

**JEFE/A DIVISIÓN DE CONCESIONES  
SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS  
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 Jefe/a de la División de Concesiones le corresponde liderar, dirigir, coordinar, aprobar, gestionar y supervisar la planificación, programación y ejecución de las funciones correspondientes a los equipos de Tarifas y Empresas, de acuerdo a los lineamientos estratégicos institucionales, así como a la normativa y requisitos vigentes, para asegurar que se desarrollen y cumplan con eficacia y eficiencia las funciones asignadas. Asimismo, le corresponde asesorar y proponer técnicamente en materias de regulación, fortalecimiento y articulación de los instrumentos y políticas públicas que permitan mejorar los servicios que los entes regulados entregan a la ciudadanía.

**Funciones del cargo**

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

a) Liderar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar el desarrollo de políticas, procedimientos, programas e instrucciones, aplicables a las áreas, cuyas funciones son las siguientes:

I) Sección Empresas:

- Analizar, calificar y gestionar las solicitudes de concesión o sus ampliaciones.
- Efectuar licitaciones públicas de concesiones.
- Revisar, informar y mantener actualizados los planes de desarrollo de las concesionarias.

II) Secciones Tarifas, Costos y Precios Eficientes, Centro Norte y Centro Sur:

- Determinar las tarifas que la Superintendencia postula como máximas a cobrar por las empresas sanitarias.
- Actuar en los procesos de negociación de tarifas con las concesionarias.
- Actuar en la defensa de los estudios de la SISS en las comisiones de expertos.

b) Coordinar, supervisar y controlar las negociaciones que se realizan con los entes regulados en el contexto del cumplimiento de la misión institucional.

c) Liderar la ejecución de las funciones y generación de productos y servicios de las Unidades anteriormente mencionadas.

d) Dirigir el desarrollo de las funciones del personal bajo su dependencia directa a través de la correcta utilización y aplicación de los recursos asignados y el estricto cumplimiento de la normativa aplicable al sector público.

e) Participar en los estudios y propuestas de normativa técnica y jurídica.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	6
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	23
<b>Presupuesto que administra</b>	\$1.500.000.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-04-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Beatriz Corbo

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Lograr que, a través de los procesos de licitación de concesiones y sus ampliaciones, se asegure no solo la provisión de los servicios, sino también que esta mejore su provisión y cobertura en aquellas zonas urbanas donde no existe.	1.1 Analizar y mejorar los procesos que sustentan la tramitación oportuna de las licitaciones nuevas y ampliaciones de concesiones de acuerdo a los procedimientos legales.
2. Revisar, coordinar, gestionar y mantener planes de desarrollo actualizados de las concesionarias, logrando con ello que se realicen las inversiones necesarias que permitan hacer frente a los temas de sequía y cambio climático, con una mirada en las necesidades de la ciudadanía.	2.1. Definir y aplicar nuevos criterios en el análisis de los planes de desarrollo, incluyendo en éstos, acciones para el involucramiento de la ciudadanía.  2.2. Asegurar la revisión y mantención de planes de desarrollo, en tiempo y forma, asegurando la transparencia y coordinación con los equipos de fiscalización y tarifas.
3. Lograr que las tarifas de los servicios sanitarios urbanos sean las mínimas, equilibrando las necesidades de inversión por diferentes variables, incluido el cambio climático que el país requiere, a través del cálculo de tarifas con oportunidad y debidamente sustentadas.	3.1. Establecer bases de intercambio de estudios mejoradas de cara a los siguientes procesos tarifarios.  3.2. Asegurar que el cálculo de tarifas se realice con la oportunidad necesaria y con estudios debidamente sustentados.  3.3. Asegurar la adecuada gestión documental de los procesos internos que mejoren la transparencia de los mismos una vez concluidos.
4. Gestionar la implementación de las funciones derivadas de la nueva ley y reglamento de servicios sanitarios rurales y privados, para asegurar calidad de servicio a la	4.1. Elaborar un calendario para abordar el proceso de tarificación de los servicios sanitarios rurales.  4.2. Formular bases para los estudios

ciudadanía.	tarifarios de los servicios sanitarios rurales.
5. Fomentar y promover ambientes laborales basados en el buen trato, potenciando la comunicación del equipo y de la Institución.	5.1. Liderar un plan que considere acciones que promuevan el desarrollo de su equipo, dando valor a la función y responsabilidad pública.

\* 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 de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.394.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.148.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.885.000.-**

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

**Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

## 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.

Fuente Legal: Fuente: Decreto con Fuerza de Ley 293 Fecha Publicación: 06-02-2010 MODIFICA REQUISITOS ESPECÍFICOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS.

Fuente: Artículo único DFL N°293 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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la 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 materias de regulación económica y/o tarificación u otros mecanismos de regulación de mercado en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Experiencia en normativa y regulación sanitaria.
- Planificación y control de gestión.

Deseable poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura 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**.

#### 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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	218
<b>Presupuesto Anual</b>	\$11.835.878.000

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

Velar porque la población urbana abastecida por las empresas de servicios de agua potable y saneamiento de las zonas urbanas del país, reciba dichos servicios con la calidad y continuidad establecido en la normativa, a precio justo y sostenible en el largo plazo; adicionalmente, asegurar a la comunidad, que el agua una vez utilizada será tratada para ser devuelta a la naturaleza de forma compatible con un desarrollo sustentable. Esta responsabilidad será cumplida

buscando promover la transparencia en el mercado, el autocontrol por parte de las empresas y desarrollando una actuación eficiente.

### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Lograr que las tarifas de los servicios sanitarios sean las mínimas, que aseguren calidad de servicio a los clientes y un retorno adecuado al riesgo del negocio a las concesionarias, a través de calcular tarifas con oportunidad y debidamente sustentadas.
2. Velar por la provisión futura eficiente y de calidad de los servicios sanitarios en áreas urbanas, a través de los pronunciamientos sobre los Planes de Desarrollo presentados por las concesionarias sanitarias
3. Velar por el cumplimiento de la calidad de servicio que las concesionarias sanitarias prestan a sus clientes, a través de la provisión de servicios eficaces de fiscalización en cada región y de educar, informar y atender oportunamente a nuestros clientes.

### **Productos Estratégicos**

1. Proposición de Decretos Tarifarios al Ministerio de Economía: Decreto del Ministerio de Economía que determina las tarifas por los servicios de agua potable y alcantarillado para el periodo de 5 años, para cada una de las concesionarias de servicios sanitarios. La proposición de Decreto es resultado del proceso tarifario establecido en el DFL N°70/88.
2. Proposición de Decretos de Concesión Urbana de Servicios Sanitarios al Ministerio de Obras Públicas: Decreto del Ministerio de Obras Públicas que otorga concesiones o ampliaciones de concesiones para la operación de servicios de agua potable y alcantarillado. Para cada concesión, periódicamente o cuando sea necesario se revisa y actualiza su respectivo plan de desarrollo, para asegurar la realización de inversiones que aseguren calidad del servicio de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.
3. Fiscalización de empresas sanitarias: Información de resultado de las fiscalizaciones y controles efectuados a las concesionarias de servicios de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.

### **Clientes**

Los ciudadanos, los entes fiscalizados, las autoridades gubernamentales, judiciales y parlamentarias.

### **Cobertura Territorial**

La SISS cuenta con presencia a nivel nacional a través de 16 oficinas que se ubican en cada capital regional y 2 oficinas en convenio con los municipios de Ancud y Angol.

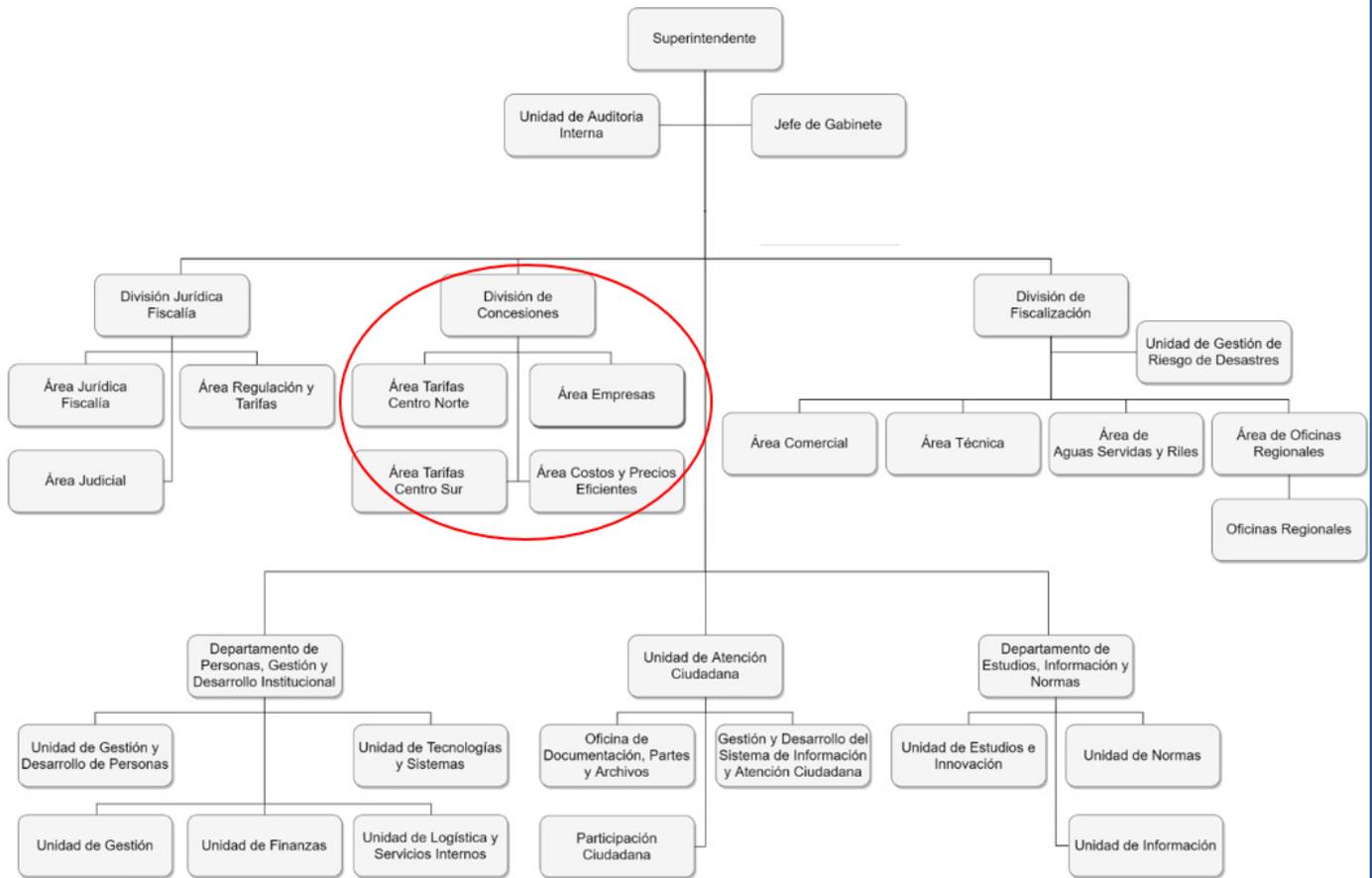
**EXTERNOS**

Todas las divisiones, departamentos y unidades de la Institución, así como las oficinas regionales distribuidas a lo largo del país. Asociación de funcionarios transversal a toda la Institución.

**Usuarios Externos**

Ministerios y servicios públicos relacionados: Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Economía, Ministerio de Vivienda y urbanismo, Contraloría de la República, empresas sanitarias, empresas relacionadas y otros gremios, empresas e instituciones relacionadas con la gestión del agua a nivel nacional.

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Cargos adscritos al Sistema

Los cargos de Alta Dirección Pública de la SISS son:

#### I Nivel jerárquico:

Superintendente/a de Servicios Sanitarios

#### II Nivel jerárquico:

Jefe/a de la División Jurídica-Fiscalía

Jefe/a de la División de Fiscalización

Jefe/a de la División de Concesiones.

## IV.CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
  - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo con instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente por que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo con las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

#### Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

- 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 tercero 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.