

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE ATACAMA
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL
MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama,
Copiapó

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/la Director/a Regional le corresponde contribuir al desarrollo sustentable, la preservación y conservación de los recursos naturales y la calidad de vida de los habitantes de la región, gestionando el adecuado funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.*

Fuente legal: "Artículo 12 del DFL N° 4 de 13 de mayo de 2010 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia."

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-07-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Lorenzo Alvarez

*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.

Fuente legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La ley N° 20.417, que reformó la ley N° 19.300 de Bases del Medio Ambiente, de conformidad al artículo 80, crea el Servicio de Evaluación Ambiental, como un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, y sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente. Su domicilio es la ciudad de Santiago y se desconcentra territorialmente a través de las Direcciones Regionales del Servicio de Evaluación Ambiental.

La función central de este Servicio corresponde a la administración del instrumento de gestión ambiental denominado "Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental". (Este instrumento está definido en la letra j) del artículo 2° de la Ley N° 19.300, como "el procedimiento, a cargo del Servicio de Evaluación Ambiental, que, en base a un Estudio o Declaración de Impacto Ambiental, determina si el impacto ambiental de una actividad o proyecto se ajusta a las normas vigentes"), regulado por el párrafo segundo de la Ley 19.300 y sus modificaciones.

La **Misión institucional** es contribuir al desarrollo sustentable, la preservación y conservación de los recursos naturales y la calidad de vida de los habitantes del país, por medio de la gestión del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, asegurando una calificación ambiental transparente, técnica y eficiente de los proyectos de inversión que se encuentran sometidos al mismo, en coordinación con los organismos del Estado, fomentando y facilitando la participación ciudadana en los procesos de evaluación, con el propósito de mitigar, compensar y/o reparar los impactos ambientales significativos que dichos proyectos puedan presentar.

Al respecto, dentro de las prioridades del gobierno está el poner énfasis en que el Servicio de Evaluación de Impacto Ambiental sea un organismo técnico que contribuye desarrollo sustentable de los proyectos, ejerciendo sus atribuciones y fortaleciendo su rol administrador del SEIA. Uno de los focos será fortalecer la participación ciudadana con la finalidad de dar seguridad jurídica a las comunidades y también a los proponentes, promoviendo acercamientos tempranos entre titulares y grupos de interés de las iniciativas, así como también mejorar los plazos de evaluación.

Las principales funciones del Servicio de Evaluación Ambiental son las siguientes:

- La administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Administrar un sistema de información sobre permisos y autorizaciones de contenido ambiental, el que deberá estar abierto al público en el sitio Web del Servicio.
- Administrar un sistema de información de líneas de bases de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, de acceso público y georeferenciado.
- Uniformar los criterios, requisitos, condiciones, antecedentes, certificados, trámites, exigencias técnicas y procedimientos de carácter ambiental que establezcan los ministerios y demás organismos del Estado competentes, mediante el establecimiento, entre otros, de guías trámite.
- Proponer la simplificación de trámites para los procesos de evaluación.
- Interpretar administrativamente las Resoluciones de Calificación Ambiental,

previo informe del o los organismos con competencia en la materia específica que participaron de la evaluación, del Ministerio y la Superintendencia del Medio Ambiente, según corresponda.

- Fomentar y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos sometidos al SEIA.
- La administración y dirección superior está a cargo de un Director Ejecutivo, quien es el Jefe Superior del Servicio y tiene su representación legal.

Objetivos Estratégicos del Servicio:

1. Asegurar la correcta incorporación del componente ambiental y el cumplimiento de la normativa vigente sobre los procesos de Evaluación Ambiental, a través de la estandarización de criterios de evaluación.
2. Fomentar y facilitar los procesos de participación ciudadana con un enfoque multicultural, considerando las características socioculturales de la población, a través de la realización de actividades y generación de información vinculada a la evaluación de impacto ambiental.
3. Consolidar un sistema de evaluación ambiental simplificada y eficiente, a través de la implementación de herramientas tanto tecnológicas como administrativas.
4. Fomentar la generación de competencias técnicas ambientales en los Servicios Públicos con competencia ambiental, a través de la generación de conocimiento y capacitaciones.

Productos Estratégicos del Servicio:

- Calificación Ambiental: La Evaluación de Impacto Ambiental es el procedimiento, a cargo del Servicio de Evaluación Ambiental, que en base a un Estudio o Declaración de Impacto Ambiental, determina si el impacto ambiental de una actividad o proyecto se ajusta a las normas vigentes (Ley N°19.300, sobre Bases Generales del Medio Ambiente).
- Administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Electrónico: Diseñar, implementar y mantener un sistema de información pública sobre líneas de bases, registro de consultores y autorizaciones, que ayude a disminuir la discrecionalidad en la toma de decisiones.
- Participación Ciudadana: Diseñar, implementar y coordinar sistemas que fomenten la participación ciudadana, fortaleciendo el ejercicio de los derechos de la ciudadanía en la evaluación ambiental y con esto dar cumplimiento a lo señalado en la ley.
- Capacitación para empleados públicos de Servicios con competencia ambiental: Acciones de capacitación y/o productos que permitan adquirir conocimiento técnico a los organismos del Estado con competencia ambiental a través de talleres o jornadas de trabajo.
- Los clientes del servicio son las autoridades políticas y de Gobierno, Inversionistas y Empresas usuarios del SEIA, la ciudadanía correspondiente a poblaciones localizadas en el área de influencia de los proyectos o actividades susceptibles de generar impacto ambiental, Organizaciones Sociales y ONG.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El principal desafío actual del Servicio es la administración del Sistema de Evaluación de Impacto ambiental, que dé garantías a todos los involucrados; comunidad, organismos con competencia ambiental y titulares, poniendo énfasis en que el Servicio de Evaluación Ambiental sea un organismo técnico, que tenga una mirada en pro del desarrollo sustentable de los proyectos, ejerciendo sus atribuciones y fortaleciendo su rol administrador del SEIA.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio de Evaluación Ambiental es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, el cual se encuentra sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente.

El Servicio se vincula con el Ministerio del Medio Ambiente, correspondiéndole entre otras funciones interpretar administrativamente y aplicar en la evaluación ambiental de proyectos las normas de calidad ambiental y de emisión, los planes de prevención y/o de descontaminación generados por esa cartera. Además se vincula en todo lo relativo a la implementación de los compromisos contenidos en el programa de gobierno de responsabilidad del ministerio. También se vincula respecto de las Auditorías Ministeriales requeridas anualmente y validaciones de Indicadores de Desempeño Colectivo.

Con la Subsecretaría se trabaja en conjunto en la evaluación de impacto ambiental de los proyectos interregionales y con las SEREMIS en los procesos de evaluación de los proyectos en las diferentes Direcciones Regionales.

En el caso de los recursos de reclamación presentados en contra de resoluciones de calificación ambiental de Estudios de Impacto Ambiental el Servicio se vincula a través del Ministerio del Medio Ambiente con el Comité de Ministros, el que está integrado por los Ministros de Medio Ambiente, de Salud, de Economía y Fomento y Reconstrucción, de Agricultura, de Energía y de Minería.

La vinculación con los Tribunales de Justicia es a través de la defensa que realiza el Servicio ante los recursos interpuestos en contra de las Resoluciones de Calificación Ambiental y otros actos administrativos emanados del servicio.

Con la Superintendencia del Medio Ambiente el SEA se vincula en el pronunciamiento previo requerido respecto a las elusiones de ingreso al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. Además, se vincula en materias de caducidad de las Resoluciones de Calificación Ambiental y, para fines de fiscalización, informa a esa Superintendencia respecto de las Resoluciones de Calificación Ambiental dictadas. Asimismo el Servicio se pronuncia sobre los aspectos técnicos del Plan de Reparación en el marco de los procedimientos de sanción instruidos por la Superintendencia del Medio Ambiente.

Se trabaja con el Consejo de la Sociedad Civil formado por representantes de la sociedad civil en relación a temáticas ambientales de interés general.

La institución se relaciona con los titulares de proyectos a través del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, con la ciudadanía a través de los procesos de Participación Ciudadana, Procesos de Consulta Indígena, procedimientos de consultas de Pertinencia, solicitudes y recursos administrativos en general.

El Servicio se relaciona con la Contraloría General de la República a través de informes de Auditorías y Fiscalizaciones y con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) a través de reportes de actividades y Auditorías Gubernamentales.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

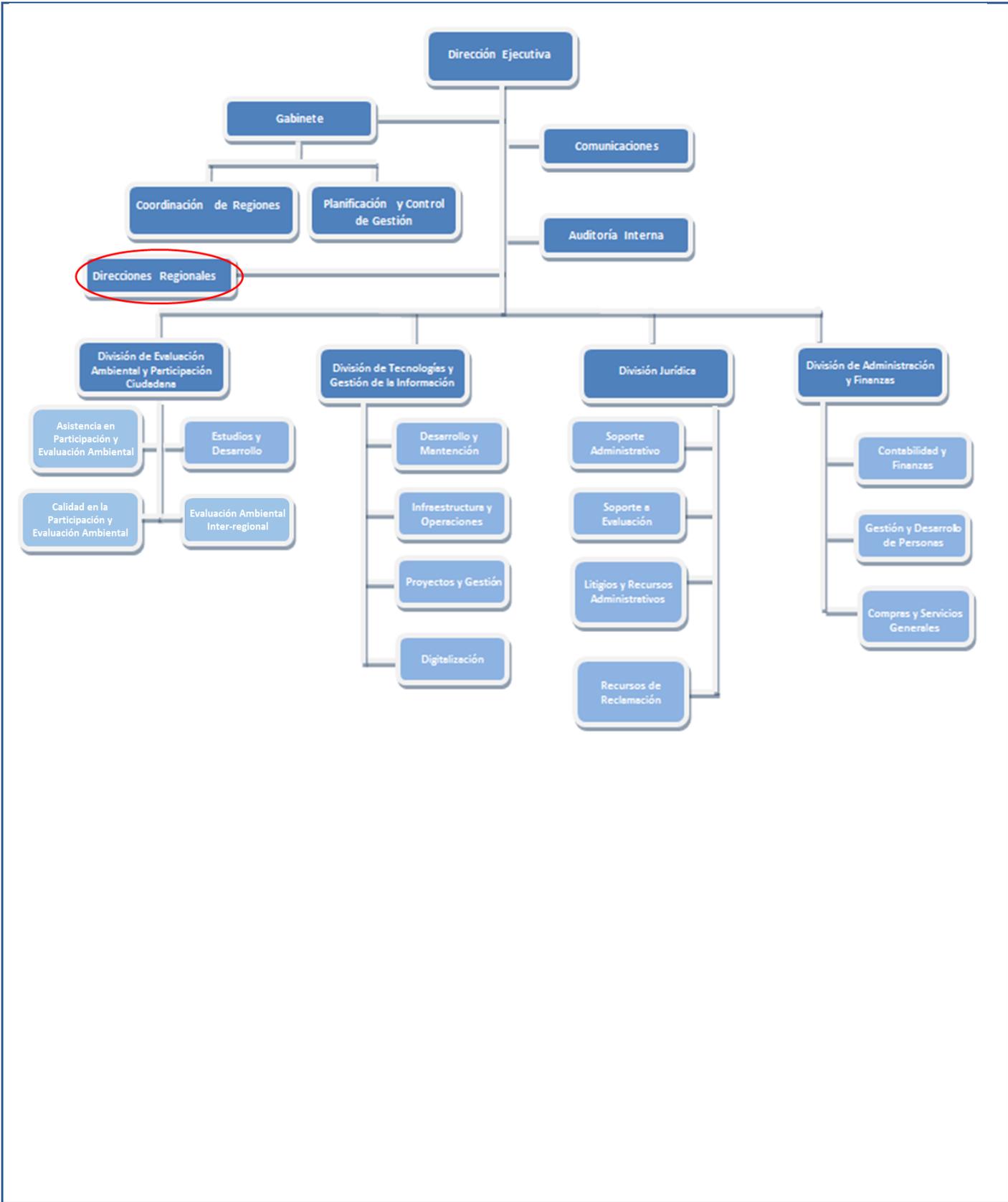
El Servicio de Evaluación Ambiental, trabajará en tres tareas centrales y estratégicas para enfrentar los desafíos institucionales, la primera, consistirá en fortalecer el SEA, tecnificación de los pronunciamientos sectoriales acotando plazos, mejorando los procedimientos de evaluación y generando instancias de diálogo temprano entre comunidad, los titulares del proyecto y el SEA; la segunda, realizar una evaluación internacional al SEIA; la tercera revisar las duplicidades e inconsistencias regulatorias, a fin de comenzar un proceso de armonización y reforma de la regulación ambiental.

Algunas medidas a implementar por el Servicio de Evaluación Ambiental son:

- En materias de gobierno y a partir del trabajo que se realizó con el Ministerio de Medio Ambiente en la Comisión Asesora Presidencial para la Evaluación del SEIA, en esta etapa se comenzarán a implementar algunas de las propuestas reglamentarias.
- Uno de los focos será fortalecer la participación ciudadana con la finalidad de dar seguridad jurídica a las comunidades y también a los inversionistas, promoviendo acercamientos tempranos entre empresas y grupos de interés de las iniciativas, así como también mejorar los plazos de evaluación.
- En temas de planificación estratégica, el servicio trabajará en las nuevas directrices y prioridades institucionales como: reducción de plazos, mejora de procesos, evaluación temprana, entre otras, desarrollando un plan estratégico de trabajo para la gestión del Servicio.

En la Dirección Regional del Servicio de Evaluación Ambiental de la Región de Atacama la mayor cantidad de proyectos evaluados desde 2014 a la fecha, corresponde a los sectores productivos de energía y minería, lo que coincide, además, con las tipologías que tienen mayor número de proyectos en evaluación actualmente, tanto en Declaraciones como en Estudios de Impacto Ambiental. La preeminencia de los sectores de energía y minería se acentúa aún más si el análisis se realiza según los montos de inversión asociados a los proyectos. Cabe destacar que los proyectos energéticos son en su mayoría iniciativas relacionadas con energías renovables no convencionales.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



ORGANIGRAMA REGIONAL



Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a Regional, Región de Atacama son los siguientes:

Director/a Ejecutivo/a: Le corresponde liderar la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, para lograr que los proyectos de inversión -pública y privados- incorporen la variable ambiental en sus fases de construcción, operación y cierre, asegurando de esta manera un desarrollo sustentable de las iniciativas de inversión.

Jefe/a División Jurídica: Le corresponde asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas institucionales, asesorando al Director Ejecutivo y demás jefaturas internas en materias legales, para garantizar la correcta decisión del Servicio en las materias de su competencia, apoyando al Director Regional en materias jurídicas y legales vinculadas al del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

Jefe/a División Administración y Finanzas: Le corresponde planear, organizar y administrar de manera eficiente y oportuna los recursos humanos, financieros, físicos y de apoyo logístico a nivel institucional, conforme al marco normativo y reglamentario vigente, con el fin de garantizar el adecuado soporte a la operación del Servicio, asesorando al Director Regional en materias referidas a la administración de los recursos humanos, físicos y presupuestarios de la región.

Jefe/a División de Tecnologías y Gestión de la Información: Le corresponde dirigir la generación, desarrollo y operación de los sistemas tecnológicos de información y comunicación de la institución, a fin de lograr una administración eficiente del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Electrónico (E-SEIA) y sistemas complementarios, entregando asesoría al Director Regional en materias referidas al manejo electrónico de la información del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

Jefe/a División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana: Le corresponde gestionar el adecuado funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental cumpliendo con estándares de calidad, oportunidad y eficiencia, asesorando al Director Ejecutivo y Directores Regionales en materias técnicas referidas a la evaluación de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

()En relación a Comité Técnico y Comisión Calificadora de Proyectos, no forman parte del organigrama del Director/a regional. Sin embargo, de acuerdo a artículo 86 de la ley 19.300 éste ejerce la función de secretario en dichas instancias.*

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	334
Dotación de Planta	21
Dotación a Contrata	313
Personal a Honorarios	29

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 13.498.336.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 346.648.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio se estructura funcionalmente en una Dirección Ejecutiva y 15 Direcciones Regionales.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos del Servicio de Evaluación Ambiental adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Ejecutivo/a
- Jefe/a División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana
- Jefe/a División Jurídica
- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División de Tecnologías y Gestión de la Información
- 15 Directores/as Regionales

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Regional, Región de Atacama le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar los procesos de evaluación ambiental de la Dirección Regional, para cumplir con los requerimientos legales del mismo a través de la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
2. Implementar la estrategia de participación ciudadana en los procesos de evaluación ambiental de la región, a través de los instrumentos contemplados en la ley, con el fin de que la ciudadanía aporte información relevante en la evaluación ambiental.
3. Mantener permanente contacto y coordinación con los demás organismos públicos regionales que participan de los procesos de evaluación ambiental, requiriendo la información y los antecedentes necesarios que aseguren un óptimo proceso de evaluación.
4. Garantizar un adecuado proceso en la celebración de convenios y ejecución de las funciones de la Dirección Regional en virtud de la delegación de facultades entregadas por el Director/a Ejecutivo/a.
5. Asegurar el normal y adecuado funcionamiento de la Dirección Regional para lograr el óptimo desarrollo de las actividades institucionales, administrando en forma eficiente y transparente el recurso humano, financiero y material.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer el rol de administrador del SEIA de acuerdo a los lineamientos definidos por la Dirección Ejecutiva liderando el trabajo interministerial vinculante y una óptima coordinación con los actores involucrados.</p>	<p>1.1 Ejecutar las acciones que permitan una mejor coordinación con los actores vinculados a la calificación ambiental lo que se reflejará en la adecuación de tiempos del proceso de evaluación.</p> <p>1.2 Desarrollar acciones que permitan mejorar los conocimientos técnicos y la calidad de los pronunciamientos y proyectos en los actores relevantes con competencia ambiental.</p> <p>1.3 Implementar actividades que permitan mejorar la calidad de los pronunciamientos de los municipios.</p>
<p>2. Asegurar el cumplimiento de metas que establezca el Director Ejecutivo, asociados a la calificación ambiental de proyectos, a través de la mejora en la gestión del proceso de evaluación.</p>	<p>2.1 Implementar medidas para disminuir los plazos de respuesta en los Estudios de Impacto Ambiental (EIAs) y Declaración de Impacto Ambiental (DIAs), Pertinencias, entre otros.</p> <p>2.2 Implementar medidas orientadas a maximizar el uso de los sistemas electrónicos en la tramitación de procesos de evaluación ambiental, tanto por parte de los OAECA como de titulares, consultores y ciudadanía en general.</p> <p>2.3 Implementar medidas para mejorar los tiempos de respuesta en la resolución de materias administrativas relacionados con el proceso de evaluación de impacto ambiental y consultas de pertinencia de ingreso.</p>
<p>3. Asegurar la participación de la ciudadanía en el proceso de evaluación ambiental de los proyectos sometidos al SEIA.</p>	<p>3.1 Generar estrategias y metodologías efectivas de participación ciudadana en los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.</p> <p>3.2 Mejorar los tiempos de respuesta a requerimientos de información pública con respecto a los procesos de calificación ambiental.</p> <p>3.3 Facilitar el proceso de participación ciudadana poniendo a disposición la información técnica necesaria y suficiente de estudios y declaraciones de impacto ambiental.</p>
<p>4. Liderar y gestionar los equipos de trabajo, las estructuras administrativas y operacionales regionales, estableciendo una cultura de calidad y mejora continua de procesos que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>4.1 Gestionar el clima laboral a partir de la implementación de planes de acción de acuerdo a los lineamientos de la Dirección Ejecutiva, que fortalezca el trabajo en equipo en beneficio de los objetivos institucionales.</p> <p>4.2 Aplicar el modelo de gestión de desempeño evaluando competencias</p>

	<p>que incentiven el desarrollo de las personas de acuerdo a los objetivos del Servicio.</p> <p>4.3 Implementar y mantener actualizados procedimientos internos detallados y escritos que indiquen la forma correcta de realizar cada actividad frecuente y relevante que se ejecuta en esa Dirección Regional, asignando roles, responsabilidades, plazos y formalidades atinentes, de acuerdo a las instrucciones y lineamientos de la Dirección Ejecutiva.</p>
--	---

IV CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PO NDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> <p>Capacidad para incorporar en su visión a los distintos actores relacionados con el proceso de evaluación ambiental.</p>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en evaluación de impacto ambiental, tanto en sus aspectos jurídicos, técnicos y administrativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia directiva o de jefatura o coordinación de proyectos o programas de alto impacto en materias relacionadas al cargo.</p>	<p>15%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>20%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15%</p>
<p>A7.INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>5%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	17
Presupuesto que administra	\$510.184.544.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de la Dirección Regional está constituido por 17 funcionarios/as, de los cuales 15 son profesionales, 1 es técnico y 1 es auxiliar.
Su equipo directo está compuesto por:

Encargado/a Unidad Administración y Finanzas: Quien asesora al Director/a Regional en las materias de su competencia, manteniendo un servicio de adquisiciones y aprovisionamiento que asegure el oportuno abastecimiento de bienes muebles necesarios al funcionamiento del Servicio, atender el ingreso y egreso de correspondencia, archivo general e inventarios. Encargado de velar por la optimización y correcta utilización de los recursos financieros, cumpliendo la planificación y gestión financiera de la Dirección Regional.

Asesor/a Jurídico: Encargado de velar por la legalidad de las actuaciones de la Dirección Regional, resolver las consultas jurídicas que el/la Director/a y las diferentes unidades le formulen, sustanciar sumarios administrativos, redactar escritos y toda clase de instrumentos jurídicos, y en general, todos los asuntos de carácter legal que le correspondan a la Dirección Regional.

Jefe/a de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana: A quien le corresponde gestionar el funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y fomentar y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos de conformidad a lo señalado en la ley y de acuerdo a las directrices institucionales.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Este alto directivo público depende directamente del Director/a Ejecutivo, asesorándolo en el ámbito de su competencia y se relaciona regularmente con el gabinete de la Dirección Ejecutiva, la División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana, la División de Tecnologías y Gestión de Información, la División Jurídica, la División de Administración y Finanzas, el Departamento de Planificación y Control de Gestión, el Departamento de Auditoría Interna y el Departamento de Comunicaciones.

El Director/a Regional, se relaciona con los organismos del Estado con competencia ambiental a nivel regional, organismos no gubernamentales, titulares de los proyectos y ciudadanía en general.

5.4 RENTA

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 **33%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.346.000.-** para un no funcionario, 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 33%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.573.348.-	\$849.205.-	\$3.422.553.-	\$2.853.036.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.363.886.-	\$1.440.082.-	\$5.803.968.-	\$4.860.161.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.522.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.561.053.-	\$845.148.-	\$3.406.201.-	\$2.838.892.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.883.477.-	\$1.281.547.-	\$5.165.024.-	\$4.360.274.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.346.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, 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.
- Por otro lado, los altos directivos públicos 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."

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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.