I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-09-2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Alvaro Soto

DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE ARICA PARINACOTA
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	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	10%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20%

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, movilizando 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 en cargos directivos o de jefatura de equipos 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.

Capacidad para identificar los distintos actores sociales que convergen en un proceso de evaluación ambiental y sus intereses, así como capacidad para poner límites resguardado en el marco normativo, manteniendo canales fluidos de información.

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

Deseable contar con conocimiento y/o experiencia en evaluación de impacto ambiental, tanto en sus aspectos técnicos como jurídicos y administrativos.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio de Evaluación Ambiental
Dependencia	Director/a Ejecutivo/a
Ministerio	Ministerio del Medio Ambiente
Lugar de Desempeño	Arica

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Regional le corresponde gestionar el adecuado funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental a nivel regional, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Administrar el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
2. Fomentar y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos, de conformidad a lo señalado en la ley.
3. Relacionarse con los demás organismos públicos regionales de manera de requerir la información y los antecedentes que estime necesarios y que guarden relación con sus respectivas esferas de competencia.
4. Celebrar los convenios y ejecutar los actos necesarios para el cumplimiento de los fines de la Dirección Regional, en virtud de la delegación de facultades entregadas por el Director/a Ejecutivo.
5. Administrar los recursos financieros, materiales y humanos, en base a criterios de eficiencia.

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Implementar los ejes estratégicos definidos por la Dirección Ejecutiva, con el objetivo de contar con un trabajo interministerial vinculante y una adecuada coordinación con los actores involucrados.	1.1 Ejecutar las acciones que permitan generar redes de trabajo con actores vinculados a la evaluación ambiental. 1.2 Implementar actividades que permitan el desarrollo de conocimiento técnico para empleados públicos de Servicios con competencia ambiental.
2. Asegurar el cumplimiento de las metas establecidas por la Dirección Ejecutiva a través de la mejora en los resultados de indicadores de eficiencia y en la calidad técnica relacionados a calificación de las Declaraciones de Impacto Ambiental (DIAs) y de Estudios de Impacto Ambiental (EIAs) (sometidas al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental)	2.1 Implementar medidas para mejorar la calidad técnica y oportuna de la evaluación ambiental en las DIAS y en los EIAs.
3 Desarrollar las acciones que permitan asegurar la participación de la ciudadanía en el proceso de evaluación ambiental de los proyectos sometidos al SEIA.	3.1 Realizar procesos de participación ciudadana en la totalidad de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. 3.2 Mejorar los tiempos de respuesta a requerimientos de información pública.
4 Fortalecer los equipos de trabajo, las estructuras administrativas y operacionales Regionales, con el objetivo de establecer una cultura de calidad y mejora continua de procesos.	4.1 Mejorar el desempeño en el equipo de trabajo ajustándolo con los lineamientos estratégicos del servicio.

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 (SEA), 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 por el párrafo segundo de la Ley 19.300 y sus modificaciones.

Al respecto, el actual programa de gobierno pone énfasis en la necesidad de evaluar el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), de tal forma que permita garantizar a todos los ciudadanos, organizaciones y empresarios, una institucionalidad validada desde el punto de vista técnico.

Para el año 2014 se deberá acompañar la totalidad de los Procesos de Consulta Indígena (PCI) en el marco del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. La experiencia del año 2013 permite proyectar que para el año 2014 se desarrollarán entre 20 y 30 PCI en el país. El acompañamiento de dichos procesos consistirá en apoyar a los equipos regionales en el diseño de sus Planes de Consulta Indígena.

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 georreferenciado.
- 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.
- 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.

La administración y dirección superior está a cargo de un Director Ejecutivo, quien es el Jefe Superior del Servicio y tiene su representación legal.

En cada región del país habrá un Director/a Regional, quien representará al Servicio y será nombrado/a por el Director Ejecutivo, mediante el Sistema de Alta Dirección Pública.

[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*".

El Director/a Regional actuará como secretario de una Comisión presidida por el Intendente e integrada por los Secretarios Regionales Ministeriales del Medio Ambiente, de Salud, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Energía, de Obras Públicas, de Agricultura, de Vivienda y Urbanismo, de Transportes y Telecomunicaciones, de Minería, y de Planificación que calificará a los proyectos que ingresan al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

La Región de Arica cuenta con una población estimada al año 2013 de 179.615 habitantes (86.120 hombres y 93.495 mujeres), con una densidad de 10,6 habitantes por kilómetro cuadrado.

La administración de la región está distribuida en dos provincias, Arica y Parinacota, ambas compuestas por dos municipios.

La condición bifronteriza de esta región -limita al norte con Perú y al este con Bolivia- ha favorecido el desarrollo del comercio y el turismo, y logrado consolidarse gracias a los atractivos turísticos y al clima privilegiado que se presenta durante todo el año. Más aún, el turismo, rubro que tiende a consolidarse, fija sus bases de operación de acuerdo a una gestión armónica entre el sector público y privado.

La evolución del Producto Interno Bruto (PIBR)/1 alcanzó a 4,5% de incremento anual, según el Banco Central para 2011, con una contribución regional al PIB total del país de 0,6%.
Las variaciones de crecimiento del PIB, de acuerdo a las cifras del Banco Central registró en orden de importancia, se destacan entre otras: Construcción (33,3%), Minería (15,9%), Servicios financieros y empresariales (8,4%), Agropecuario – Silvícola con un (7,8%), Transporte y comunicaciones (7,8%), Electricidad, gas y agua (5,8%). En sentido contrario se encuentra la Industria Manufacturera (-2,0%).

El nivel de exportaciones en 2012 alcanzó un valor de 212,8 millones de dólares, representado un crecimiento de 25,8% en términos nominales respecto al 2011, destacando la importancia de las exportaciones de origen industrial que aportaron el 72,5% de total. De esta rama de actividad destacaron los productos químicos básicos y alimentos.

Son cargos adscritos al Sistema de alta Dirección Pública el/la Directora/a Ejecutivo/a, 4 jefes/as de División y los 15 Directores/as Regionales.

*Fuente: Compendio Estadístico 2013, Instituto Nacional de Estadísticas.

BIENES Y/O SERVICIOS

Esta Dirección Regional entrega diversos productos y servicios en las siguientes áreas:

- Administración del sistema de Evaluación de Impacto Ambiental
- Implementar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos, de conformidad a lo señalado en la ley.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de la Dirección Regional está constituido por once funcionarios, de los cuales ocho son profesionales, un técnico y dos administrativos.

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 General.

Asesor/a Jurídico: Encargado/a 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 escrituras 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 Sección Evaluación Ambiental: A quien le corresponde gestionar el funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental de acuerdo a las directrices emanadas de la Dirección Ejecutiva.

Jefe/a de Sección Participación Ciudadana: A quien le corresponde 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 emanadas de la Dirección Ejecutiva.

CLIENTES INTERNOS

Este alto directivo público depende directamente del Director Ejecutivo, asesorándolo en el ámbito de su competencia y se relaciona regularmente con 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, la Unidad de Planificación y Control de Gestión, la Unidad de Auditoría Interna, la Unidad de Comunicaciones y la Unidad de Coordinación Regional.

CLIENTES EXTERNOS

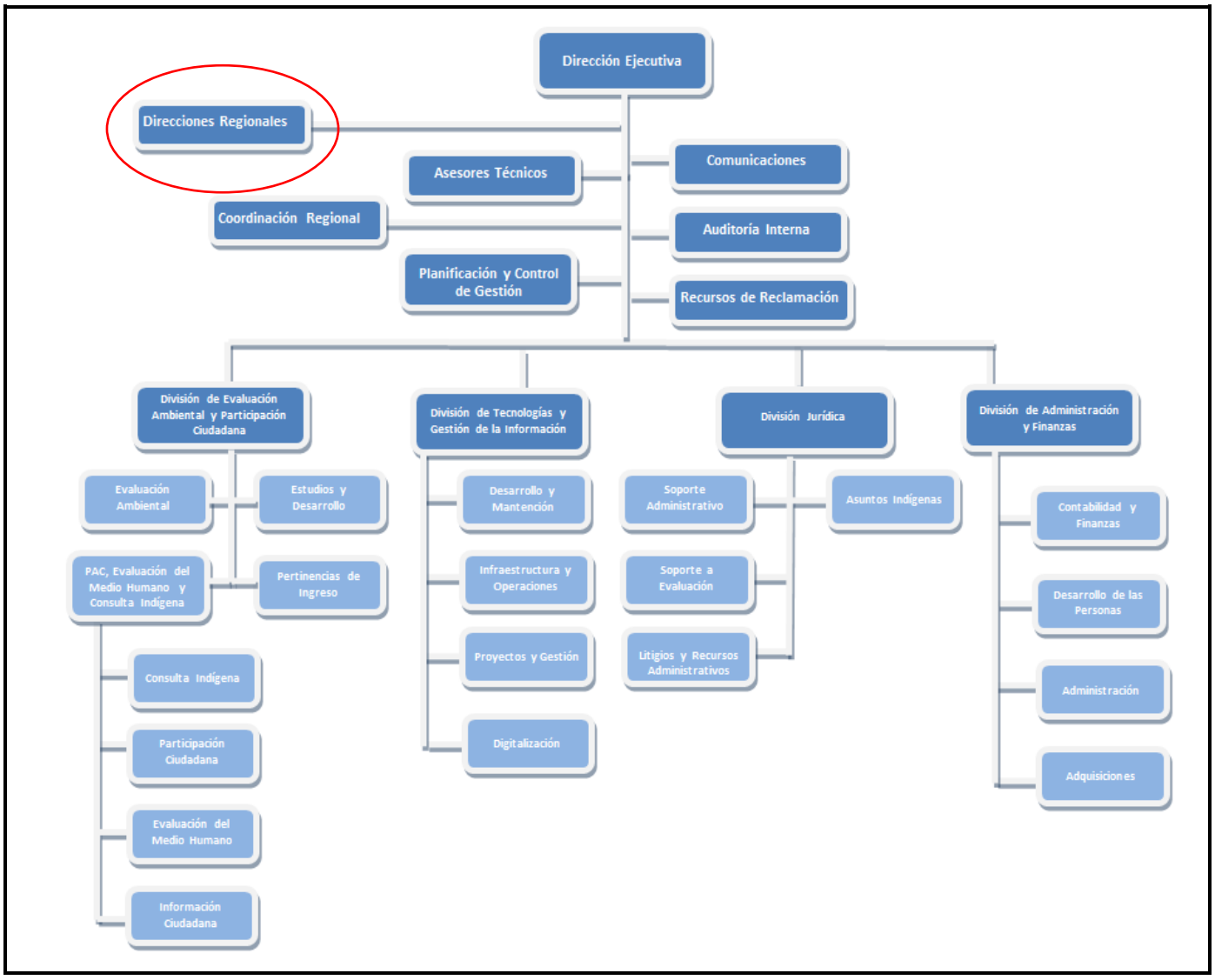
El Director/a Regional, se relaciona con los organismos del Estado con competencia ambiental a nivel regional, organismos no gubernamentales, titulares de los proyectos y ciudadanía en general.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	**11**
Dotación Total del Servicio	**296**
*Presupuesto que administra**	**$ 394.019.000**
*Presupuesto del Servicio**	**$ 10.291.221.000**

*Fuente: Servicio de Evaluación Ambiental
**Fuente: Ley de Presupuesto año 2014, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA NACIONAL



ORGANIGRAMA REGIONAL

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 **22%.** Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **$2.720.000.-** 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 22%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	$2.224.614.-	$489.415.-	$2.714.029.-	$ 2.279.297.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	$3.896.286.-	$857.183.-	$4.753.469.-	$ 4.043.413.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					**$2.867.000.-**
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	$2.214.437.-	$487.176.-	$2.701.613.-	$2.267.975.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	$3.498.627.-	$769.698.-	$4.268.325.-	$3.624.928.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					**$ 2.720.000.-**

*__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.

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/as candidatos/as 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/a 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 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".