

**SUBDIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE VIALIDAD
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del cargo

Al/la Subdirector/a de Administración le corresponde proponer e implementar las políticas del Servicio en el ámbito de su competencia, a través de planes estratégicos de obtención, mantención, desarrollo de las personas y administración de bienes y servicios de acuerdo a los requerimientos y proyecciones de la Dirección.

Funciones del Cargo

El/ La Subdirector/a de Administración debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Operacionalizar las políticas definidas en el área, mejorando el alcance y cobertura de éstas, mediante mecanismos de control de gestión que permitan identificar los avances efectivos de los programas y proyectos implementados, velando por su oportuna difusión.
2. Desarrollar una visión proactiva e integral que incluya el conocimiento de variables organizacionales, tales como las demandas que plantean con frecuencia los funcionarios y trabajadores en general y las asociaciones en particular, relativas a las condiciones generales de trabajo, ambientes laborales como también el contexto laboral nacional.
3. Planificar, coordinar y fortalecer a nivel nacional una gestión integrada de personas y administración de recursos, con el propósito de dotar a la Dirección de Vialidad del personal requerido, de acuerdo a perfiles definidos, que asegure la adecuada ejecución de los proyectos y productos, tanto en oportunidad como en calidad, a través de los sistemas que son responsabilidad de esta Subdirección.
4. Administrar el presupuesto de gastos en personal y de los recursos destinados a capacitación y prevención de riesgos para la Dirección de Vialidad.
5. Gestionar las relaciones laborales con las distintas asociaciones de funcionarios de la Dirección de Vialidad, asegurando su participación en temas relativos a gestión y desarrollo de personas y propiciando espacios de resolución de conflictos colectivos e individuales.
6. Dar cumplimiento a las Metas de Desempeño Colectivo, y otros instrumentos de gestión del Servicio y del Ministerio de Obras Públicas (MOP), y realizando el seguimiento de los hitos a cumplir a lo largo de cada período, la confección de

los respectivos informes de estado de avance y finales y el establecimiento de metas que agreguen valor a la gestión de personas en la organización.

7. Ejecutar las acciones administrativas relativas al ciclo de vida funcionario tales como contratación, mantención y desvinculación, calificaciones y reconocimientos de beneficios estatutarios al personal de la Dirección de Vialidad.
8. Detectar necesidades de capacitación y proponer programas alineados con las políticas y objetivos del Servicio, y controlar y supervisar la ejecución de las actividades de capacitación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	73
Presupuesto que administra	M\$6.000.000.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-11-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Gianni Lambertini

*** Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar un mecanismo de planificación y gestión de personas que permita contar con dotación competente para el logro de los desafíos, metas y contingencias institucionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Diseñar y ejecutar un procedimiento destinado a la selección de personas y ciclo de vida laboral, en apego al presupuesto y normas vigentes. 1.2 Revisar y perfeccionar el plan de desarrollo profesional para los funcionarios del servicio. 1.3 Mejorar los sistemas de reclutamiento de personal para la Dirección de Vialidad.
2. Identificar, conservar y difundir el conocimiento crítico del Servicio, con la finalidad de contribuir a la sostenibilidad competitiva y continuidad operativa.	<ol style="list-style-type: none"> 2.1 Establecer un programa de gestión del conocimiento que permita identificar conocimiento crítico para la DV que procure un traspaso de conocimientos y experiencias con el fin de evitar la pérdida en la capacidad técnica al interior de la organización. 2.2 Desarrollar los programas de capacitación específicos que posibiliten la transmisión del conocimiento crítico.

<p>3. Liderar y coordinar la mejora de mecanismos y formas de trabajo que permita agilizar la funcionalidad y el control de hitos y normas en el marco de la eficacia y la probidad.</p>	<p>3.1 Establecer un sistema de seguimiento y acompañamiento de las metas de acuerdo al plan estratégico.</p> <p>3.2 Velar, diagnosticar e implementar medidas que permitan mejorar el cumplimiento de las normas relativas a la probidad.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 65%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.893.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.190.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.299.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

- a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años
○
- b) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.*

Fuente: Artículo único D.F.L. Núm. 276 del 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable contar con experiencia en materias relacionadas a gestión de personas y gestión presupuestaria o financiera en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en:

- Estatuto administrativo y/o Legislación laboral, y
- Relación y negociación con Asociaciones de Funcionarios, gremios y/o sindicatos

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas.

* 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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES**PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total	4.951 (Planta= 306, Contrata= 3,771, Código del Trabajo=874)
Presupuesto Anual	M\$1.261.023.622.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proveer servicios de infraestructura vial a la ciudadanía, que otorguen seguridad a las personas, armonizando el desarrollo del territorio y ofreciendo una conectividad sustentable, mediante la realización de estudios, proyección, construcción, mejoramiento, reparación y conservación de una cartera de proyectos con sentido social en todo su ciclo de vida .

Objetivos Estratégicos institucionales

- 1.- Desarrollar la planificación de la infraestructura vial en concordancia con el desarrollo territorial, disminuyendo la red no pavimentada;
- 2.- Proveer obras de infraestructura vial para mejorar la conectividad en el territorio nacional y sus pasos fronterizos, consolidando una red vial sostenible;
- 3.- Mantener y mejorar la infraestructura vial para ofrecer y asegurar una movilidad segura y eficiente de las personas y contribuir a la productividad del país; y
- 4.- Alcanzar un eficiente uso de los recursos en la provisión de infraestructura vial.

Productos Estratégicos

- **Infraestructura vial interurbana:** Proyectos de infraestructura vial realizada en caminos de zonas rurales.
- **Infraestructura vial de integración externa:** Proyectos de infraestructura vial que permiten la integración del país con los demás países de la región.
- **Infraestructura vial urbana:** Proyectos que permiten dar continuidad a la Red Vial Estructurante del país en su paso por áreas urbanas.
- **Mantenimiento y explotación de infraestructura vial:** Incluye la gestión, programación, inspección y procedimientos, que se utilizan en el mantenimiento de la red vial, cualquiera sea la modalidad administrativa o forma de contrato en que esta se desarrolle, como Contratos Periódicos, de Redes, Globales, Globales Mixtos, y también por Administración Directa. Contempla además, todas aquellas regulaciones y autorizaciones necesarias para prevenir el deterioro acelerado de las vías y el resguardo de la vidas de quienes circulan por ellas.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

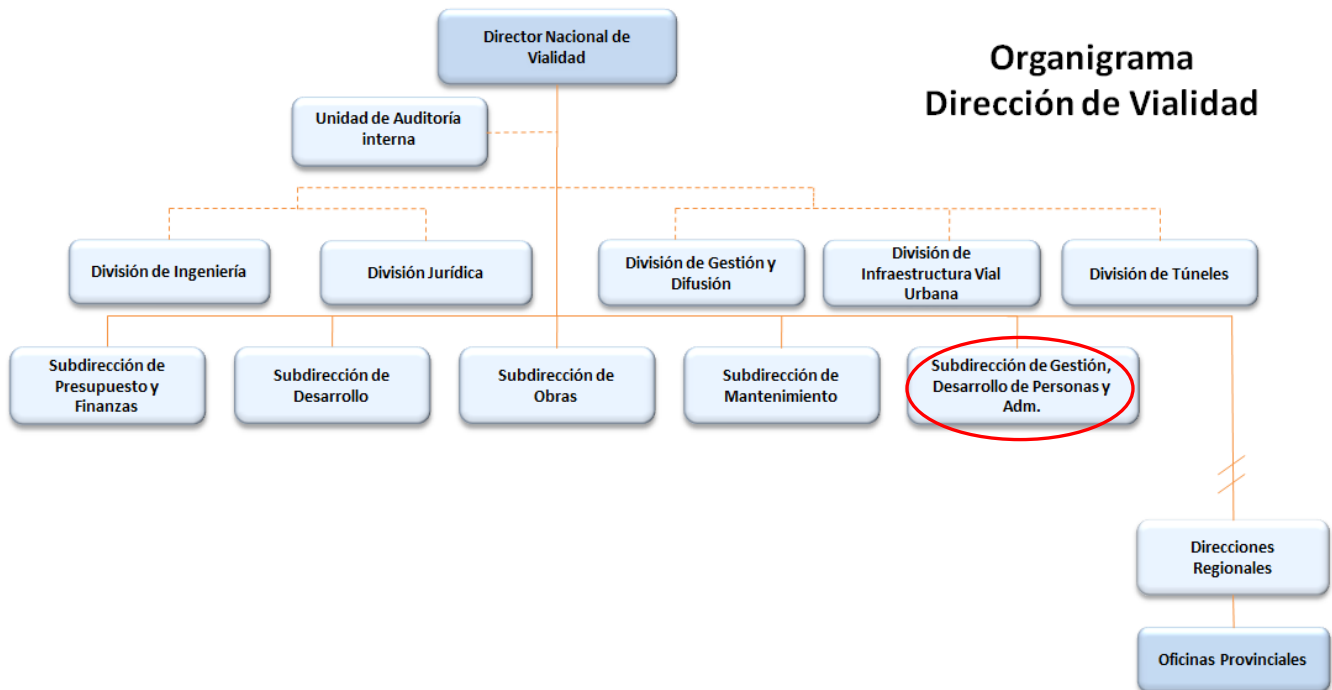
- Ministro de Obras Públicas.
- Jefe División de Gestión y Desarrollo de Personas Subsecretaría de Obras Públicas
- Director de Contabilidad y Finanzas.
- Director Nacional de Vialidad, Subdirectores.
- Jefes de División, Directores Regionales.
- Asociaciones gremiales: ANIOP, ANPROMOP, ANAP, ANIEJU, ANATRAVIAL, ANFAVIAL, ANTMOP, ABOGADOSMOP, ANCHOMOP.

Usuarios Externos:

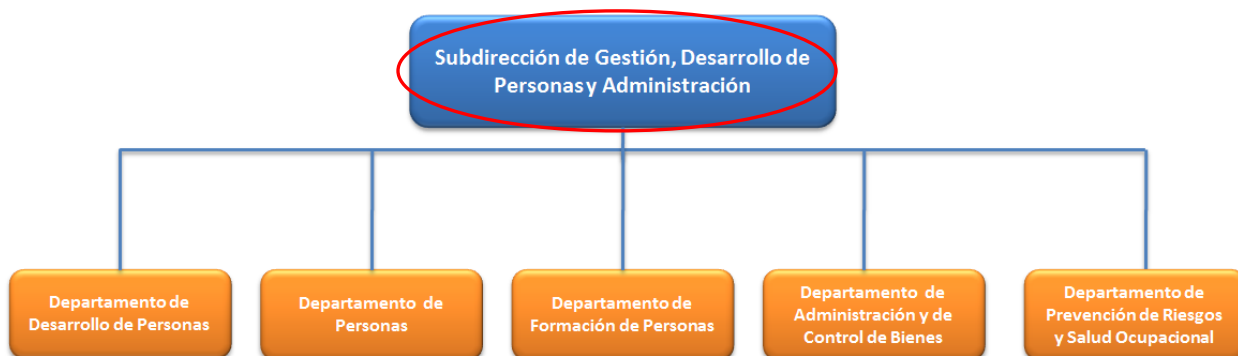
- Ciudadanía beneficiada por los efectos del desarrollo de la infraestructura.
- Comunidades organizadas.
- Sectores productivos y de servicios. Organismos del Estado (Contraloría General de la República, Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Otros).

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama de la Dirección del Vialidad



Organigrama de la Subdirección de Administración (*)



Cargos adscritos al Sistema

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:
 - Director/a Nacional de Vialidad.

- Subdirector/a de Desarrollo.
- Subdirector/a de Obras.
- Subdirector/a de Administración.
- Subdirector/a de Mantenimiento.

(*)Res. N°2848 de 2018 denominó la Subdirección de Administración de manera funcional como "Subdirección de Gestión, Desarrollo de Personas y Administración".