

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL ATACAMA<sup>1</sup>**  
**SERVICIO BIODIVERSIDAD Y ÁREAS PROTEGIDAS**  
**MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE**  
**SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama,  
Ciudad Copiapó

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora Regional Atacama le corresponde contribuir a la conservación de la diversidad biológica y la protección del patrimonio natural de la región, a través de la gestión de diversos instrumentos de conservación bajo un enfoque ecosistémico, mediante la gestión y administración del Sistema de Áreas Protegidas de la región y diversas acciones de fiscalización dentro y fuera de las áreas protegidas, lo anterior de acuerdo a lo que señalen los distintos reglamentos incluidos en la ley N°21.600.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional Atacama le corresponderá desempeñar las siguientes funciones principales:

1. Dirigir, coordinar y controlar el cumplimiento y ejecución de los planes, programas y/o proyectos relacionados con la gestión de instrumentos de conservación de la biodiversidad, a desarrollarse en cada dirección regional.
2. Gestionar el Sistema Nacional de Áreas Protegidas dentro de su respectiva región, administrar las áreas protegidas del Estado y supervisar la administración de las áreas protegidas privadas, en conformidad al Título IV, así como fiscalizar las actividades que se realicen en ellas, en conformidad al Título V de la ley N° 21.600.
3. Pronunciarse sobre los impactos de los proyectos o actividades sobre la biodiversidad, incluyendo las condiciones o medidas para mitigar, restaurar o compensar esos impactos, en el marco del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, dentro de su respectiva región.
4. Colaborar en el ámbito de su competencia, en el procedimiento para la creación de las áreas protegidas, de conformidad al Reglamento establecido en el artículo 65 de la ley N° 21.600.
5. Dirigir, coordinar y controlar el correcto desarrollo de la fiscalización y sanciones señalado en la ley N°21.600, en su respectiva región.
6. Planificar, asignar y/o ejecutar las fiscalizaciones de las leyes sectoriales en su región, según el respectivo mandato legal.
7. Proponer al/la Directora/a Nacional la creación a nivel regional de comités de carácter consultivos.
8. Administrar, controlar y ejecutar el presupuesto asignado, como también verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que lo rija.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-03-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Beatriz Corbo Atria

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director o Directora Regional de Valparaíso del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas.

9. Velar por el adecuado funcionamiento de la Dirección Regional en todo lo concerniente a edificios, bienes muebles, útiles y en todo otro aspecto relacionado con los recursos materiales y de infraestructura.
10. Liderar y coordinar la gestión interna de la Dirección Regional, 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 desafiante.
11. Establecer, implementar, operar y mejorar continuamente los procesos de su ámbito, considerando además las actividades de administración eficiente de los recursos, gestión de los contratos asignados a su cargo, el control de gestión respectivo; así como el análisis y gestión de los riesgos potenciales para el adecuado cumplimiento de metas e iniciativas definidas.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	8
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	7
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto (*)

(\*)Las Direcciones regionales no contemplan gestión presupuestaria directa durante la etapa de implementación del Servicio.

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

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**.

<b>DESAFÍOS (**)</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Llevar a cabo la instalación, posicionamiento y fortalecimiento de la Dirección Regional del nuevo Servicio en el territorio, conforme a los lineamientos establecidos para el proceso de implementación así como la consecución de sus objetivos institucionales.	<p>1.1 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo para la instalación del Servicio en la región que contemple los aspectos organizacionales y administrativos esenciales para su entrada en operaciones en febrero 2026, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección Nacional.</p> <p>1.2 Coordinar y supervisar el proceso de traspaso de las personas del programa 04 de CONAF en la región al nuevo Servicio, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Dirección Nacional, garantizando la eficacia en su implementación.</p> <p>1.3 Coordinar y supervisar el proceso de traspaso de los bienes y recursos del programa 04 de CONAF en la región al nuevo Servicio, garantizando su alineación con lineamientos establecidos por la Dirección Nacional y asegurando la eficacia en su implementación.</p>

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

<p>2. Garantizar que las áreas protegidas de la región cuenten con un plan de manejo debidamente establecido y cuya revisión se realice en forma periódica.</p>	<p>2.1 Establecer un proceso de priorización y desarrollar un plan de trabajo quinquenal para la elaboración de los planes de manejo de las áreas protegidas del Estado en la región. Este plan de trabajo debe incluir estimaciones presupuestarias detalladas, plazos de elaboración de dos años desde la creación del área respectiva, y contemplar una revisión periódica cada cinco años, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las necesidades operativas.</p>
<p>3. Implementar un sistema regional de fiscalización basado en los lineamientos establecidos por el nivel central, que contemple las prioridades regionales y un enfoque integral considerando las capacidades humanas, las necesidades de capacitación, así como los sistemas logísticos y operacionales necesarios.</p>	<p>3.1 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo integral para la implementación de un sistema regional de fiscalización, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la organización y optimizando los recursos disponibles para garantizar su efectividad y sostenibilidad en el tiempo.</p> <p>3.2 Generar e implementar coordinaciones estratégicas con otras instituciones competentes en fiscalización en la región, como SERNAPESCA, SMA, SAG, DGA entre otras, para optimizar la gestión y fortalecer los procesos de fiscalización.</p>
<p>4. Implementar procesos regionales que garanticen la correcta ejecución de los instrumentos de conservación establecidos por la ley 21.600.</p>	<p>4.1 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo para implementar los instrumentos de conservación de la biodiversidad mandatados en el título III de la ley N° 21.600.</p> <p>4.2 Colaborar con la División de Biodiversidad de nivel central para establecer los flujos de proceso relacionados con la gestión de instrumentos de conservación de la biodiversidad, que involucren la participación del nivel regional.</p> <p>4.3 Establecer lineamientos para una oportuna y eficiente comunicación con comunidades locales, autoridades locales, comunales y de la región respecto de la implementación de los instrumentos de conservación de la biodiversidad en la región; manteniendo para estos efectos un registro de actores a nivel regional disponible para los distintos instrumentos del Servicio.</p>
<p>5. Desarrollar procedimientos regionales para la atribución de Pronunciamento respecto a los impactos sobre la biodiversidad y las correspondientes medidas de mitigación, dentro del marco del Sistema de Evaluación Ambiental.</p>	<p>5.1. Realizar un levantamiento detallado de los proyectos en curso que hayan solicitado pronunciamiento por impacto en biodiversidad en la región, evaluando además el estándar técnico y normativo aplicado hasta a la fecha con el fin de identificar oportunidades de mejora y alineación con los objetivos estratégicos de gestión ambiental .</p> <p>5.2. Elaborar una sistematización de buenas</p>

	<p>prácticas en esta materia de acuerdo con lineamientos del nivel central del Servicio.</p> <p>5.3. Colaborar con nivel central para definir metodologías o estándares en el proceso de pronunciamiento de SEIA.</p>
<p>6. Generar y propiciar las condiciones necesarias para generar un ambiente laboral sano y saludable en la Dirección Regional, promoviendo además la transversalización del enfoque de género<sup>3</sup> en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>6.1. Elaborar y ejecutar un plan de trabajo de corto y mediano plazo que propicie un ambiente laboral sano y saludable propiciando el desarrollo profesional de las personas que forman parte de la Dirección Regional, en el marco de las políticas y lineamientos que emanen de la Dirección Nacional en esta materia.</p> <p>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 lineamiento de la Dirección Nacional, así como con los principios establecidos en la Estrategia Nacional de Integridad Pública, con el objetivo de consolidar una gestión pública ética y transparente.</p>

(\*\*) Los desafíos que abordan temáticas propias del objeto del Servicio (biodiversidad y áreas protegidas) comienzan a desarrollarse a partir de la entrada en operaciones, esto es, en febrero del año 2026; según lo establece el DFL 2 tomado de razón por CGR el 20/11/2024

#### 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 **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.246.000.-** 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) **\$3.593.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.553.000.-**

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.

<sup>3</sup> 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 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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

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 B 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 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión ambiental, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de áreas protegidas y/o gestión de instrumentos de conservación de la biodiversidad y/o en gestión de recursos físicos y de personas. \*\*

**\*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.

<sup>4</sup> 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	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**

<b>Dotación Total</b>	283 personas ( <i>Dotación máxima año 2025</i> )
<b>Presupuesto Anual</b>	\$11.833.437.000

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--

competencias de política y regulación de las de gestión y fiscalización.

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.

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).

Por otra parte, el decreto de fuerza de ley N.º 2 de noviembre del año 2024 establece que el SBAP entrará en operaciones el 1 de febrero del año 2026.

Sin perjuicio de lo anterior, el ejercicio de las facultades a las que se refiere el literal b) del artículo 5º de la ley N° 21.600 entrarán en vigencia de acuerdo con establecido en el artículo noveno transitorio de la ley N° 21.600.

Con todo, el Servicio ejercerá las funciones establecidas en el literal f) del artículo cuarto transitorio, y el párrafo primero del literal b) del artículo quinto transitorio, de la ley N° 21.600, a contar de la publicación del decreto con fuerza de ley N°2, esto, es, noviembre del año 2024.

Finalmente, 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 trabajadores, 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:**

1.- Generar las condiciones administrativas/organizacionales para que el 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.

El Servicio se desconcentra territorialmente a través de las Direcciones Regionales a cargo de un/a Director/a Regional, quien depende jerárquicamente del o la Director/a Nacional del Servicio.

La región de Atacama tiene un total de 6 áreas protegidas del Estado, que corresponden a 155.235 ha. de acuerdo con registros del Ministerio del Medio Ambiente cuya administración recae en el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, según lo establece la ley N° 21.600.

Asimismo, la visitación anual en áreas protegidas para esta región superaba los 20.699 visitantes, según datos de Corporación Nacional Forestal (CONAF) del año 2018.

Uno de los más importantes instrumentos de gestión en relación con estas áreas protegidas son los planes de manejo, que constituyen el marco regulatorio de las mismas, cuya elaboración debe realizarse en un plazo de dos años desde su creación; y su revisión, al menos cada cinco años.

En cuanto al avance en la elaboración de los planes de manejo por cada región, es posible señalar que, en la región de Atacama existe un 33 % de áreas protegidas que requerirán elaborar o actualizar sus planes de manejo, de acuerdo con datos de CONAF.

Otras tareas de alto impacto que serán responsabilidad de la Dirección Regional dicen relación con conocer y pronunciarse sobre proyectos regionales en el marco de los procesos de evaluación ambiental, así como, pronunciarse en el marco de lo regulado por otras normas sectoriales a nivel regional. Para el caso de la región de Atacama, en el año 2023 ingresaron 2 proyectos, de acuerdo con información del Servicio de Evaluación Ambiental.

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

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

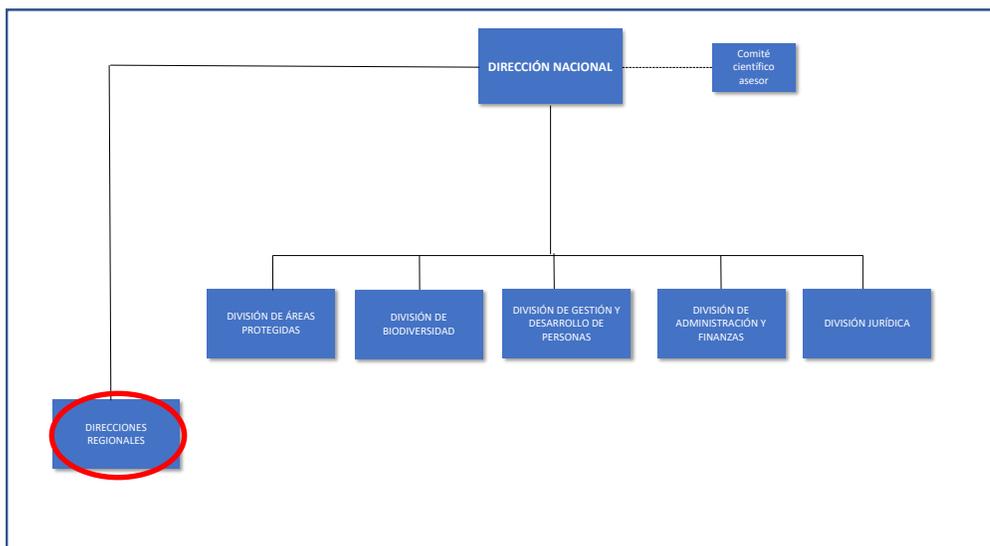
- Director/a Nacional
- Jefaturas de División

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

- Ministerio del Medio Ambiente
- Secretaría Regional del Medio Ambiente
- Superintendencia del Medio Ambiente
- Gobierno Regional
- Dirección Regional Servicio Evaluación Ambiental
- Gerencia de Áreas Silvestres Protegidas CONAF (etapa de implementación)
- Secretaría Regional Turismo
- Universidades regionales
- Visitantes áreas protegidas
- Comunidades aledañas áreas protegidas
- Organizaciones de la sociedad civil regionales relacionadas con materias de biodiversidad y 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 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**

### - 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.