

**SUBDIRECTOR/A DE SERVICIOS SANITARIOS RURALES  
DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS  
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**

Al Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales de la Dirección de Obras Hidráulicas le compete liderar y dirigir a la Subdirección de Servicios Sanitarios Rurales en la materialización de los procesos de estudios, gestión comunitaria, inversiones de agua potable, inversiones de saneamiento, proyectos de agua potable, proyectos de saneamiento y administrar el registro de los operadores.

El Subdirector/a de Servicios Sanitarios Rurales, debe llevar a cabo las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer políticas para el buen funcionamiento del sector sanitario rural.
2. Ejecutar la política de asistencia y promoción para los servicios sanitarios rurales.
3. Planificar y formular proyectos de inversión de los servicios sanitarios rurales.
4. Contratar la inversión sectorial.
5. Actuar como unidad técnica del sector de agua potable y saneamiento.
6. Administrar el Registro de Operadores.
7. Verificar el cumplimiento de la ejecución de las políticas y programas a cargo de los Subdirectores Regionales de Servicios Sanitarios Rurales, sin perjuicio del control jerárquico a que están sujetos éstos por parte de los Directores Regionales de Obras Hidráulicas.
8. Declarar por resolución fundada, las excepciones respecto de las Incompatibilidades e Inhabilidades previstas para los dirigentes de operadores previstas en el artículo 52° de la ley 20.998
9. Ejercer la función de Secretario Ejecutivo del Consejo Consultivo Nacional, conforme a lo previsto en el artículo 68° de la ley 20.998
10. Ejecutar todas las funciones previstas en el artículo 73° de la Ley 20.998
11. Planificar, organizar, distribuir y controlar el trabajo del personal de su dependencia y evaluar su desempeño.

**1.2 ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	6
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	143
<b>Presupuesto que administra</b>	\$142.048.072.000 pesos

\*La proyección para el 2023 es alcanzar una dotación total institucional de 345 personas

**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. Completar la implementación de la nueva institucionalidad de los Servicios Sanitarios Rurales, abarcando todas las funciones y procesos contenidos en la Ley 20.998.	1.1 Elaborar un plan de acción para implementar completamente la estructura y funciones de la Subdirección de Servicios Sanitarios Rurales.  1.2 Diseñar e implementar sistemas de información, de infraestructura, de operación y financieros de los Servicios Sanitarios Rurales.
2. Dotar de agua potable, seguridad sanitaria y condiciones básicas de desarrollo a todas las personas que viven en localidades rurales, avanzando progresivamente.	2.1 Elaborar un programa de aumento de las coberturas de agua potable para la población rural, estableciendo metas anuales.  2.2 Elaborar el Plan de Saneamiento a 3 años para el sector rural que fije estándares de cobertura y operación.
3. Asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan “Paso a Paso Chile se Recupera”	3.1 Formular el plan anual de inversiones, hacer seguimiento mensualmente y tomar acciones para corregir desviaciones.
4. Dotar al Servicio de las capacidades técnicas requeridas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos encomendados.	4.1 Dirigir la contratación de la dotación definitiva de la Subdirección.  4.2 Elaborar y aplicar el plan de capacitación para los funcionarios de la subdirección en las nuevas funciones que establece la Ley 20.998.
5. Desarrollar la política de asistencia y promoción de los Servicios Sanitarios Rurales	5.1 Elaborar y proponer al Consejo Consultivo Nacional el Plan de Capacitación Anual de competencias técnicas, organizacionales y otras para dirigentes y trabajadores del sector de Servicios Sanitarios Rurales.
6. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior de la subdirección en coordinación con las asociaciones de funcionarios, acorde a los lineamientos ministeriales en la materia.	6.1. Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo en la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas.

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

#### 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 **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.365.000.-** 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) **\$4.587.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.921.000.-**

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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años

Fuente: Artículo Único del DFL N° 279 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

\*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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**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 poseer experiencia en gestión de proyectos de infraestructura pública, en un nivel apropiado para las necesidades del cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en:

- Relación con organizaciones sociales y/o gobiernos locales
- Planificación estratégica y control de gestión

Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas en instituciones públicas o privadas.

**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**.

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>	
<b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	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.
<b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>	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.
<b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>	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 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.

#### C3. 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.

#### C4. 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.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	666
<b>Presupuesto Anual</b>	\$512.238.914.000

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección de Obras Hidráulicas es un servicio centralizado dependiente de la Dirección General de Obras Públicas, que tiene como misión proveer de servicios de infraestructura hidráulica que permitan el óptimo aprovechamiento del agua y la protección del territorio y de las personas, mediante un equipo de trabajo competente, con eficiencia en el uso de los recursos y la participación de la ciudadanía en las distintas etapas de los proyectos, para contribuir al desarrollo sustentable del país.

Sus Objetivos Estratégicos institucionales son:

Contribuir al desarrollo económico del país a través de la provisión de servicios de infraestructura hidráulica que, considerando los efectos del cambio climático, respondan a las necesidades de manera oportuna, confiable y con costos competitivos.

Contribuir al desarrollo social mejorando el bienestar de la población, a través de la provisión de servicios de infraestructura hidráulica y el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias beneficiadas.

Propiciar el desarrollo ambiental sustentable del país, a través de la provisión de servicios de infraestructura hidráulica que cumplan con las políticas y normativas medioambientales.

Lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos de inversión y en la operación de los servicios de infraestructura hidráulica, a través del desarrollo y mejoramiento continuo de los procesos claves de la Dirección de Obras Hidráulicas.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Usuarios internos:**

Los trabajadores de la Dirección de Obras Hidráulicas se encuentran organizados principalmente en 9 asociaciones de funcionarios, siendo las con mayor número de asociados la Asociación de Funcionarios Rediseño institucional de la organización para la implementación de la Ley que regula los Servicios Sanitarios Rurales e la Dirección de Obras Hidráulicas y la Asociación de Funcionarios de la Dirección de Riego.

#### **Usuarios externos:**

Regantes, Habitantes Zonas Urbanas, Ciudadanos Ribereños, Población Rural Concentrada y Semiconcentradas y Comités y cooperativas de APR.

Organizaciones, Comités, Cooperativas, Juntas y otras formas de organización de usuarios externos.

Otros Servicios e instituciones públicas y Autoridades.

Organismos internacionales y ONG's.

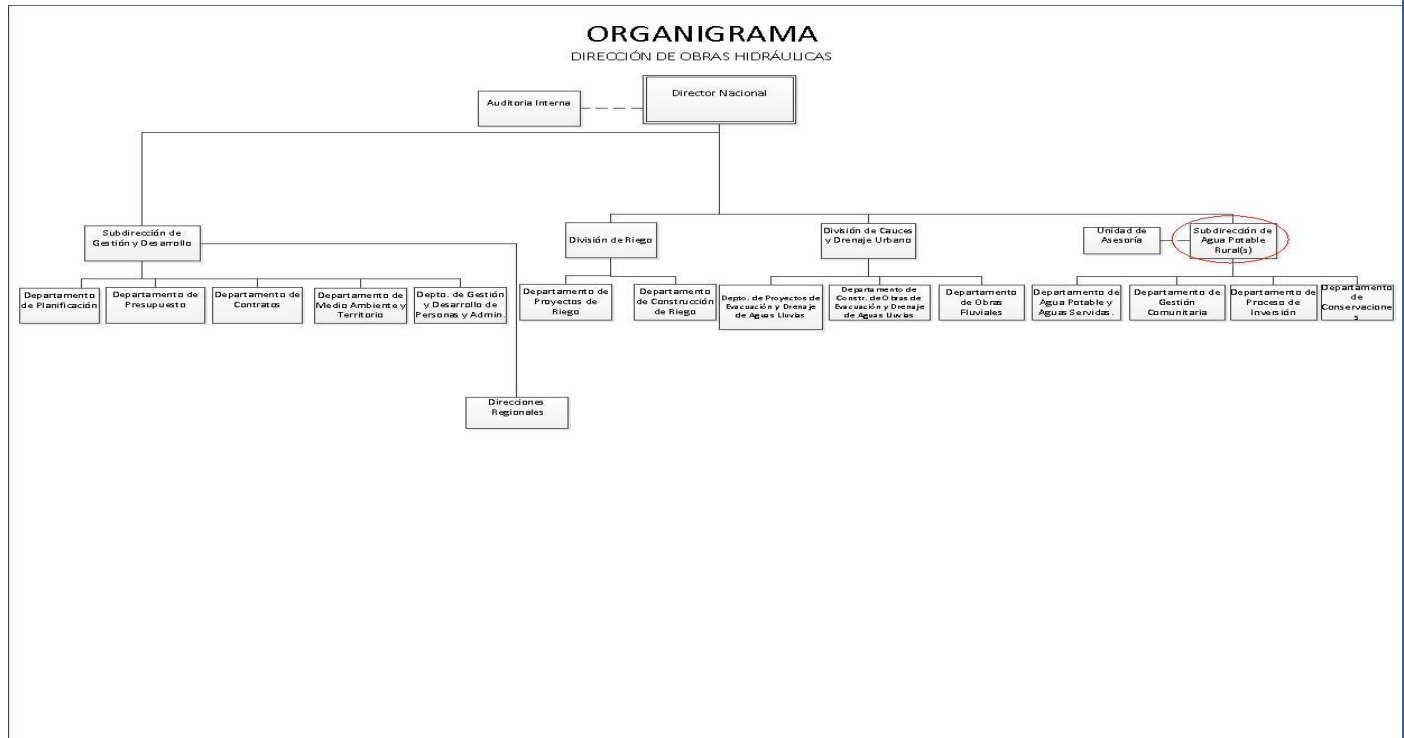
Empresas consultoras, profesionales y técnicos independientes, centros de investigación, Universidades, colegios, escuelas.

Empresas, sanitarias, mineras, eléctricas e industrias en general.

Medios de comunicación.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



Los cargos de la Dirección de Obras Hidráulicas que son parte del Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel:

Director/a Nacional de Obras Hidráulicas

II Nivel:

Subdirector/a de Gestión y Desarrollo

Jefe/a División de Riego

Jefe/a División de Cauces y Drenajes Urbanos

Subdirector/a Regional Servicios Sanitarios Rurales