

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-12-2010
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacur

JEFE/A DE DIVISIÓN FUNCIÓN SANCIÓN SUPERINTENDENCIA DEL MEDIO AMBIENTE

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 7 años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán, de a lo menos, 5 en el caso de poseer un grado académico de Magister o Doctor.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 3 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	20%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
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.

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 al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.

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

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en gestión ambiental pública o privada de proyectos de inversión y conocimiento de legislación ambiental, que le permitan entender el contexto en que estos se mueven para hacer una evaluación razonable de la infracción detectada y una determinación adecuada de la sanción.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Superintendencia del Medio Ambiente
Dependencia	Superintendente del Medio Ambiente
Ministerio	Ministerio del Medio Ambiente
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a de División Función Sanción le corresponderá asesorar al Superintendente en la facultad exclusiva que corresponde a este para ejercer la potestad sancionatoria respecto de las infracciones establecidas en el artículo 35 del artículo segundo de la Ley 20.417, que establece la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Función Sanción le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Establecer una metodología de determinación de sanciones, que la haga robusta desde una perspectiva jurídica, económica y técnico-científica.
2. Coordinar los aspectos científicos técnicos de los procesos de sanción que la Superintendencia deba tramitar, ya sea que se hayan iniciado de oficio, a petición de órgano sectorial o por denuncia.
3. Proponer las medidas provisionales establecidas en el artículo 48 en los casos que corresponda.
4. Establecer las condiciones que deben cumplir los programas de cumplimiento y los planes de reparación, para su aprobación e implementación.
5. Profundizar, si se requiere, en los criterios y/o características de las infracciones para ser clasificadas como gravísimas, graves y leves.
6. Proponer fundadamente al Superintendente, al finalizar cada proceso de sanción, la aplicación de una o más sanciones establecida en los artículos 38 y 39.
7. Coordinar un equipo profesional multidisciplinario, que deberá fundar la decisión propuesta al Superintendente desde una perspectiva jurídica, económica y técnico-científica.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Jefe/a de División Función Sanción deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Elaborar e implementar una metodología de determinación de sanciones, aplicable a cada caso específico que se presente y conforme a los criterios que establece el artículo 40 de la Ley Orgánica.
2. Hacer una aplicación racional de las sanciones establecidas en la Ley Orgánica, atendiendo que se pasa del régimen del artículo 64 de la Ley 19.300 a uno mucho más estricto y que exige la aplicación del principio de gradualidad ambiental.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El 26 de enero de 2010 se crea una nueva Institucionalidad Ambiental, compuesta por el Ministerio del Medio Ambiente, Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente, que reemplazan en su conjunto a la antigua institucionalidad ambiental, la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA). La institucionalidad ambiental será complementada con los Tribunales Ambientales, dependientes del Ministerio de Justicia, los cuales se encuentran actualmente en avanzada tramitación legislativa en el Congreso Nacional

La Superintendencia se constituye como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente. La Superintendencia se constituye en una institución fiscalizadora en los términos del decreto Ley N° 3.551, de 1981 y estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública establecido en la ley N° 19.882 y estará sometida al decreto ley N° 1.263, de 1975, sobre Administración Financiera del Estado.

Su domicilio será la ciudad de Santiago, sin perjuicio de las oficinas regionales que pueda establecer el Superintendente en otras ciudades del país.

La Superintendencia tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- Fiscalizar el permanente cumplimiento de las normas, condiciones y medidas establecidas en las resoluciones de calificación ambiental, sobre la base de las inspecciones, controles, mediciones y análisis que se realicen, de conformidad a lo establecido en esta Ley.
- Capacidad para imponer sanciones.
- Velar por el cumplimiento de las medidas e instrumentos establecidos en los planes de prevención y/o de descontaminación ambiental, sobre la base de las inspecciones, controles, mediciones y análisis que se realicen de conformidad a lo establecido en esta Ley.

- Contratar las labores de inspección, verificación, mediciones y análisis del cumplimiento de las normas, condiciones y medidas de las resoluciones de calificación ambiental, planes de prevención y/o de descontaminación ambiental, de las normas de calidad ambiental y normas de emisión, cuando correspondan, y de los planes de manejo, cuando procedan, a terceros idóneos debidamente certificados.

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Superintendencia del Medio Ambiente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a
- Fiscal
- Jefe de División (2)

BIENES Y/O SERVICIOS

El principal bien y/o servicio prestado por el cargo es:

Metodología de determinación de sanciones: desde una perspectiva jurídica, económica y técnico-científica.

Propuesta de aprobación sobre calificación de autodenuncia y de planes de cumplimiento: para los organismos fiscalizados.

Propuesta de sanciones: La sanción es una atribución exclusiva de la Superintendencia respecto de infracciones en materia ambiental, trasunta el cumplimiento de uno de los dos fines u objetivos centrales de la institución, según lo establece su Ley Orgánica.

EQUIPO DE TRABAJO

Inicialmente, el equipo de trabajo estará compuesto por un abogado, un economista y un profesional del área ambiental, para después incorporar a profesionales de otras disciplinas.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos de este cargo están constituidos principalmente por los funcionarios/as de la Superintendencia del Medio Ambiente, además de las siguientes áreas:

División de Fiscalización: Fiscalizar y sancionar constituyen los elementos esenciales de la Superintendencia, por lo que habrá un nutrido intercambio entre las Divisiones de Fiscalización y Sanción.

Fiscalía: Tanto los procesos de sanción como la aplicación de las sanciones deben cumplir rigurosamente con la legalidad vigente, por lo que debe haber un trabajo conjunto con la Fiscalía.

Departamento de Información y Estudios: Se debe coordinar con este el Registro Público de Sanciones que establece la Ley Orgánica, además de otras materias que tengan relación con estudios que apoyen el actuar de la división.

CLIENTES EXTERNOS

Para el/la Jefe/a de División Función Sanción sus principales clientes externos son:

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.

Servicio de Evaluación Ambiental, que administra el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), con el fin de alinear las directrices estratégicas definidas por este servicio, coordinar las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCA) y realizar actividades de interés común, entrega de datos y retroalimentación.

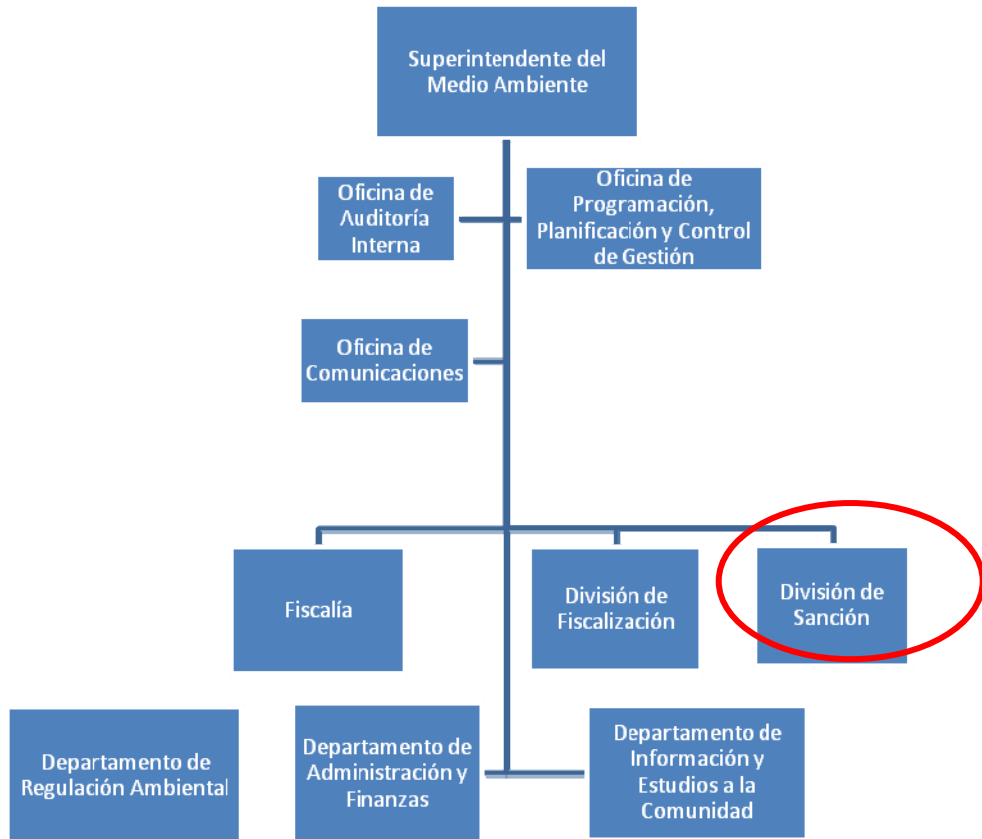
El Tribunal Ambiental, con jurisdicción contencioso administrativo ambiental, órgano revisor por esencia de los actos y decisiones de la Superintendencia del Medio Ambiente.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Dotación total del Servicio	47
Personal honorarios	3
Presupuesto que administra	No administra
Presupuesto del Servicio año 2011*	\$2.365.986.000.-

*Fuente de presupuesto: Ministerio del Medioambiente

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Organismos Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye la asignación de gestión*. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.017.000.-**, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de gestión y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de gestión, que se detalla a continuación:

Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Meses sin asignación de gestión: enero, febrero y marzo.	\$5.027.894.-	\$50.279.-	\$5.078.173.-	\$ 3.931.516.-
Meses con asignación de gestión*: abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.	\$5.208.594.-	\$50.279.-	\$5.258.873.-	\$ 4.045.357.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial				\$ 4.017.000.-

*La asignación de gestión constituye una bonificación que considera hasta un 17,5% de componente de gestión institucional y hasta un 7,5% de componente de gestión colectiva, según el cumplimiento de metas anuales de gestión del desempeño, resultados y calidad de servicio institucionales (DFL N°3/2010 Ministerio Secretaría General de la Presidencia).

La asignación de gestión se calcula aplicando el porcentaje definido, según el cumplimiento de metas indicado en el párrafo anterior, sobre el sueldo base, asignación de fiscalización y bonificación única.

Durante el año 2011 la asignación de gestión se concederá en un 6,25% como componente único.

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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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 segundo 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.
- 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".