



Servicio de
Biodiversidad y
Áreas Protegidas

Código de Ética

Marzo, 2026.

Código de Ética

Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (SBAP).

La **redacción y contenidos** de este informe estuvo a cargo de la División de Personas.

El **diseño** de este informe estuvo a cargo del Departamento de Comunicaciones, Ciudadanía y Educación.

Las fotografías de este manual son cortesía de Marca Chile.

Marzo de 2026

Distribución para equipos de SBAP y actores vinculados.

Este informe puede ser reproducido total o parcialmente para fines técnicos y de difusión interna, aunque se recomienda su uso digital.

© Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas – Gobierno de Chile, 2026.

Índice

1. Presentación	5
1.1. El Código de Ética y su Comité	6
1.2. ¿Cómo se construyó nuestro Código de Ética?	7
1.2.1. Fase de Difusión y Sensibilización	7
1.2.2. Fase de Diagnóstico Participativo	7
1.2.3. Fase de Elaboración del Código	8
1.2.4. Fase de Difusión y Capacitación	8
1.3. ¿A quiénes va dirigido nuestro Código de Ética?	8
2. Misión y Valores Institucionales	9
2.1. Misión Institucional	9
2.2. Valores Institucionales	9
3. Compromiso con los principios éticos	10
3.1. Principios que orientan la conducta y nuestro compromiso	10
3.1.1. Probidad	10
3.1.2. Legalidad	11
3.1.3. Uso correcto de la información	11
3.1.4. Resguardo de los recursos públicos	12
3.1.5. Respeto	12
3.1.6. Integridad	13
3.1.7. Excelencia	13
4. Canales de consultas y denuncias	14
4.1. Consultas	14
4.2. Denuncias	14
5. Sanciones	14
5.1. ¿Qué pasa si no cumplimos nuestro Código de Ética?	14
GLOSARIO	15
Conceptos que debemos conocer	15



1. Presentación

El Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas nace con una misión trascendental para el país: resguardar la naturaleza de Chile y contribuir al bienestar de las generaciones presentes y futuras, mediante la protección de nuestros ecosistemas, especies y diversidad genética. Cumplir esta tarea exige no solo capacidades técnicas, sino también una sólida base ética que oriente cada una de nuestras decisiones y acciones. En ese contexto, me es grato presentar el Código de Ética del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas.

Este documento es más que un conjunto de normas o recomendaciones. Representa un compromiso colectivo con la integridad, la probidad y el servicio público. Define el marco de referencia de cómo queremos relacionarnos entre nosotros y con la ciudadanía, estableciendo valores y estándares de conducta que deben guiar nuestro actuar cotidiano, tanto en las oficinas como en terreno, en cada área protegida y en cada decisión que tomamos como institución.

La construcción de este Código fue un ejercicio participativo, que incorporó espacios de diagnóstico, diálogo y reflexión sobre los dilemas éticos que enfrentamos en nuestra labor. Este proceso permitió recoger experiencias del trabajo cotidiano en los territorios, especialmente de quienes desempeñan funciones en áreas protegidas, asegurando que este instrumento tenga un sentido práctico y cercano a nuestra realidad institucional.

En un Servicio que está dando sus primeros pasos, este Código constituye un pilar fundamental para el desarrollo de un sistema de integridad institucional, orientando nuestras decisiones y fortaleciendo la confianza de la ciudadanía en nuestro trabajo. Al mismo tiempo, busca ser una guía clara y útil para enfrentar situaciones complejas, promoviendo un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y transparente.

Quiero agradecer especialmente a todas las personas trabajadoras que participaron activamente en la elaboración de este Código. Su compromiso y disposición permitieron que este instrumento refleje la realidad y los desafíos del Servicio. Del mismo modo, agradezco el trabajo y dedicación de los representantes de cada estamento del SBAP, así como la valiosa colaboración de funcionarios y funcionarias de la Corporación Nacional Forestal (CONAF), quienes aportaron su experiencia y mirada en un momento clave de transición institucional. Reconozco también el apoyo de la División Jurídica y de la División de Gestión y Desarrollo de Personas del SBAP, cuyo trabajo fue fundamental para concretar este proceso.

Los invito a conocer, aplicar y hacer propio este Código de Ética. Su cumplimiento no solo fortalece nuestra institución, sino que también honra el sentido profundo del servicio público: trabajar con compromiso, responsabilidad y vocación por el cuidado de la naturaleza y el bienestar de nuestro país.

Les saluda cordialmente a todos y todas,

AARON CAVIERES CANCINO
Director Nacional
Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas

1.1. El Código de Ética y su Comité

El Código de Ética, es una herramienta que proporciona el marco de referencia de la forma como queremos que se trabaje en el SBAP, para todos y todas quienes formamos parte del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, promoviendo valores y conductas éticas, tanto en lo relativo al respeto de las personas y su dignidad, así como también de la legalidad vigente evitando situaciones de corrupción, lavado de activos u otros; lo cual permitirá adecuar nuestras gestiones y el ejercicio de nuestro diario quehacer fundados en valores compartidos.

Por otro lado, tiene como finalidad convertirse en una guía práctica para orientar la conducta diaria, que refleje situaciones que se pueden experimentar en el Servicio y que sea reconocido por quienes trabajamos en ella. Si bien no pretende abarcar todas las posibles circunstancias, busca mediante la entrega de criterios claros que nos ayuden a actuar correctamente, fortaleciendo el desempeño institucional y el ejercicio íntegro de nuestras funciones.

Además, como pilar fundamental de un futuro Sistema de Integridad al interior del Servicio, establece lineamientos éticos para el relacionamiento entre la Institución y sus personas trabajadoras, así como también entre estas y la sociedad toda, especialmente en lo relacionado con nuestros compromisos para con la biodiversidad y administración, fiscalización y supervisión de las áreas protegidas de nuestro país.

El Comité de Ética ha contado con la participación activa de los funcionarios de la Corporación Nacional Forestal (CONAF) y los miembros electos del servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (SBAP) y es el encargado de llevar a cabo este importante avance institucional, está compuesto por:

Ewald Landsberger Sepúlveda	Coordinador del Comité de Ética	Carmen Gloria Roa Pérez	Representante del estamento profesional SBAP
Oscar Smith Inostroza	Subrogante del Coordinador del Comité de Ética	Maricarmen Pérez Tamayo	Representante del estamento administrativo SBAP
Cecilia Vargas Jara	Representante del Departamento de Gestión de Personas SBAP	Daniel Medel Quezada	Presidente del Consejo Nacional de Guardaparques CONAF
Alejandro Correa Rivera	Representantes de División Jurídica del SBAP	Felipe Barrios Martínez	Jefe del Departamento de Áreas Protegidas DR Maule CONAF
Karina Fernández Carrera		Isla Troncoso Medel	Gerencia de Áreas Protegidas CONAF
Paula Herrera Pisani	Representante del estamento directivo SBAP	Moisés Grimberg Pardo	Representante del Sindicato de Guardaparques CONAF

1.2. ¿Cómo se construyó nuestro Código de Ética?

En el marco del Convenio de Colaboración de Ética e Integridad Pública con el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, a través de la Comisión Asesora Presidencial para la Integridad Pública y Transparencia; y la Dirección Nacional del Servicio Civil en el mes de octubre del 2025 se forma un Comité de Ética, integrado por el Coordinador, su subrogante, representantes de las áreas jurídicas y de personas del SBAP, pero más importante aún, es que se eligen de manera democrática y participativa representantes de los tres estamentos del Servicio: directivos, profesionales y técnicos. Además, cuenta con representación de los estamentos directivos, profesionales y de guardaparques de CONAF, considerando su próximo traspaso al Servicio y la necesidad que su visión también sea parte de este proceso desde sus orígenes.

Este Comité, a través de reuniones periódicas presenciales y remotas, fue el encargado de diseñar y coordinar las diversas etapas desarrolladas bajo una metodología que promovida por la Estrategia Nacional de Integridad Pública mediante el Convenio suscrito el 03 de octubre de 2025, y además por el Servicio Civil.

La metodología aplicada se diseñó como un proceso de construcción incremental, donde cada etapa generó productos tangibles que permitieron identificar los nudos críticos de la cultura institucional. A continuación, se describen las fases y sus alcances más significativos:

1.2.1. Fase de Difusión y Sensibilización

- **Producto:** Productos de Comunicación y Sensibilización Ética. [Breves SBAP, comunicados, entre otros]
- **Ámbito Significativo:** Este producto permitió establecer una base común de lenguaje técnico. Lo más relevante fue derribar prejuicios sobre el control, posicionando el Código de Ética como una herramienta de protección para el trabajador/a y de fortalecimiento para la nueva institucionalidad del SBAP.

1.2.2. Fase de Diagnóstico Participativo

- Esta etapa, de carácter bimodal (cuantitativa y cualitativa), generó los insumos más críticos para la transparencia del proceso:

Producto A: Percepción Ética (Encuesta).

- Se aplicó al universo total de personas trabajadoras, logrando una participación de 82 personas de SBAP y 4 personas de CONAF.
- El análisis permitió mapear la frecuencia de dilemas éticos. El hallazgo más relevante fue la identificación de los conflictos de interés y el uso de la información privilegiada como áreas de riesgo prioritarias que el código debía normar con urgencia.

Matriz de Hallazgos Cualitativos (Focus Groups).

- **Detalle de Participación:** Se realizaron 8 grupos focales separados por estamentos, de manera que hubo grupos de directivos SBAP y CONAF, profesionales, guardaparques y del estamento técnico.

- **Ámbito Significativo:** Este producto capturó la "ética del terreno en base a principios se traducen en la labor diaria de quienes custodian las áreas protegidas, asegurando que el código tenga un sentido práctico y no solo teórico.
- Producto informe diagnóstico

1.2.3. Fase de Elaboración del Código

- **Producto:** Borrador del Código de Ética y Conducta SBAP.
- **Ámbito Significativo:** se tomaron las inquietudes del diagnóstico y se transformaron en estándares de conducta de los principios rectores que responden directamente a la realidad de SBAP y de trabajadores/as de CONAF en su transición al nuevo servicio.

1.2.4. Fase de Difusión y Capacitación

- **Producto:** Programa de Inducción y Canales de Consulta.
- **Ámbito Significativo:** El aspecto más relevante aquí es la operatividad. Más allá del documento escrito, este producto garantiza la creación de un sistema de consultas y denuncias que otorga garantías de anonimato y seriedad, cerrando el ciclo de integridad institucional.

Asimismo, es importante señalar que durante todo el proceso de elaboración del Código de Ética se incorporó un enfoque de género, reflejado en el uso de lenguaje respetuoso y no sexista, orientado a prevenir prácticas discriminatorias y fortalecer un ambiente laboral respetuoso para todas y todos los integrantes de las instituciones participantes.

1.3. ¿A quiénes va dirigido nuestro Código de Ética?

Este Código de Ética está dirigido a todas las personas trabajadoras del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, cualquiera sea su estamento o su forma de contratación que genere la relación laboral.

Debido a lo anterior, se espera que cada trabajador y trabajadora del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas conozca, comprenda y aplique activamente en su quehacer diario los valores y estándares de conducta establecidos en este Código de Ética, evitando toda conducta que pueda considerarse inapropiada, indebida o contraria a los principios éticos de la institución.

2. Misión y Valores Institucionales

2.1. Misión Institucional

De acuerdo con el mandato entregado por la Ley N° 21.600, publicada el 06 de septiembre de 2023, somos el Servicio a cargo de cuidar de la naturaleza de nuestro país, a través de la gestión y administración de áreas protegidas, la ejecución de instrumentos de conservación, la fiscalización y acciones de valorización de la biodiversidad; para la preservación de los ecosistemas, especies y genes, contribuyendo al bienestar de las generaciones presentes y futuras en condiciones de igualdad de género y de derechos.

2.2. Valores Institucionales

Cada uno de los valores institucionales que dan cuerpo a este Código no se limita a una definición técnica o teórica; por el contrario, cobran vida a través de relatos que recogen experiencias reales de nuestra trayectoria. Estas historias, que en su mayoría forman parte de la memoria colectiva de los trabajadores y trabajadoras, permiten que el valor deje de ser un concepto abstracto y se convierta en un espejo de nuestra propia práctica.

Entendemos que una definición fría no basta para transformar conductas; es la narrativa de nuestra vivencia compartida la que permite adquirir y sentir cada valor como algo propio. Al vernos reflejados en relatos de honestidad, sacrificio o compromiso que efectivamente han ocurrido en nuestras áreas protegidas y oficinas, fortalecemos la idiosincrasia institucional y cimentamos una cultura ética auténtica. En definitiva, entendemos que los valores que nos representan son:

- **Respeto:** En nuestras labores diarias valoramos las relaciones de horizontalidad en el trato, manteniendo en todo momento la cordialidad, entendimiento y tolerancia por nuestras legítimas diferencias. Valoramos todas las labores que se realizan en nuestro Servicio, ya que cada una de ellas aporta al cumplimiento de nuestra misión institucional y nos mantiene unidos como equipo.
- **Probidad:** Este valor nos permitirá fiscalizar en un lugar aislado con todas las atribuciones legales mirando el beneficio del bien común ya que debo priorizar el interés general y la finalidad para la que fue creado el Servicio.
- **Honestidad:** Es reconocer que nos equivocamos, sin importar el estamento o nuestro rol dentro del Servicio, pues muchas veces el no sincerar un error a tiempo puede generar un problema mayor para mi equipo, el Servicio o la ciudadanía.
- **Imparcialidad:** Es tomar decisiones basadas en criterios objetivos y no en relaciones de amistad (“amiguismo”) o en mi relación que me une con otro, muchas veces tendremos que estar en los territorios o en la oficina y no permitiremos que nuestros actos sean corrompidos por el lazo de amistad o familiar que tengo con otra persona.
- **Compromiso con el servicio público:** Lo vemos reflejado en la frase “hacer las cosas bien”, sobre todo cuando seamos un Servicio que da sus primeros pasos ante la ciudadanía o que tiene esta particular normativa que junta el Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo, todas estas situaciones no nos quitan la motivación de hacer nuestra labor todo lo mejor que podamos.
- **Transparencia:** Es seguir formando todos nuestros procesos, reglamentos o políticas, de la manera más participativa posible, donde todas las personas puedan opinar, analizar, entender y aportar, para luego aplicar y difundir. Así también la transparencia la vemos plasmada en la toma de decisiones técnicas de manera libre e independiente de ideologías, filosofías, o creencias políticas o personales, sólo velando por el cuidado del medio ambiente.

- **Colaboración y trabajo en equipo:** Es sentir que un guardaparques que está haciendo trabajo fronterizo en el extremo sur de Chile, no está solo; hay un equipo de apoyo que le entrega los insumos necesarios para que desarrolle su labor de la mejor forma posible; así también, es leer y aplicar un protocolo interno, que es el fruto del trabajo de varias Divisiones y equipos de trabajo hasta obtener el mejor instrumento normativo alcanzable.

3. Compromiso con los principios éticos

3.1. Principios que orientan la conducta y nuestro compromiso

El Código de Ética debe incorporar un conjunto de principios que orientan la conducta de quienes ejercen funciones públicas. Estos principios no solo inspiran la actuación individual y colectiva en el quehacer institucional, sino que también constituyen la base normativa que estructura la función pública en Chile. Se encuentran consagrados en la Constitución Política de la República, en diversos cuerpos legales como la ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto Refundido, Coordinado y Sistematizado fue fijado por el D.F.L. N°1/19.653, la ley N°19.880 que establece Bases los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado, el DFL N° 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la ley N°20.880 sobre probidad en la función pública y prevención de conflictos de intereses, reforzado por el artículo 13 de la ley N° 21.600; entre otras disposiciones legales y reglamentarias.

Estos principios no deben entenderse como una simple enumeración normativa, sino como valores esenciales que orientan las decisiones y comportamientos de los trabajadores y trabajadoras, sirviendo de guía permanente. Son: Probidad, Legalidad, Correcto uso de la información, Resguardo de los Recursos Públicos, Respeto, Integridad y Excelencia. En el siguiente capítulo revisaremos el significado de cada uno de ellos y lo ejemplificaremos con acciones concretas que, sin ser taxativas, nos ayudarán a concretizar su aplicación práctica.

3.1.1. Probidad

El principio de probidad exige que las personas que ejercen funciones públicas actúen de manera intachable, con honestidad, lealtad e imparcialidad, siempre priorizando el interés general por sobre los intereses particulares. Esto implica denunciar actos de corrupción, como, por ejemplo, el tráfico de influencias, la negociación incompatible, el soborno o el cohecho.

Algunos ejemplos que nos ayudarán a practicarlos son:

- Me invitan a integrar un Comité de Selección. Al revisar las postulaciones, advierto que conozco a una de las personas candidatas. Como esta situación puede afectar mi imparcialidad, informo el hecho y me abstengo de participar.
- Me asignan un vehículo del Servicio para trasladarme a una actividad en terreno. En el trayecto recuerdo que un familiar vive cerca, pero decido no desviarme, ya que el vehículo debe utilizarse exclusivamente para fines institucionales.
- Mi hija me llama urgente avisándome que mañana debe llevar un traje de pascuense para bailar en el curso, ya que como siempre, no me dijo nada hasta el último día. En mi desesperación

decido ir al negocio que arrienda estos trajes en mi horario de colación, mientras estoy en la fila me doy cuenta de que tardaré más de lo que dura mi horario de colación. Mejor vuelvo a la oficina y pasaré después de mi jornada laboral.

3.1.2. Legalidad

El principio de legalidad establece que las personas que ejercen funciones públicas deben actuar siempre dentro de los límites establecidos por la Constitución, las leyes y los reglamentos. Esto significa que sólo pueden ejercer las facultades y competencias que les han sido expresamente conferidas por la normativa vigente, y cualquier actuación fuera de estos límites es ilegal. La legalidad también implica el actuar permanente para la ciudadanía, el obedecer las órdenes del superior jerárquico y supervisar los actos de las personas que están bajo nuestra dependencia.

Algunos ejemplos que nos ayudarán a practicarlos son:

- Me piden que redacte una resolución ambiental, pero no conozco muy bien la normativa aplicable, aunque tengo claridad de lo que “es mejor” para la comunidad del sector, por eso doy mis mejores argumentos, aunque no basados en la ley o en lo que la Contraloría ha determinado para este tipo de asuntos. Al final mi resolución fue denunciada por arbitraria e ilegal.
- El Director Nacional me designó como fiscal en un caso bien complejo en el Servicio, me encomendó terminar la investigación dentro del plazo legal, pero no he podido terminar. Si bien solicité ampliación del plazo para su investigación, ya pasaron varios meses desde que esa fecha venció y esto está generando desgaste a los involucrados y al ambiente laboral.
- Debo comprar artículos para el Servicio, pero considero que realizar una licitación es una pérdida de tiempo. Por ello, decido contratar directamente a un proveedor conocido para agilizar el proceso y cumplir las metas, total “el fin justifica los medios”.

3.1.3. Uso correcto de la información

Las personas que cumplen una función pública tienen el deber de resguardar la información a la cual acceden en el ejercicio de sus labores, respetando su carácter público, reservado o secreto, según lo establezca la ley. Este deber aplica tanto en su interacción con personas externas a la institución como con sus compañeros de trabajo. Este principio también se traduce en colaborar activamente en la entrega de información precisa, veraz y oportuna cuando sea requerida por la institución.

Algunos ejemplos que nos ayudarán a practicarlos son:

- En pleno proceso de sumario administrativo, donde me han designado como fiscal, me doy cuenta de que, por los antecedentes recibidos tendré que formularle cargos a la persona denunciada. Aunque esto ocurre en el marco del secreto de sumario decido comentarle en el almuerzo para que esté preparada.
- Como profesional a cargo de la base de datos del Servicio extraigo sólo los nombres y los correos electrónicos para entregársela a mi pareja que vende seguros, ya que este mes no ha llegado a su meta de ventas. Como es mi familia y es de confianza, se la paso, pero le digo que no cuente de donde le llegó esta información.
- Un profesor de mi diplomado, que sabe que trabajo en un proyecto del Servicio, aún no publicado, me contrata para dictar una clase sobre esa materia. Aunque sé que accedo a esa información únicamente por mi cargo, la utilizo en la exposición por considerarlo un aporte educativo.

3.1.4. Resguardo de los recursos públicos

Las personas que desempeñan funciones públicas deben administrar, custodiar y utilizar de manera eficiente los recursos materiales, financieros y el equipo de trabajo que tienen a su disposición, siempre con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y el servicio público. La ley también puede establecer que los funcionarios responsables de la gestión de recursos deben rendir cuentas sobre su utilización.

Algunos ejemplos que nos ayudarán a practicarlo son:

- Como profesional de compras, me mandaron para que compre un determinado número de bienes para las oficinas de las regiones, evalúo el presupuesto asignado y tengo de sobra, así que no elijo el precio más barato (habiendo otros de la misma calidad y precio menor) y además compro más de lo que necesito ya que hay que mirar para el futuro y “entre comprar y no comprar” es mejor comprar para ahorrarme todos los trámites de la compra pública en un mes más. Además, mi jefatura nunca me revisa las compras que hago los viernes en la tarde, no creo que se den cuenta.
- Tengo que ir a supervisar la Reserva de la Cascada Dorada y como al regreso debo pasar a buscar a mi esposa que vacaciona en el sector, decido que la tarjeta de bencina la ocuparé en mi auto y, los viáticos los “dejaré un poquito pasados” para no pasar hambre. Al final, lo importante es ir a supervisar.
- Hoy llegué bien temprano para utilizar la impresora institucional para imprimir un libro que necesito para una clase vespertina. Aunque sé que no corresponde usar recursos públicos para fines personales, justifico la decisión señalando que fui consciente ya que ahorré papel imprimiendo por ambos lados.

3.1.5. Respeto

El ejercicio respetuoso de la función pública exige un trato digno, empático, cortés y equitativo con todas las personas, promoviendo relaciones basadas en la cordialidad y armonía. Este debe desempeñarse en la convivencia organizacional, en las relaciones con las autoridades y/o personas subordinadas, y en los distintos espacios de vinculación con la ciudadanía. Están prohibidas las conductas que vulneren la dignidad de las personas, como el acoso sexual, laboral, la violencia en el trabajo, o cualquier forma de hostigamiento.

Algunos ejemplos que nos ayudarán a practicarlo son:

- Esta semana estaré de turno como el guardaparque a cargo de la entrada sur de la reserva, por mis años de experiencia, sé que este lado del parque es de ambiente más familiar, así que cuando llegan adolescentes con su ticket les digo que la entrada para la gente joven es por la puerta norte, así evito que molesten a las familias y los niños.
- Es fin de mes y como siempre el nivel de trabajo es más intenso de lo habitual, por lo mismo, así como lo hago yo en mis labores, espero que todos estén igual de comprometidos con nuestra misión y por eso les extenderé la última reunión a pesar de que sé que todos llegaron temprano. Son temas urgentes y debemos resolverlos pronto, después veremos eso si aplica compensación de horas.
- Como encargado de responder a las consultas de los usuarios, he notado que la mitad de las consultas que me llegan es información que está en el sitio web, por lo tanto, para optimizar mi tiempo no las responderé; en algún momento se darán cuenta que era cosa de entrar a la página

y revisar el banner del inicio, mi tiempo es valioso y hay temas más importantes por los que preocuparme.

3.1.6. Integridad

El principio de integridad exige que las personas que desempeñan funciones públicas actúen con rectitud, honestidad y coherencia en todas las circunstancias, manteniendo una conducta intachable tanto en su ejercicio profesional como en su vida social. Su actuar debe reflejar la dignidad del cargo que ocupan, promoviendo siempre la confianza y el respeto hacia la institución que representan. La integridad nos mandata a evitar realizar acciones que dañen a otros o al Servicio, como presentar denuncias falsas o participar en actos que comprometan la buena reputación del SBAP.

Algunos ejemplos que nos ayudarán a practicarlo son:

- Estoy feliz porque estoy realizando un estudio de impacto ambiental en un área que conozco a la perfección ya que hace un par de años yo era contraparte (consultora) y es por eso que mi conocimiento del tema me entrega más herramientas que a mis compañeros, no veo dilema para inhabilitarme, ya pasaron varios años.
- Ayer viernes nos pagaron y nos fuimos a un *after office* con el equipo, lo pasamos de maravillas, pero una persona comenzó a realizar bromas de tipo sexista y discriminatorias, por lo que hoy tengo que indicarle que ese tipo de conductas incívicas no están permitidas dentro o fuera del trabajo, sea o no, actividad laboral o con compañeros del SBAP.
- Mientras realizo acciones de fiscalización en el área protegida, se fiscaliza a un grupo de personas, dentro de las cuales se encontraba mi vecino, quien estaba haciendo un asado para celebrar su cumpleaños. Al momento de acercarme de manera cordial, procedí a saludar, identificarme y señalar el motivo de la fiscalización, a pesar del afecto que le tengo tuve que cursar un acta de fiscalización porque no está permitido prender fuego al interior del área protegida.

3.1.7. Excelencia

La excelencia en el ejercicio de la función pública requiere cumplir las tareas asignadas con esmero, dedicación y alta calidad, actuando con profesionalismo en todo momento. Quienes desempeñan funciones públicas deben trabajar con un compromiso constante, enfocados en alcanzar los objetivos institucionales y brindar un servicio eficiente, proactivo y orientado a las necesidades de la ciudadanía. Este principio implica realizar un control jerárquico y un monitoreo permanente para asegurar que las acciones del personal sean realizadas con calidad y en cumplimiento a las normas vigentes.

Algunos ejemplos que nos ayudarán a practicarlo son:

- Estoy triste ya que uno de mis colegas se jubiló, y eso significa que perdemos experiencia y un par de manos que ayudan en el trabajo; a pesar de eso mantendré al equipo motivado para cumplir con nuestra meta en la fecha acordada de entrega mientras avanza el concurso para que ingrese la persona nueva al equipo que llenará el cupo de mi compañero jubilado.
- Es de suma importancia que pueda entregar a mi jefatura un informe técnico antes de fin de mes, pero estoy complicado porque los especialistas técnicos de mi región aún no han llegado porque el concurso se atrasó. No puedo entregarlo a medias, le avisaré a mi jefatura que me contactaré

con especialistas de otras regiones para que me puedan apoyar y así entregar el documento en tiempo y forma.

- Desde el área de capacitaciones están promoviendo cursos de capacitación para manejar digitalización de datos y un mejor manejo de herramientas de gestión, por lo que, consultaré a mi jefatura para inscribirme y hacerlo, ya que esto me ayudará a entregar una mejor calidad de mis tareas a la ciudadanía.

4. Canales de consultas y denuncias

4.1. Consultas

Si tenemos una consulta o necesitamos una orientación respecto a nuestro Código de Ética, debemos tomar contacto con algún representante del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas que tenga a cargo esa función, enviando un correo electrónico a comite.etica@sbap.gob.cl o en el futuro próximo mediante nuestra intranet institucional.

4.2. Denuncias

De acuerdo con la normativa vigente, todas las personas trabajadoras del SBAP tienen la obligación de reportar o denunciar las conductas que sean contrarias a los valores y compromisos de este Código o la integridad pública. Para esto, el Servicio dispondrá de una ficha para adjuntar y enviar a la casilla de correo comite.etica@sbap.gob.cl

Es importante señalar que todas las consultas y denuncias recibidas son de carácter confidencial. Esto quiere decir que la identidad del denunciante y los detalles específicos de la denuncia se mantendrán en reserva y no serán revelados al público o a las partes involucradas, excepto a las autoridades pertinentes que necesitan conocer la información para investigar y resolver el caso.

5. Sanciones

5.1. ¿Qué pasa si no cumplimos nuestro Código de Ética?

El incumplimiento a las disposiciones contenidas en el presente Código puede comprometer la responsabilidad administrativa de la persona infractora. Para esto, se llevará a cabo una investigación sumaria o un sumario administrativo; y de comprobarse una actuación incorrecta y de acuerdo con el mérito del proceso, se aplicará la medida disciplinaria que corresponda a los hechos realizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley N° 21.600.

GLOSARIO

Conceptos que debemos conocer

- **Acoso Laboral:** Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores. Se considera tal conducta cuando es ejercida por cualquier medio, ya sea que se presente una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Acoso Sexual:** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- **Bien Común:** Finalidad suprema hacia la cual tiende la sociedad, fundado en los principios de justicia, orden, paz y seguridad en los cuales se asienta el bienestar colectivo. En determinados casos puede constituir la suma del bienestar de muchos individuos, pero también cuando hay un acuerdo de opiniones de que todas las mujeres y hombres consideren aquello como una cosa perfectamente realizable y que generará un beneficio efectivo a toda la población. El beneficio generalizado debe propiciar o lograr la paz social.
- **Cohecho o Soborno:** De acuerdo con el Código Penal, en sus artículos 248, 248 bis, 249 y 250, es un delito contra la administración del Estado, consistente en que un empleado público, en razón de su cargo, solicita o acepta para sí mismo o para un tercero un beneficio económico o de otra naturaleza al que no tiene derecho, con el objeto de ejecutar, dejar de ejecutar o retrasar la ejecución de un acto propio de su cargo.
- **Conflicto de interés:** Situaciones (potenciales, reales o aparentes), en las que un asunto privado o motivación personal pueden influir indebidamente en el correcto ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones objetivas.
- **Corrupción:** De acuerdo con el artículo 220 del Código Penal, corresponde a todas aquellas conductas ilícitas cometidas por personas funcionarias en el ejercicio de sus cargos, o aquellas que afecten el patrimonio del fisco en sentido amplio. Estas conductas también son conocidas como “delitos funcionarios”.
- **Dato personal:** Cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables.
- **Dato sensible:** Aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual.
- **Deber de abstención:** Las personas trabajadoras, en razón de las funciones o cargos públicos que desempeñan, no deben participar en la decisión o en alguna actuación determinada de asuntos, en que se tenga interés personal o en que lo posea su cónyuge, ciertos parientes o incluso amistades o enemistades cercanas, esto se hace pensando en que exista cualquier circunstancia que reste la debida imparcialidad para salvaguardar la confianza en el sistema por lo que deberá excluirse de esta actuación.
- **Desarrollo sustentable:** Es un desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades. Tiende a promover las relaciones armoniosas de los seres humanos entre sí y entre la humanidad y la naturaleza. Se trata de satisfacer a todos con una responsabilidad coherente.

- **Dignidad humana:** Se refiere al valor inherente de la persona humana por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotada de libertad. No es una cualidad otorgada por alguien en particular, sino consustancial a su persona. No depende de ningún tipo de condicionamiento ni de diferencias étnicas, de sexo, de condición social o de cualquier otro tipo. También se puede entender como el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares, por el solo hecho de ser persona.
- **Discriminación arbitraria:** Es toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. También, la Ley N° 18.575, en su artículo 62 letra f), impone a las personas funcionarias el deber de no discriminar arbitrariamente en el ejercicio de sus funciones.
- **Eficiencia y eficacia:** Implica que el servidor público realiza su trabajo enfocándose hacia los resultados, usando sólo los recursos (tiempo e insumos) que sean estrictamente necesarios para cumplir el objetivo esperado y desempeñando sus actividades con excelencia y calidad, según las funciones establecidas para su cargo. La eficacia y eficiencia se fundan en el reconocimiento de que los recursos utilizados en el desempeño de las funciones son públicos y, por lo tanto, deben optimizarse y maximizarse sus beneficios.
- **Ética:** Conjunto de normas valores y principios que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida, como lo son la ética profesional, cívica, o deportiva. Valores propios de una comunidad u organización humana, que determinan las formas de obrar e identidad de las personas y grupos humanos, determinándoles una finalidad que tiende a lo bueno y lo justo.
- **Ética laboral:** Actitudes, sentimientos y creencias de una persona con respecto al trabajo. El estado de la ética de trabajo de una persona determina la forma en la que se relaciona con sus responsabilidades profesionales, tales como el establecimiento de objetivos, la responsabilidad, la culminación de los trabajos, la autonomía, la fiabilidad, la cooperación, la comunicación, la honestidad, el esfuerzo, la puntualidad, la determinación, el liderazgo, la voluntad para trabajar y la dedicación.
- **Ética pública:** Conjunto de valores y principios que debe tener en cuenta toda y todo servidor público para llevar a cabo sus funciones con el fin de lograr un bien para la comunidad. La ética pública puede comprenderse como un hacer colectivo, como un proceso en el que tanto la colectividad como los individuos generan pautas de conducta que posibilitan un mejor desarrollo de la convivencia, de la autonomía y de la libertad humana.
- **Fraude al Fisco:** Delito que comete un empleado público que defrauda o consiente en que se defraude al Estado, a las municipalidades o a los establecimientos públicos de instrucción o de beneficencia, sea originándoles pérdida o privándoles de un lucro legítimo, en operaciones en que interviene por razón de su cargo.
- **Malversación de Fondos:** Es el acto en el que uno o más individuos se apropian indebidamente de valores o fondos que les han sido confiados en razón de un cargo. Es un tipo de fraude financiero.

- **Probidad:** Es un principio rector transversal en el ejercicio de la función pública, y se define como observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- **Responsabilidad administrativa:** Es aquella en que incurren las personas que despliegan sus actividades en un órgano de la Administración del Estado, incumpliendo una obligación o infringiendo una prohibición propia de su cargo o función, y que amerita la aplicación de una medida disciplinaria. Se caracteriza por lo siguiente: a) su requerimiento constituye siempre el ejercicio de una potestad reglada; b) es independiente de otras responsabilidades (política, civil o penal); y c) se requiere que sea establecida a través de un procedimiento disciplinario.
- **Tráfico de Influencias:** Es toda conducta en que una persona funcionaria se vale de su posición privilegiada en la administración, aprovechándose de ella para influenciar a otro/a funcionario/a que desconoce de este abuso (no se encuentra concertado con el sujeto activo), ya sea en beneficio propio, de parientes o asociados.
- **Transparencia:** De acuerdo con el artículo 11 bis de la Ley 18.575, la función pública se ejercerá con transparencia de manera que permita o promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en el ejercicio de ella. Se puede entender como el deber de todas las instituciones consistente en la obligación de garantizar el derecho a la ciudadanía de conocer y acceder a la información acerca de las actuaciones y las decisiones de las instituciones públicas.
- **Transparencia activa:** Es la obligación que tienen los organismos públicos de entregar cierta información relevante y actualizada periódicamente de cómo están organizados, sus contratos y contrataciones, así como distintos modos de relación con la ciudadanía (transferencias, beneficios, mecanismos de participación) entre otros. Esta obligación se fundamenta en la entrega de información pública relevante a la ciudadanía y al público en general; entrega que debe ser permanente, actualizada y de forma accesible y comprensible.
- **Transparencia Pasiva:** Mecanismo por el cual los órganos del Estado facilitan información a la ciudadanía, con el propósito de cumplir con el deber constitucional de dar acceso a la información pública. Por ello, el sujeto activo en la relación Ciudadanía-Estado es el propio ciudadano o ciudadana.
- **Uso de información reservada:** La información reservada es aquella cuya publicidad podría afectar los derechos de las personas, la seguridad de la nación o el interés nacional. Es decir, la información reservada puede corresponder a datos personales o sensibles de los particulares, en cuyo caso acudiremos para su tratamiento a la Ley N°19.628, sobre Protección de Datos Personales; o bien, a información de organismos del Estado, en cuyo caso, corresponderá la aplicación de la Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública.
- **Violencia en el Trabajo:** Se refiere a cualquier tipo de conducta que consista en un acto dañino, ejercido por personas ajenas a la empresa, que afecte a las y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de sus servicios, sea dentro o fuera del lugar de trabajo. Se regula en la Ley N° 21.643 o Ley Karin.

Este Código de Ética orienta la conducta de quienes forman parte del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas, promoviendo una cultura institucional basada en la probidad, el respeto y la integridad. Constituye una guía para fortalecer el servicio público y resguardar, con responsabilidad y compromiso, el patrimonio natural de Chile.



Gobierno de Chile
2026