

**DIRECTOR/A EJECUTIVO/A
INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
I 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/A la Director/a Ejecutivo/a le corresponde liderar y dirigir el Instituto Nacional de Hidráulica, a partir de la definición de políticas, objetivos y estrategias establecidas por el Consejo Directivo.

Funciones del Cargo

Al asumir el cargo de Director/a Ejecutivo/a del Instituto Nacional de Hidráulica, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar servicios en ingeniería hidráulica para los sectores público y privado, mediante la realización de estudios, proyectos e investigaciones.
2. Desarrollar modelos matemáticos y físicos de obras de infraestructura para contribuir a mejorar los diseños de ingeniería y simular su funcionamiento frente a distintas situaciones.
3. Contribuir a desarrollar nuevas fuentes de energía eléctrica, mediante mediciones de campo y prueba de dispositivos a escala.
4. Mantener la acreditación y ampliar el alcance del laboratorio de calibraciones.
5. Desarrollar topografías y batimetrías de cauces naturales, cuerpos de agua, nieve, hielo y mar.
6. Desarrollar la planificación estratégica de acuerdo a los lineamientos, objetivos y políticas definidas por el Consejo Directivo.
7. Desarrollar una relación permanente con las autoridades principales del Ministerio de Obras Públicas (Ministro, Subsecretaria, Director General de Obras Públicas, Director General de Aguas y restantes Directores del MOP), además, de las autoridades a nivel regional (SEREMIS) para el óptimo funcionamiento de la institución.
8. Liderar la Institución, representándola judicial y extrajudicialmente, transmitiéndoles a los funcionarios las metas y objetivos del Servicio, así como también recoger las inquietudes de distinta naturaleza que puedan tener los funcionarios.
9. Relacionar al Instituto con todos los organismos nacionales e internacionales que

tengan vinculación con sus fines.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	60
Presupuesto que administra	M\$2.174.192.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-07-2021

* 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. Liderar un proceso de mejoramiento de la Institución, que permita entregar servicios de calidad, en forma eficiente y competitiva.	<p>1.1. Implementar un proceso sistemático de planificación estratégica.</p> <p>1.2. Implementar Gestión de Calidad en la provisión de los servicios que ofrece el Instituto Nacional de Hidráulica.</p>
2. Contribuir mediante la investigación aplicada al diseño de proyectos de infraestructura que aporten al desarrollo del país.	2.1. Desarrollar sistemas de gestión de proyectos, gestión del conocimiento y vigilancia tecnológica.
3. Lograr que el Instituto se convierta en un referente del sector público y privado en las áreas de modelación física y matemática, de ingeniería hidráulica, calibración de equipos de medición del recurso hídrico, medición de campo en el agua y prueba de nuevos dispositivos para generación de energía.	<p>3.1. Mejorar el nivel de satisfacción de los clientes con los servicios ofrecidos por el Instituto.</p> <p>3.2. Desarrollar intercambio científico y tecnológico con organismos nacionales e internacionales en el ámbito de la ingeniería hidráulica.</p> <p>3.3. Ejecutar acciones de difusión del conocimiento que genera el Instituto Nacional de Hidráulica, tales como seminarios, comunicaciones y congresos, entre otros.</p> <p>3.4. Identificar riesgos y ejecutando planes de tratamiento que</p>

	<p>reduzcan su probabilidad de ocurrencia, especialmente aquellos que pudieran tener efectos sobre el medio ambiente y/o la calidad de vida de las personas.</p>
<p>4. Generar ambientes de trabajo acordes a los lineamientos ministeriales para procurar un buen clima laboral, generar pertenencia y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.</p>	<p>4.1. Implementar las políticas de Desarrollo de Personas que se establezcan a nivel Ministerial.</p> <p>4.2. Desarrollar acciones que permitan mantener o fortalecer, según corresponda, un adecuado clima organizacional.</p> <p>4.3. Fortalecimiento institucional a través de desarrollar alianzas estratégicas con universidades, que permitan potenciar a las funcionarios disponibles.</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 **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.545.000.-** 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) **\$4.787.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.061.000.-

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 8 o 9 semestre de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 5 años.*

Fuente legal: Artículo Único, del DFL N° 281, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras.

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 y/o estudios en materias hidráulicas o de hidrología y/o experiencia en proyectos de ingeniería, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de modelos matemáticos y/ físicos de obras de infraestructura.

Es altamente deseable poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas 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 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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

**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

Dotación Total (planta y contrata)	64
Presupuesto Anual	M\$2.174.192.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La misión del Instituto Nacional de Hidráulica es desarrollar Estudios e Investigación aplicada de proyectos de Infraestructura Hidráulica, con un enfoque integral y criterios sustentables, contribuyendo con ello a dar respuesta a los desafíos del país.

Objetivos Estratégicos

- Contribuir al desarrollo del país, a través de la ejecución de estudios de hidráulica e investigación aplicada, levantamiento de información de terreno, mediciones de campo, y calibraciones de instrumentación hidrométrica.
- Promover un enfoque integral y una mirada sustentable en los estudios y proyectos de ingeniería, entre ellos el efecto del cambio climático.
- Contribuir al estudio de eventos extremos o consecuencia de Cambio Climático y apoyar el desarrollo de nuevas fuentes de energía renovables (undimotriz, mareomotriz, hidráulica), a través de mediciones de campo, catastro de recursos y pruebas de dispositivos.
- Generar la información y el conocimiento en temas relativos a eventos extremos, desastres naturales y cambio climático, y así apoyar la toma de decisiones ministeriales.
- Fortalecer a la Institución, a través de intercambio científico y tecnológico con organismos nacionales e internacionales en el ámbito de la innovación y formación especializada del recurso humano, en materias hidráulicas.

Productos Estratégicos

- **Estudios y Proyectos:** Se refiere a los estudios de hidráulica desarrollados en el contexto de una obra o infraestructura hidráulica, en el ámbito marítimo o fluvial, que realizamos con modelación física y modelación numérica. Los estudios y proyectos se desarrollan en las siguientes áreas técnicas: hidráulica marítima, costera y puertos, hidráulica de ríos, infraestructura hidráulica, hidrología y ecohidráulica.
- **Investigación Aplicada:** Se refiere a las investigaciones que se desarrollan en temáticas de interés especial, y que se consideran estratégicas, tales como: aluviones, marejadas, tsunamis, lahares, eventos como consecuencia de cambio climático, etc. Algunas de estas temáticas son desarrolladas en conjunto con la Academia, y en el contexto de tesis o memorias de título.
- **Mediciones de Campo y Calibraciones:** Se refieren a mediciones en terreno de las formas de las áreas de estudios, sean marítimas o fluviales, así como de las variables hidráulicas de interés (caudal, velocidad, corrientes, oleaje, mareas). A esto se agrega la calibración de instrumentos de medición de caudales en superficie libre, y ensayos de pruebas de bombeo.
- **Difusión del Conocimiento:** Se refiere a la difusión del quehacer de nuestra Institución a través de actividades de capacitación, seminarios, y

participación en eventos técnicos, presentación de trabajos de investigación (paper), participación en Comités Técnicos de Organizaciones nacionales o internacionales de relevancia, así como emisión de Reportes Técnicos o Memorias del INH. Otro medio de difusión de importancia corresponde a la Web del INH.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

- Unidad de Operaciones: Entrega servicios de mediciones de campo, como topografías, batimetrías, instalaciones de instrumentos de medición y modelación física a la Unidad de Ingeniería.
- Unidad de Informática: Entrega servicios de telecomunicaciones, sistemas informáticos a todas las demás unidades.
- Unidad de Finanzas y Administración: Entrega servicios de compra, contabilidad y pago de remuneraciones a todas las demás unidades.
- Unidad de Gestión de Personas: Entrega servicios de reclutamiento, selección, inducción, elaboración de perfiles de cargos y capacitación a todas las demás unidades.
- Unidad de Planificación y Control de Gestión: Entrega servicios de planificación a través de la propuesta de objetivos estratégicos, indicadores y medición de ellos al/a la Director/a Ejecutivo/a, además está a cargo de la gestión documental y de coordinar la entrega de información a terceros.
- Unidad de Auditoría Interna: Entrega al/a la Director/a Ejecutivo/a servicios de revisión y auditoría que se aplican a los procesos que ejecuta la organización.

Lo anterior se realiza mediante coordinaciones permanentes con los respectivos equipos de trabajo.

Usuarios Externos:

Los principales clientes del Instituto Nacional de Hidráulica con los que se va a relacionar el/la Directora/a Ejecutivo son el Ministerio de Obras Públicas, empresas portuarias, empresas hidroeléctricas, empresas sanitarias y empresas consultoras.

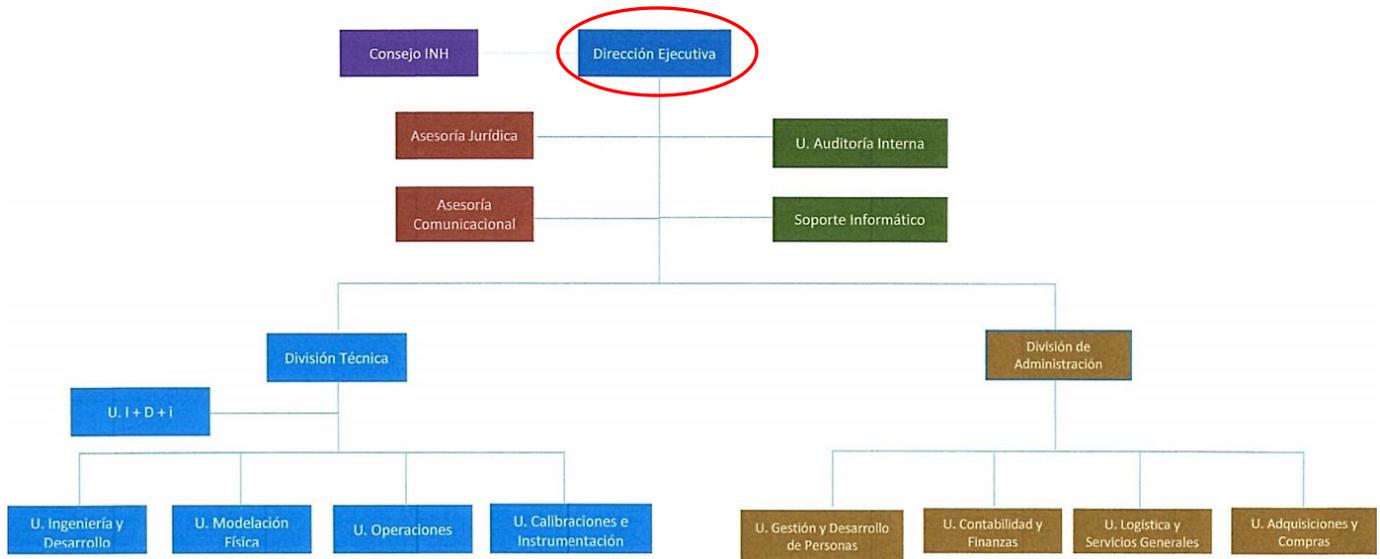
A través de licitaciones públicas, el Instituto establece contrataciones de prestación de servicios con consultoras y empresas contratistas.

Lo anterior se realiza mediante las políticas y mecanismos de participación ciudadana del Ministerio de Obras Públicas.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA



Cargos adscritos al Sistema

Los siguientes cargos están adscritos al sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Ejecutivo/a
- Jefe/a División Técnica