

**SUBDIRECTOR/A
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN
Y
FUNCIONES
DEL CARGO**

Al/A la Subdirector/a, le corresponde proponer e implementar las políticas para la protección, gestión y administración del recurso hídrico del país bajo un contexto de sustentabilidad, interés público, demanda creciente y asignación eficiente. Asimismo, le corresponde supervisar y coordinar el funcionamiento de las divisiones, demás unidades y direcciones regionales, velando por el desarrollo de los programas y proyectos establecidos por la institución, con el fin de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas.

Al asumir el cargo de Subdirector/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Subrogar al/a la Director/a General de Aguas.
2. Coordinar y supervisar la administración interna y operativa del Servicio, a nivel central y regional, en cumplimiento de los lineamientos e instrucciones que al efecto le imparta el/la Director/a General.
3. Supervisar la adecuada y oportuna ejecución presupuestaria del Servicio, informando periódicamente sus resultados al/la Director/a General.
4. Elaborar, implementar y velar por el cumplimiento de los planes a corto y mediano plazo que formula la institución en cumplimiento de sus objetivos.
5. Supervisar el cumplimiento oportuno y adecuado de las metas definidas en el programa de mejoramiento de la gestión del sector público, referido a la Dirección General de Aguas.
6. Dirigir y supervisar el funcionamiento del sistema de gestión de calidad y los programas de modernización.
7. Liderar la gestión de personas velando por el mantenimiento de un clima laboral adecuado.
8. Proponer al/la Director/a General todas aquellas medidas, acciones y planes tendientes a mejorar la gestión interna del servicio, en lo referido a las dimensiones administrativa, presupuestaria y operativa.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	22
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	448
Presupuesto que administra	\$30.600.000.000

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. Fortalecer la prestación de servicios oportunos en su calidad de organismo rector en materia de recursos hídricos.	<p>1.1. Alinear los objetivos, recursos y resultados de las distintas unidades de la DGA a las directrices emanadas de la Dirección.</p> <p>1.2 Velar por la respuesta oportuna a los requerimientos ciudadanos que ingresan a través de los diferentes canales.</p> <p>1.3 Implementar mejoras continuas a los procesos del negocio de la DGA.</p>
2. Liderar la implementación de políticas y procedimientos, para lograr la modernización de la gestión y la mejora continua.	<p>2.1. Proponer políticas y procedimientos técnicos para ser aplicados en el servicio.</p> <p>2.2. Diseñar y velar por el cumplimiento de los manuales de procedimientos y reglamentos internos.</p>
3. Potenciar y asegurar el avance de los planes y metas estratégicas de la institución.	<p>3.1. Proponer y aplicar procedimientos y/o programas para evaluación de planes y metas del servicio.</p> <p>3.2. Supervigilar la gestión de las distintas unidades de la DGA.</p>

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

<p>4. Mejorar la calidad, disponibilidad y oportunidad en la generación y entrega de la información de Recursos Hídricos.</p>	<p>4.1. Liderar el mejoramiento del sistema de información relativa a recursos hídricos.</p> <p>4.2. Velar por la difusión y disposición de la información generada por el Servicio y de los recursos hídricos.</p>
<p>5. Alinear y unificar los criterios de las direcciones regionales en relación al nivel central.</p>	<p>5.1. Establecer los mecanismos de reporte y de control de la gestión de las direcciones regionales.</p>
<p>6. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos ministeriales en la materia.</p>	<p>6.1. Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo en la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas.</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.

<p>El cargo corresponde a un grado 2º de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 60%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.924.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$4.212.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.348.000.-</p> <p>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.</p>
--

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 N° 40, Ley N° 19.882.

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 recursos naturales y/o planificación de recursos naturales (hídricos, energías renovables, minería, forestal, etc.), en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

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

*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.

2.3 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

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. 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

Dotación Total (planta y contrata)	572
Presupuesto Anual	\$30.600.000.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección General de Aguas se creó con la Ley N° 16.640 de 1967, (Ley de Reforma Agraria), como institución dependiente del Ministerio de Obras Públicas. El 10 de octubre de 1969, por decreto N° 1.897, se aprobó el texto oficial de un nuevo Código de Aguas que, finalmente, fue sustituido en octubre de 1981, por el actual Código de Aguas, que contempló cambios sustantivos al marco regulatorio del agua, disponiendo un Título referido a la Dirección General de Aguas, como un Servicio dependiente del Ministerio de Obras Públicas, cuyo jefe superior se denomina Director General de Aguas y es de la confianza exclusiva de la Presidencia de la República.

La Dirección General de Aguas es el órgano rector del Estado en materia de aguas terrestres y tiene a su cargo, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, con el fin de formular recomendaciones para su mejor aprovechamiento.
- Constituir derechos de aprovechamiento de aguas.
- Investigar y medir el recurso.
- Mantener y operar el servicio hidrométrico nacional, proporcionar y publicar la información correspondiente.
- Propender a la coordinación de los programas de investigación que corresponda a las entidades del sector público, así como de las privadas que realicen esos trabajos con financiamiento parcial del Estado.
- Ejercer la labor de vigilancia de las aguas en los cauces naturales de uso público e impedir que en éstos se construyan, modifiquen o destruyan obras sin la autorización del Servicio o autoridad a quien corresponda aprobar su construcción o autorizar su demolición o modificación.
- Supervigilar el funcionamiento de las organizaciones de usuarios, de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Aguas.

En relación al actual periodo, se han establecido una serie de compromisos de gobierno que relevan la importancia del recurso hídrico para la actual administración, entre ellos:

- El desarrollo de una Gestión Integral, que permita dar garantía a las personas a un acceso equitativo al uso del agua, y a los sectores productivos el derecho de aprovechamiento a esta, desarrollando una Gestión Integral que promueva un trabajo mancomunado entre las Organizaciones de Usuarios del agua y las autoridades rectoras del recurso.

- La participación en las reformas legales en materia de aguas, con el objeto de reestablecer la certeza jurídica de la propiedad de los derechos de agua, y potenciar el buen funcionamiento del mercado de aguas.
- Preparar y ejecutar iniciativas y proyectos que permitan, a corto plazo, modernizar y fortalecer el Catastro Público de Aguas, a fin de contar con información pública relacionada a la asignación y uso de los derechos de aprovechamientos de aguas en Chile, de manera transparente.

La Dirección General de Aguas (DGA) es el organismo del Estado que se encarga de promover la gestión y administración del recurso hídrico en un marco de sustentabilidad, interés público y asignación eficiente, como también de proporcionar y difundir la información generada por su red hidrométrica y la contenida en el Catastro Público de Aguas con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas.

Sus funciones están indicadas en el D.F.L. N° 850 de 1997 del Ministerio de Obras Públicas y referidas a las que le confiere el Código de Aguas, D.F.L. N° 1.122 de 1981 y el D.F.L. MOP N° 1.115 de 1969.

Los bienes y servicios que la Dirección General de Aguas administra y/o gestionar se asocian al siguiente detalle:

Expedientes resueltos de derechos de aprovechamiento de aguas:

- Expedientes resueltos.
- Áreas de restricción declaradas.

Información hidrométrica nacional:

- Estadística Hidrológica nacional.
- Funcionamiento de la red hidrometeorológica.

Fiscalizaciones de denuncias:

- Fiscalizaciones.
- Listado de derechos afectos a pago de patente.
- Inspecciones.

Pronunciamientos ambientales:

- Pronunciamiento respecto de estudios de declaración de impacto ambiental.

Investigaciones y evaluaciones del recurso hídrico:

- Inventarios de Glaciares blancos.
- Monitoreo de Glaciares Blancos.

Contribuir a la seguridad hídrica del país en un contexto de creciente desbalance entre oferta y demanda como consecuencia del crecimiento de la población y la actividad productiva, la sobre extracción de agua y el cambio

climático, velando por la certeza jurídica e incorporando modelos de gestión eficientes y nuevas tecnologías a su quehacer (Seguridad Hídrica: Provisión confiable de agua en cantidad y calidad para el consumo humano, producción de bienes y servicios, y la conservación del medio ambiente)

Lineamientos Estratégicos:

1. Mejoras en información de los RH
2. Gestión estratégica de cuencas
3. Promover y colaborar con la constitución de OUA
4. Innovación tecnológica de fiscalización
5. Tramitación de expedientes
6. Actualización del código de aguas
7. Contribuir a la transparencia y funcionamiento del mercado de agua

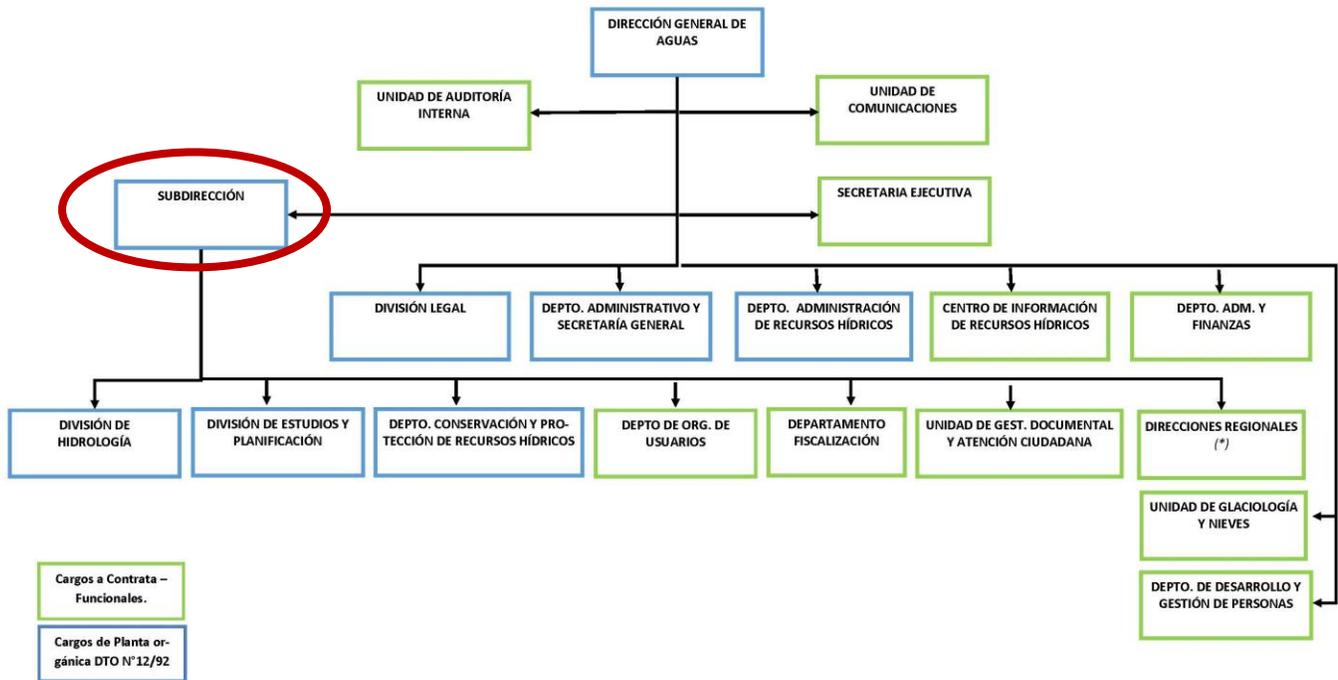
La Dirección General de Aguas tiene presencia a Nivel Nacional, a través de sus 16 Direcciones Regionales y 3 Oficinas Provinciales.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Entre los Clientes Internos se encuentran todas las Divisiones, Departamentos y Unidades, además de las Direcciones Regionales y las Asociaciones Gremiales del Servicio.

Los Clientes externos son Jefaturas de Otros Servicios del MOP (División de Desarrollo y Gestión de Personas, División de Planeamiento, Dirección Nacional de Contabilidad y Finanzas, Dirección de Obras Hidráulicas y Dirección General de Obras Públicas entre otros). Adicionalmente atiende a clientes relacionados con materias propias del quehacer de la DGA, y todas aquellas que le encomiende el Director General.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Dirección General de Aguas, que son parte del Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a General
- Subdirector/a
- Jefe/a División Legal
- Jefe/a División Hidrología
- Jefe/a División Estudios y Planificación