudadanía, a través de la generación de acciones de educación, sensibilización, información, capacitación y comunicación.

Objetivo Gestión Institucional: (etapa de implementación)

Generar las condiciones habilitantes, que permitan al Servicio desarrollar sus funciones en todo el territorio nacional, a través de la contratación de personas, definición de procesos y sistemas de gestión, provisión de infraestructura, propiciando una cultura de excelencia, enfoque de género y compromiso por una efectiva protección de la naturaleza.

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

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

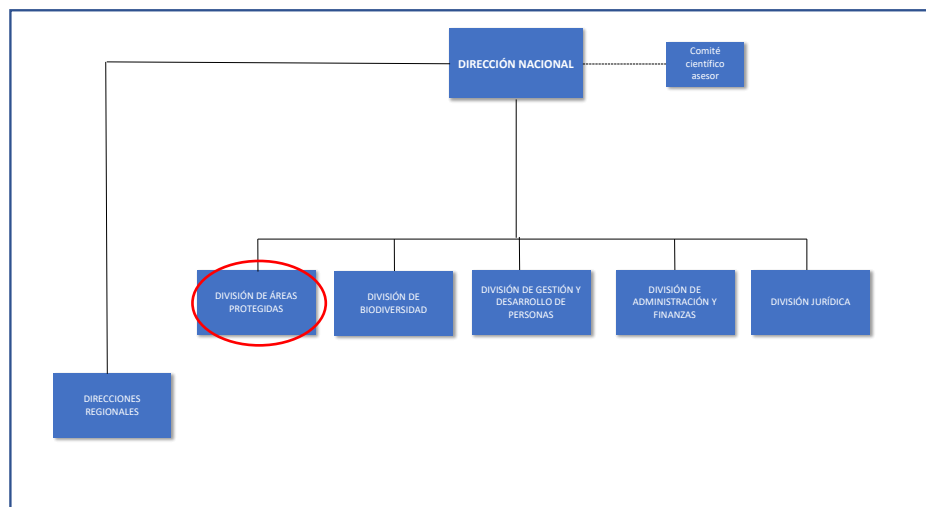
- Director o Directora Nacional
- Jefatura de División Biodiversidad
- Jefatura de División Jurídica
- Jefatura División de Gestión y Desarrollo de Personas
- Directores o Directoras regionales

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

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

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 Áreas Protegidas
- Jefa o Jefe División Áreas Protegidas
- Jefa o Jefe División Áreas Protegidas
- 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

Jefa o Jefe de División Áreas Protegidas- Servicio de Áreas Protegidas y Áreas Protegidas 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.