

**JEFE/A DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN
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 Fiscalización le corresponde coordinar, aprobar, gestionar y supervisar la planificación, programación y ejecución de las funciones correspondientes a los equipos de trabajo de líneas Técnica, Comercial, de Disposición de Aguas Servidas y Riles, de Riesgo y Desastres y de las Oficinas Regionales, de acuerdo a los lineamientos estratégicos institucionales y 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 fiscalización, 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 División de Fiscalización de la Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS), le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar y dirigir la modernización de la función fiscalizadora de la SISS, según las directrices establecidas por la Institución.
2. Proponer estrategias para controlar la gestión de la división, según la misión institucional y los objetivos estratégicos.
3. Coordinar y ejecutar el análisis y control de los servicios sanitarios, velando por el cumplimiento de la normativa legal vigente y la planificación estratégica de la Institución.
4. Analizar y controlar la información derivada de los procesos de fiscalización, velando por el cumplimiento de los estándares de calidad de los servicios sanitarios prestados a los ciudadanos.
5. Gestionar el equipo de trabajo, así como los planes, programas y proyectos de la división, velando por la eficacia y eficiencia de los procesos de fiscalización.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

| | |
|--|---------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 7 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 82 |
| Presupuesto que administra | \$880.506.000 |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-07-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Beatriz Corbo

* 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 |
|--|---|
| <p>1. Diseñar estrategias de modernización y mejoras para el desarrollo y control de la función fiscalizadora, generando información que permita optimizar los procesos hacia los objetivos institucionales.</p> | <p>1.1 Diseñar e implementar un programa enfocado en aumentar el impacto de las fiscalizaciones realizadas por el Servicio. 1.2 Desarrollar y evaluar estrategias de mejoras de los procesos asociados a la fiscalización, garantizando el cumplimiento y efectividad del programa establecido.</p> |
| <p>2. Reforzar el rol de la SISS en la promoción de una gestión eficiente y sustentable de los recursos hídricos, considerando el contexto de escasez hídrica y la situación hidrológica de Chile.</p> | <p>2.1. Analizar e identificar aspectos que garanticen el abastecimiento y accesibilidad, en el largo plazo, del suministro de agua. 2.2. Evaluar, proponer e implementar mejoras en las metodologías de evaluación de riesgo.</p> |
| <p>3. Garantizar la mejora y eficiencia de los procesos de fiscalización, a través de un sistema de control de gestión que asegure un óptimo funcionamiento, acorde al rol de la Institución.</p> | <p>3.1. Evaluar, proponer e implementar mejoras en las metodologías de control de gestión y evaluación de riesgo que fortalezcan la función fiscalizadora. 3.2. Proponer e implementar mejoras en la gestión de denuncias, a través de auditorías y sistemas de seguimiento que permitan comprobar la eficiencia de los sistemas y el impacto de su gestión.</p> |
| <p>4. Establecer estrategias para elaborar un programa de gestión eficiente según la ley que regula los servicios sanitarios rurales.</p> | <p>4.1. Asegurar la incorporación de la normativa que establece la legislación que regula los servicios sanitarios rurales en los procesos de fiscalización, ajustándolos al plan de modernización y considerando los recursos disponibles para ello. 4.2. Incorporar controles de variables en la gestión de la fiscalización rural, con el fin de alinear las prácticas institucionales con los objetivos estratégicos de la Institución.</p> |
| <p>5. Fomentar y promover ambientes laborales basados en el buen trato, potenciando la comunicación del equipo y de la Institución.</p> | <p>5.1. Liderar un plan que considere acciones que promuevan el desarrollo de su equipo, así como la transparencia e idoneidad, dando valor a la función y responsabilidad pública.</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 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 **\$6.333.000.-** 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) **\$6.089.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.821.000.-

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.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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 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 procedimientos de fiscalización y/o normativa sanitaria.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temas de planificación y control de gestión a un nivel apropiado para las necesidades del cargo.

Deseable poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura o coordinación de equipos, 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. 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) | 229 |
| Presupuesto Anual | \$10.709.035.000 |

**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.

**3.3. USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

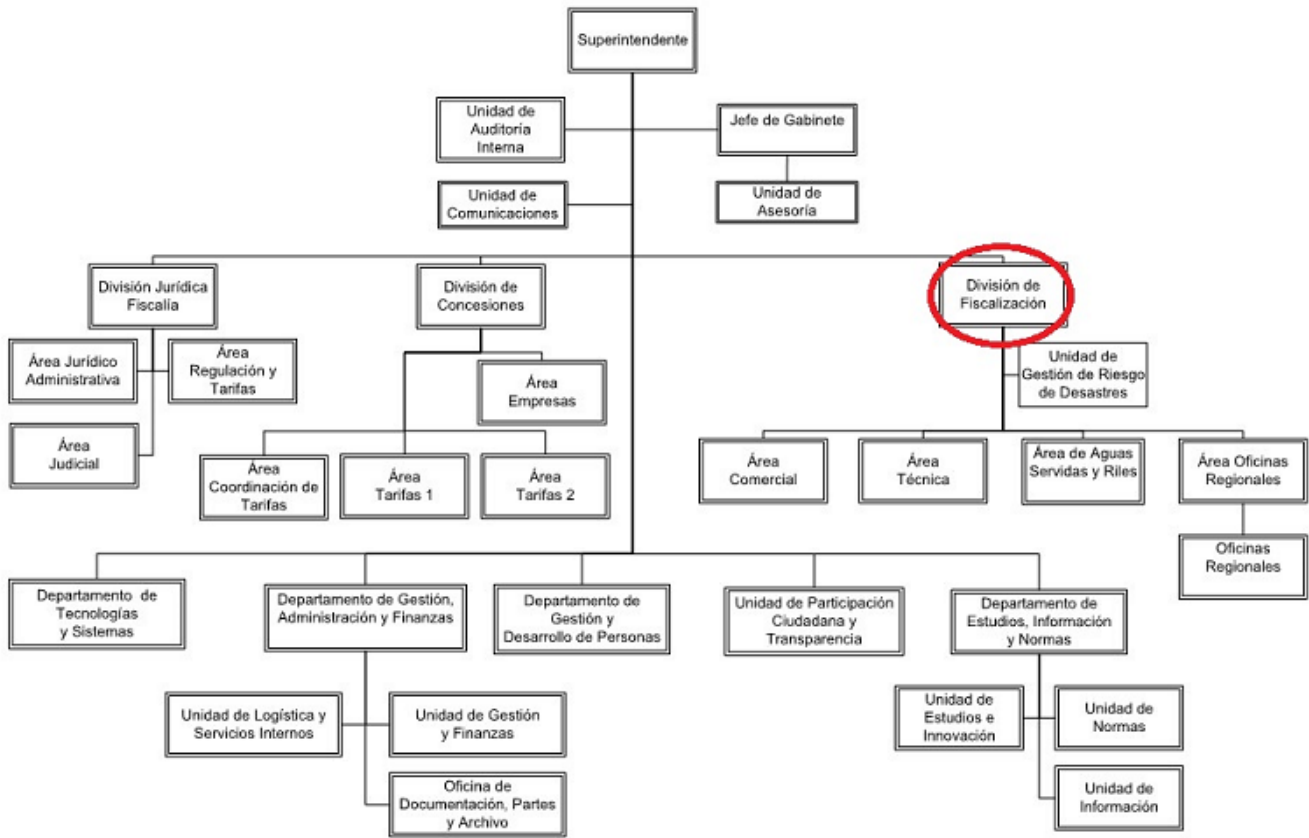
Usuarios Internos

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. INHABILIDADES, PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES ESPECIALES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS 3ª Y 3B DE LA LEY N° 18.902, QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS

Las disposiciones legales citadas, establecen normas especiales, sobre inhabilidades, prohibiciones y obligaciones especiales, las cuales, resultan aplicables al Superintendente de Servicios Sanitarios y a los funcionarios del Servicio que desempeñen cargos de exclusiva confianza del Superintendente.

Existen, en primer lugar, inhabilidades especiales para ser nombrado en un cargo directivo de exclusiva confianza del Superintendente.

Son inhábiles:

a) Las personas que por sí, o por sus cónyuges, o por sus parientes legítimos hasta el primer grado de consanguinidad, o por personas que estén ligados a ellos por vínculos de adopción, o a través de personas naturales o de personas jurídicas en que tengan control de su administración, participen en la propiedad de empresas prestadoras de servicios sanitarios.

b) Las personas que por sus parientes legítimos hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuvieren, por sí o a través de personas jurídicas en que tengan el control de su administración, más del 10% del capital con derecho a voto o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar, a lo menos un director de una empresa de servicios sanitarios.

El sentido de estas inhabilidades, es evitar que determinadas personas, por sí, o a través de personas cercanas, participen en la propiedad de empresas prestadoras de servicios sanitarios o en su administración. De este modo, se evitan conflictos de interés, separando totalmente los ámbitos de acción de la autoridad sanitaria y de las empresas prestadoras de servicios sanitarios.

Efectos que producen en el nombramiento, la existencia de una "inhabilidad sobreviniente".

Los incisos cuarto y quinto, del artículo 3A, de la Ley N° 18.902, regulan los efectos de la existencia de inhabilidades sobrevinientes, es decir, aquellas que tienen lugar, una vez decidido nombramiento.

Dichas normas, establecen, lo siguiente:

"La inhabilidad sobreviniente producirá la inmediata cesación en el cargo. Si el afectado no presentare la renuncia se declarará vacante el cargo, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que pueda afectarle.

La inhabilidad sobreviniente podrá ser establecida por la Contraloría General de la República, de oficio o a petición de cualquier persona, y de ser comprobada dará lugar a la declaración de vacancia del cargo por la autoridad competente."

Deber de Guardar Estricta Reserva o Secreto de Determinada Información.

El inciso primero, del artículo 3B, de la Ley N° 18.902, regula "el deber de reserva" al cual se encuentran afectos, los funcionarios de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

Dicha disposición, establece, lo siguiente:

"El Superintendente, los funcionarios de la Superintendencia y las personas que le presten servicios, deberán guardar reserva de los antecedentes que conocieren en el ejercicio de sus funciones, relativos a

los negocios de las personas sujetas a su fiscalización, especialmente aquellos que revistan el carácter de reservado, mientras mantengan tal calidad y deberán abstenerse de utilizarlos en beneficio propio o de terceros.”

Prohibiciones Especiales.

Los incisos segundo y tercero, del artículo 3B, de la Ley N° 18.902, regulan determinadas prohibiciones especiales que afectan al cargo de Superintendente/a de Servicios Sanitarios y a los funcionarios del Servicio.

Dichas disposiciones, establecen, lo siguiente:

“Prohíbese al Superintendente y a los demás funcionarios del servicio prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o entidades sometidas a la fiscalización de la Superintendencia o a los directivos, jefes o empleados de ellas, durante su desempeño en el servicio. La misma prohibición regirá respecto de las empresas mencionadas en el inciso primero del artículo anterior, que no se encuentran sujetas a la fiscalización de la Superintendencia.

La prohibición señalada en el inciso anterior se aplicará al Superintendente y a los funcionarios de su exclusiva confianza hasta 3 meses después de haber hecho dejación del cargo.”

Deber de Abstención, regulado en el artículo 12, de la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

La norma legal referida, para evitar conflictos de intereses, ha establecido el “deber de abstención”, que rige a las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado.

Dicho precepto, establece, lo siguiente:

“Artículo 12. Principio de abstención. Las autoridades y los funcionarios de la Administración en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas a continuación, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

Son motivos de abstención los siguientes:

1. Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
2. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
3. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas anteriormente.
4. Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
5. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

La actuación de autoridades y los funcionarios de la Administración en los que concurran motivos de abstención no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

La no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidad.

En los casos previstos en los incisos precedentes podrá promoverse inhabilitación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La inhabilitación se planteará ante la misma autoridad o funcionario afectado, por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda."

Obligación especial establecida en el inciso final, del artículo 56, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

El precepto citado, establece, lo siguiente:

"Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones."

Por lo tanto, la persona que deja de pertenecer a la Superintendencia de Servicios Sanitarios, no podrá prestar servicios a alguna entidad del sector privado que se encuentre sujeta a fiscalización de dicho organismo, por el lapso de seis meses contado desde el término de las funciones respectivas.

Finalmente, cabe señalar que el Superintendente y los funcionarios de su exclusiva confianza, deberán declarar, en cuanto tengan conocimiento o hayan razonablemente debido saberlo y en los mismos términos señalados precedentemente la participación de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en la propiedad de las empresas a que se refiere el inciso primero, o las empresas proveedoras de equipos, insumos o servicios específicos habituales de empresas prestadoras de servicios sanitarios o de empresas constructoras que sean contratistas habituales de empresas prestadoras de servicios sanitarios.

CONDICIONES ESPECIALES DEL ART 20 BIS DEL DECRETO LEY 3551

Prohíbese al personal de las instituciones D.O. 30.12.1981 fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusive, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma, prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro. Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo