

**JEFE/A DE DIVISIÓN JURÍDICA
SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a de División Jurídica le corresponderá velar por el cumplimiento de la legalidad, calidad y viabilidad jurídica de las actuaciones institucionales, de acuerdo a la legislación vigente, asesorando al Jefe Superior de la Institución y demás jefaturas internas en materias legales y normativas, para fines de la correcta decisión del Servicio en las materias de su competencia. Además debe ejercer la dirección de los juicios en que participe el Servicio.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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 cinco 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: 17-04-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Miguel Ángel Nacur

*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 de peso, que tenga una mirada técnica en pro del 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 desarrollar e implementar las medidas del programa de gobierno y las dispuestas por esa cartera para llevar a cabo las políticas públicas de su ámbito de acción. Además, debe aplicar en la evaluación ambiental de proyectos las normas de calidad ambiental y de emisión, los planes de prevención y de descontaminación de dicho 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 proyectos 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.

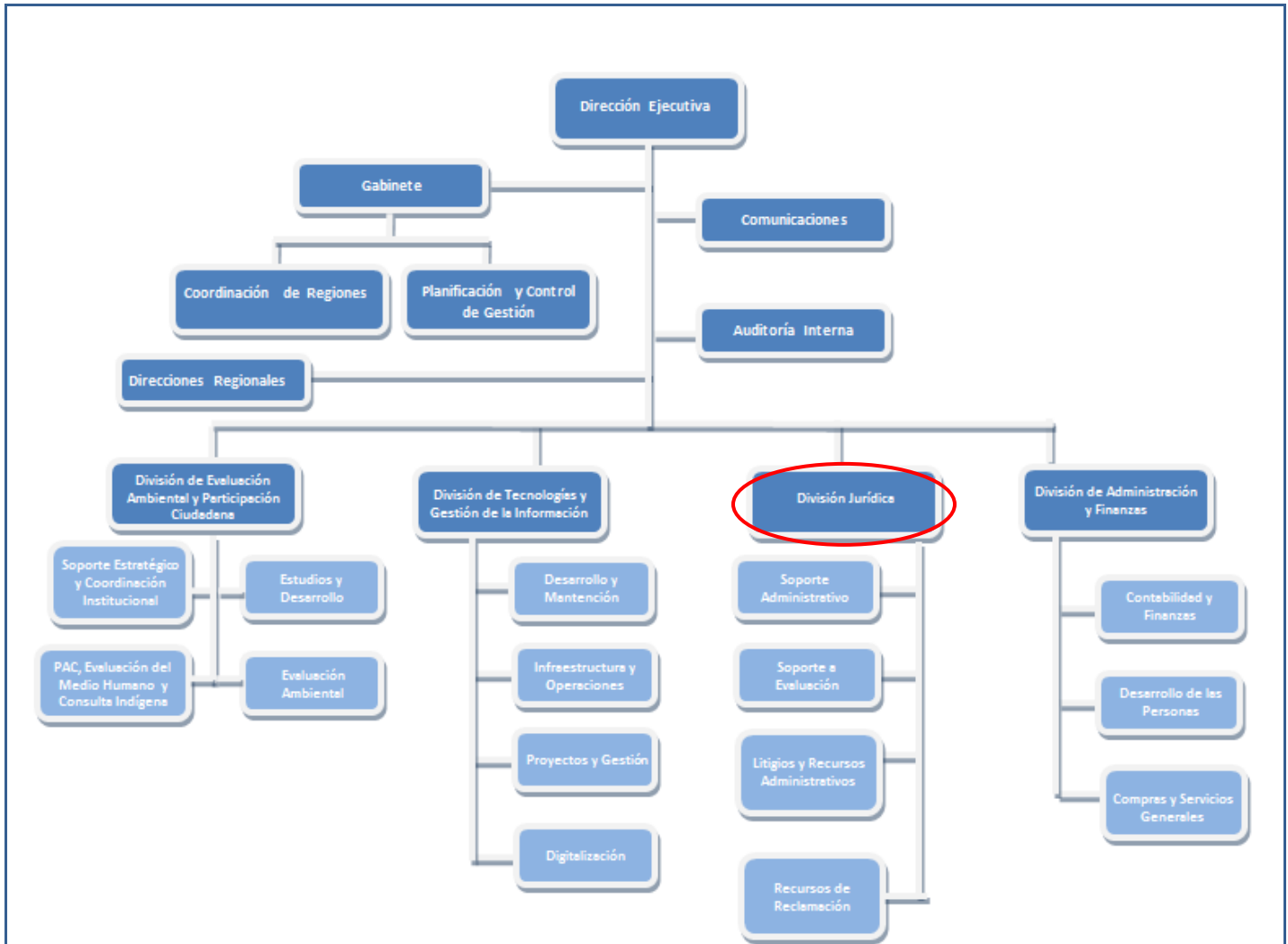
Algunas medidas a implementar por el Servicio de Evaluación Ambiental son:

- 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.

La División Jurídica es la encargada de asesorar a la Dirección Ejecutiva y a las Direcciones Regionales en la interpretación, aplicación y cumplimiento de las normas jurídicas en el ejercicio de sus respectivas funciones, velando por la juridicidad de todas las actuaciones del Servicio de Evaluación Ambiental. Está conformada por los Departamentos de Soporte Administrativo, de Soporte a Evaluación, de Litigios y Recursos Administrativos y de Recursos de Reclamación. Dentro de sus principales logros recientes esta la dictación de guías trámites PAS, priorización del trabajo conjunto con la Superintendencia del Medio Ambiente, publicación de variados instructivos. También se han obtenido fallos con criterios relevantes para el SEA y en materia de Recursos de Reclamación se ha adoptado una metodología de trabajo ajustada a las necesidades del grupo multidisciplinario de profesionales que lo integran, estableciendo protocolos y procesos de tareas y compromisos, entre otros.

Entre los desafíos de la División destacan la necesidad de estandarizar los procesos y criterios jurídicos en el Servicio; elevar la calidad del apoyo y mejorar los tiempos de respuesta a las necesidades de tipo legal en las áreas administrativas y de evaluación ambiental de proyectos; uniformar y entregar información completa a usuarios internos y externos respecto de criterios y procedimientos ambientales y mantener en la División un alto estándar de gestión en el ámbito de las personas. Todo lo anterior, mediante una adecuada y oportuna toma de decisiones.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a de División Jurídica 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 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 a los Directores Regionales 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 sus componentes, asesorando a los Directores Regionales 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 a los Directores Regionales en materias técnicas referidas a la evaluación de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

Directores/as Regionales: 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, a través del Sistema de Evaluación Ambiental.

**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 Jefe/a de División Jurídica corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar y asistir al Director Ejecutivo y a las Divisiones y unidades del servicio en materias jurídicas, administrativas, de compras y licitaciones, de contrataciones y otras que le corresponda, proporcionándoles soluciones oportunas, ajustadas a derecho, al marco legal vigente y a los lineamientos de la Institución.
2. Ejercer el control de legalidad de los actos con calidad y oportunidad, orientando una correcta y oportuna toma de decisión de las autoridades del Servicio.
3. Asegurar que todos los informes, propuestas y respuestas emitidas por el Servicio estén bajo los criterios jurídicos de la Institución.
4. Asumir la representación judicial del Servicio, o derivar ante el Consejo de Defensa del Estado, en su caso, todos los trámites e incidentes de orden civil, penal, laboral, o de otro tipo, en que el Servicio actúe como parte o como tercero, y en todas las cuestiones que se promuevan en ellos.
5. Actuar en carácter de Ministro de Fe en los actos del Servicio, ya sean de orden interno o en relación con otras entidades públicas o privadas.
6. Dirigir, supervisar y promover el desarrollo a los profesionales bajo su responsabilidad, brindándoles apoyo y orientación técnica, y supervisar el óptimo desempeño de los asesores jurídicos regionales, alineando su desempeño a las directrices y estrategias institucionales, y proponiendo mejoras en conjunto.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Velar por la legalidad y calidad de los procesos y criterios jurídicos, junto con mejorar los tiempos de respuesta, entregando directrices tanto al nivel central como a las direcciones regionales.</p>	<p>1.1. Generar e implementar un plan de estandarización de procesos jurídicos administrativos a nivel nacional, mediante la gestión de la información, apoyado en métricas de rendimiento y metas para su implementación.</p> <p>1.2. Mejorar tiempos de respuesta en la tramitación de resoluciones, bases administrativas, contratos, acuerdos complementarios, solicitudes de información y otros.</p> <p>1.3. Mejorar tiempos de respuesta a requerimientos por parte de otros órganos del Estado.</p>
<p>2. Apoyar el funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental en la provisión oportuna de informes y pronunciamientos para fines de otorgar certeza jurídica.</p>	<p>2.1. Generar e implementar un plan de estandarización de procesos jurídicos y de gestión de la información relacionados con la evaluación de impacto ambiental, a nivel nacional, debidamente documentado y apoyado en métricas de rendimiento y metas para su implementación.</p> <p>2.2. Mejorar tiempos de respuesta en la generación de análisis, informes, opiniones y demás trámites jurídicos relacionados con la evaluación de impacto ambiental.</p> <p>2.3. Generar medidas que tiendan a mejorar el apoyo y asesoría al Director Ejecutivo, tanto en instancias judiciales, como en materias de recursos administrativos y de reclamación, y especialmente en el funcionamiento del Comité de Ministros.</p>
<p>3. En el marco del Reglamento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, contribuir a uniformar a nivel nacional criterios, requisitos y procedimientos de carácter ambiental que contribuyan a estandarizar juicios otorgando mayor certeza a los resultados.</p>	<p>3.1. Proporcionar los lineamientos jurídicos respecto de la aplicación de los procedimientos tendientes a uniformar criterios, requisitos, condiciones, antecedentes, certificados, trámites, exigencias técnicas y procedimientos de carácter ambiental, mediante el establecimiento de guías trámite, instructivos y otros documentos.</p> <p>3.2. Difundir y explicar fundadamente y de manera oportuna, a lo largo del país, los criterios jurídicos definidos sobre la materia.</p>

<p>4. Establecer las condiciones al interior de la División, para mantener en un alto estándar la gestión en el ámbito de las personas.</p>	<p>4.1. Promover la adecuada gestión del clima laboral al interior de la División, desarrollando acciones que fomenten la confianza, motivación y el trabajo colaborativo.</p> <p>4.2. Implementar medidas que permitan a su División contar con un equipo humano idóneo para el cumplimiento eficiente de sus funciones considerando en ello la delegación y desarrollando las competencias necesarias.</p>
---	--

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

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 ¹

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 www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<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>10%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en derecho administrativo y derecho medioambiental en el sector público y/o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en materias relacionadas.</p>	<p>20%</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, movilizandando 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>10%</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>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	19
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de la División está constituido por diecinueve funcionarios, de los cuales diecisiete son profesionales y un técnico y un administrativo.

Su equipo directo está compuesto por:

- **Departamento de Soporte Administrativo**, encargado de apoyar en los procesos de adquisiciones, contrataciones de personal y materias relacionadas, materias de Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, OIRS y Ley N° 20.730, que Regula el Lobby y las Gestiones que Representen Intereses Particulares ante las Autoridades y Funcionarios, y demás que el/la jefe/a de la División le encargue.
- **Departamento de Litigios y Recursos Administrativos**, encargado de llevar adelante la defensa judicial del Servicio y resolver los recursos administrativos y solicitudes de invalidación que se le encomienden y demás que el/la jefe/a de la División le encargue.
- **Departamento de Soporte a Evaluación**, encargado de apoyar en los procedimientos de evaluación de impacto ambiental y todas las materias relacionadas con éste y demás que el/la jefe/a de la División le encargue. Formará parte de él, una unidad específica de apoyo en asuntos indígenas y medio humano. Asimismo, contará con una unidad de apoyo a las Direcciones Regionales y una unidad de apoyo a la unidad de soporte estratégico.
- **Departamento de Recursos de Reclamación**, cuyo objetivo es asesorar al/a la directora/a Ejecutivo/a y al Comité de Ministros en la resolución de los recursos de reclamación contemplados en los artículos 20, 25 quinquies, 29 y 30 bis de la Ley N° 19.300; además, de los recursos administrativos y solicitudes de invalidación que se puedan interponer contra los acuerdos y resoluciones que resuelven tales recursos.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los **clientes internos** de este cargo están constituidos por:

- Funcionarios/as del Servicio de Evaluación Ambiental: Como demandantes de apoyo jurídico.
- Jefe/a de la División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana: En la elaboración de normativa e instrucciones relacionada con el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Jefe/a de la División de Tecnologías y Gestión de Información: En la elaboración de normativa e instrucciones respecto del E-SEIA y en materias relacionadas con compras, licitaciones y contratos.

- Jefe/a División de Administración y Finanzas: en la elaboración de actos administrativos de procesos de contratación y compras públicas de conformidad con la ley.
- Jefe/a la Unidad de Comunicaciones: En la elaboración de normativa e instrucciones, transparencia de la información y legalidad de los procesos.
- Directores/as Regionales: Como demandantes de apoyo jurídico en materias del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

Los principales **clientes externos** están constituidos por:

- Ministerio del Medio Ambiente, quien define las políticas y diseña la regulación ambiental, con el fin de alinear las directrices estratégicas definidas por el Ministerio y coordinar actividades de interés comunes, entrega de datos y retroalimentación.
- Consejo de Ministros para la Sustentabilidad, quien aprueba las políticas y regulaciones propuestas por el Ministerio.
- Tribunales de Justicia, en los procesos judiciales vinculados al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Contraloría General de la República, en relación a sus dictámenes y en la solicitud pronunciamientos en materias administrativas.
- Congreso Nacional, en relación a solicitudes y pronunciamientos.

5.4 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 **46%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.138.000.-** 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 46%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.950.158.-	\$1.357.073.-	\$4.307.231.-	\$3.542.622.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.286.505.-	\$2.431.792.-	\$7.718.297.-	\$5.992.339.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.359.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.936.011.-	\$1.350.565.-	\$4.286.576.-	\$3.526.717.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.661.548.-	\$2.144.312.-	\$6.805.860.-	\$5.360.340.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.138.000.-

***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.

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.