

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-03-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricio Aguilera

JEFE/A DE DIVISIÓN: FUNCIÓN TECNOLOGÍAS Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN SERVICIO DE EVALUACION AMBIENTAL

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

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|--|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 10% |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20% |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15% |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10% |
| A5. LIDERAZGO | 20% |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10% |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 15% |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, convirtiéndola en objetivos concretos para su campo de acción.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos directivos o de jefatura de equipos o de proyectos relacionados y/o de similar magnitud.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders), y generar las alianzas estratégicas necesarias con los servicios, para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Debeable contar con conocimiento y/o experiencia en gestión de proyectos informáticos y administración de plataformas de gestión tecnológica. Se valorará experiencia en análisis y generación de productos de información.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| Nivel Jerárquico | II Nivel |
| Servicio | Servicio de Evaluación Ambiental |
| Dependencia | Director Ejecutivo |
| Ministerio | Ministerio del Medio Ambiente |
| Lugar de Desempeño | Santiago |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a de la División de Tecnologías y Gestión de la Información le corresponde dirigir la generación, desarrollo, operación y soporte de los sistemas tecnológicos de información y comunicación de la institución y administrar el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Electrónico E-SEIA y sus componentes para lograr los objetivos estratégicos de la institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a División de Tecnologías y Gestión de la Información le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar y administrar el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental Electrónico E-SEIA.
2. Desarrollar y 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.
3. Desarrollar y administrar un sistema de información de líneas de bases de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, de acceso público y georreferenciado.
4. Administrar un registro público de consultores certificados para la realización de Declaraciones o Estudios de Impacto Ambiental, de carácter informativo.
5. Proporcionar el desarrollo y soporte de los sistemas tecnológicos de información y comunicación de la institución.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Jefe/a División de Tecnologías y Gestión de la Información deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Desarrollar e implementar la actualización del sistema de evaluación de impacto ambiental electrónico E-SEIA.
2. Desarrollar e implementar un sistema de información de líneas bases de los proyectos sometidos al sistema de evaluación de impacto ambiental.
3. Diseñar e implementar el registro público de consultores certificados para la realización de declaraciones o estudios de impacto ambiental.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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 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"¹, regulado en por el párrafo segundo de la Ley 19.300 y sus modificaciones.

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 o autorizaciones ambientales.

¹ 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".

- 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, de conformidad a lo señalado en la ley.

Son cargos adscritos al Sistema de alta Dirección Pública:

- Directora/a Ejecutivo/a
- Jefe/a División función Administración y Finanzas
- Jefe/a División función Evaluación ambiental y participación ciudadana.
- Jefe/a División función Tecnología y gestión de la Información.
- Quince Directores/ras Regionales

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y/o servicio de este cargo son:

- Administración del sistema E-SEIA
- Administración del portal web institucional
- Custodia de los expedientes electrónicos de los procesos de evaluación de impacto ambiental.
- Desarrollo y administración de sistemas estratégicos; Registro de consultores, Registro de Información de Líneas base, Registro de Autorizaciones y Permisos de contenido ambiental.
- Desarrollo y administración de sistemas de apoyo a la gestión.
- Administración y provisión de información de carácter ambiental georreferenciada.
- Provisión de reportes e informes de gestión de evaluación de impacto ambiental.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de esta División está constituido por catorce funcionarios, de los cuales nueve son profesionales, cuatro técnicos y un administrativo. Se organizan actualmente en cuatro unidades funcionales:

Gestión de Información; Es la responsable de proveer a los distintos usuarios de la organización de la información necesaria para satisfacer sus requerimientos de gestión, cuidando que ésta esté disponible, sea confiable, sea seguro su manipulación, tenga los filtros que corresponda según el usuario, etc, etc.

Sección Operaciones; es la responsable de asegurar la continuidad de la plataforma tecnológica de la organización de manera de

asegurar a los usuarios un servicio continuo y seguro.

Sección de Desarrollo; es la responsable de desarrollar aplicaciones informáticas que satisfagan los requerimientos informáticos del resto de las áreas de la organización, asegurándose que cada desarrollo sea construido de acuerdo a las características y requerimientos definidos por los usuarios.

Sección Plataforma; es la responsable de adquirir, instalar y mantener el hardware y software necesario para soportar las distintas aplicaciones informáticas en funcionamiento y asegurar continuidad y seguridad de éstas.

CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a División de Tecnologías y Gestión se relaciona regularmente con:

División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana, en materias referidas a la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

División de Administración y Finanzas, en materias referidas a la administración de los recursos humanos, físicos y presupuestarios de la división.

Oficina de Planificación, Presupuesto y Control de Gestión, en materias referidas a la programación presupuestaria, control de gestión y cumplimiento de metas de la División

Oficina de Auditoría Interna, en materia del cumplimiento de las normas y procedimientos administrativos vigentes por parte de la división.

Oficina de Asuntos Indígenas, en materias de la adecuada información a los grupos étnicos sobre los proyectos ingresados al SEIA.

Oficina de Coordinación Regional, en materias vinculadas a soporte informático del E-SEIA en las Direcciones Regionales.

CLIENTES EXTERNOS

El/ la Jefe/a de la División de Tecnologías y Gestión de la Información, se relaciona principalmente con los siguientes organismos públicos:

Estrategia Digital, a fin de cumplir con los lineamientos del programa de desarrollo del Gobierno Electrónico.

Organismos del Estado con competencia ambiental con el fin proporcionarles la plataforma tecnológica y las herramientas de procesamiento de datos, manteniendo una base de información de carácter ambiental y acceso a técnicas y conocimientos sobre evaluación ambiental.

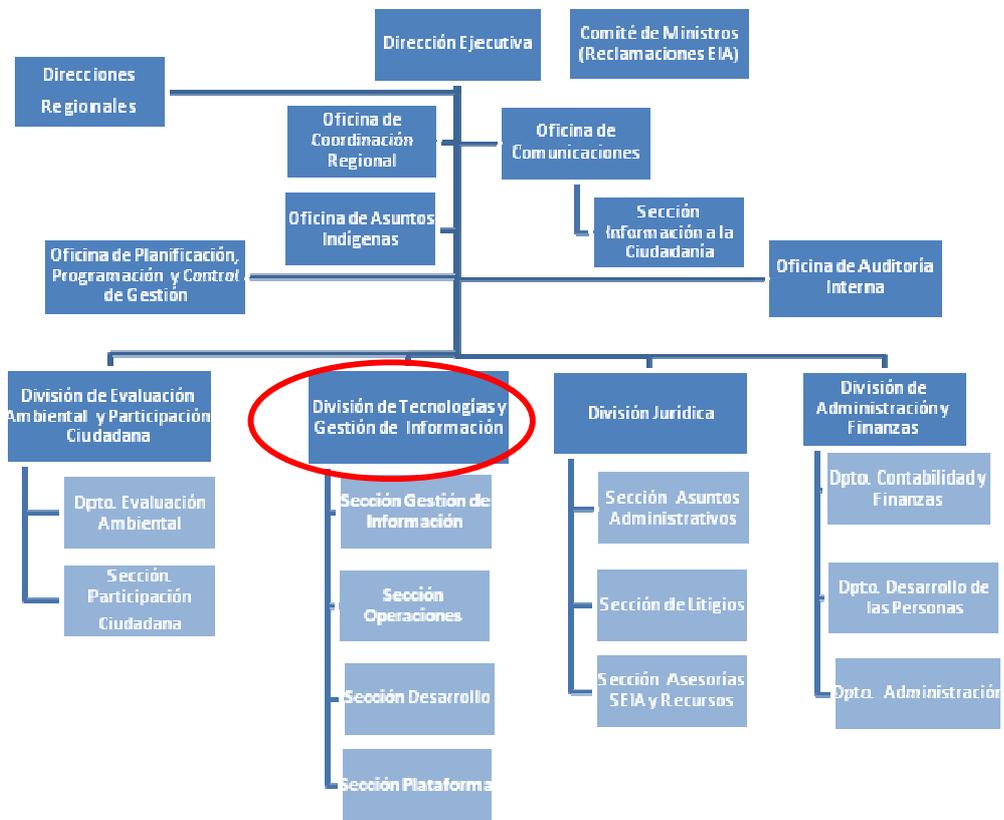
DIMENSIONES DEL CARGO*

| | |
|---|-----------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 14 |
| Dotación total del Servicio | 277 |
| Personal honorarios | 10 |
| Presupuesto que administra | \$ 771.880.000 |
| Presupuesto del Servicio año 2012** | \$8.973.235.000 |

*Fuente: Servicio de Evaluación Ambiental

** Fuente: Ley de Presupuestos 2012

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.201.000.-** 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 45% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|--|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.292.483.- | \$1.031.618.- | \$3.324.101.- | \$ 2.733.967.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.107.991.- | \$1.848.596.- | \$5.956.587.- | \$ 4.635.774.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$3.368.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.281.489.- | \$1.026.670.- | \$3.308.159.- | \$2.722.011.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$3.622.354.- | \$1.630.059.- | \$5.252.413.- | \$4.159.168.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$ 3.201.000.- |

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo 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, con un máximo de seis.
- 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.
- El alto directivo que se desempeñe en el cargo, está sujeto al siguiente motivo de abstención, de acuerdo a lo señalado por la Ley N°19.880, Artículo 12, N°5: "Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar".