

**JEFE/A DIVISIÓN DE ESTUDIOS, DESARROLLO Y POLÍTICAS
COMISION NACIONAL DE RIEGO
MINISTERIO DE AGRICULTURA
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/ A la Jefe/a División Función Estudios, Desarrollo y Políticas le corresponde gestionar los procesos relativos al diseño y ejecución de estudios, programas y proyectos a cargo de la institución, coordinando interinstitucionalmente la aplicación de la Política Nacional de Riego del país, de acuerdo a las directrices del Consejo de Ministros y del Ministerio de Agricultura, asociadas al desarrollo del riego y drenaje en el país, con el propósito de contribuir al uso eficiente del recurso hídrico en riego.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 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 N° 40, Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-04-2019

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gianni Lambertini

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizado por el mismo candidato.

*Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

A fines de la década de los 60 era posible detectar la existencia de una diversidad de servicios con actividades relacionadas con el tema de riego. Debido al carácter multisectorial de la materia, en 1975 se decidió crear la Comisión Nacional de Riego (CNR), a fin de constituirse en la entidad pública encargada de coordinar los esfuerzos y supervisar las inversiones en riego en el país, considerando que el riego participa de manera decisiva en la formación de capital agropecuario.

De esta forma la Comisión Nacional de Riego se crea como un organismo de derecho público que, hoy en día, se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Agricultura, y que busca coordinar la formulación y materialización de la política nacional de riego, para el óptimo aprovechamiento de los recursos hídricos del país con énfasis en el riego y el drenaje, asegurando el incremento y mejoramiento de la superficie regada de Chile.

La Comisión Nacional de Riego está organizada en un Consejo de Ministros integrado por los titulares de Agricultura -quien lo preside- Economía, Fomento y Turismo, Hacienda, Obras Públicas y Desarrollo Social. Además, cuenta con una Secretaría Ejecutiva, la cual tiene como función principal hacer proposiciones al Consejo de Ministros y ejecutar los acuerdos que éste adopte, contribuyendo al establecimiento de las políticas y programas de riego y drenaje.

Misión Institucional

Dirigir la acción pública en materia de riego, mediante la realización de estudios, programas, proyectos e instrumentos de fomento tendientes a asegurar el incremento y mejora de la superficie regada del país en un marco sustentable, social, económico y ambiental.

Objetivos Estratégicos:

1. Contribuir a la generación de una Política de Estado en materia de uso de los recursos hídricos para riego, tanto superficiales como subterráneos, considerando las características propias de las cuencas, suelo y clima, mediante la realización de estudios, programas, proyectos e instrumentos de fomento, normales y focalizados en Pequeña Agricultura, tendientes a incrementar y mejorar la superficie regada del país.
2. Asegurar la disponibilidad de riego en el país, impulsando la innovación y facilitando la materialización del proyecto y construcción de grandes obras de riego como también el fomento a la inversión privada de obras de riego, medianas y menores, mediante la bonificación otorgada por la Ley 18.450, según las características de las cuencas de cada región.
3. Fortalecer la gestión de las Organizaciones de Usuarios de Aguas, a través de estudios y programas que permitan la autogestión en el uso eficiente del recurso hídrico de una manera sustentable.
4. Contribuir a un desarrollo sustentable de la agricultura mediante la

implementación y desarrollo de Energías Renovables No Convencionales que permitan hacer frente a la situación climática actual y futura permitiendo mejorar y aumentar la superficie regada del país.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

En el marco de la misión del Servicio, la CNR ha definido una serie de objetivos estratégicos, definidos en el punto 2.1, que se vinculan a ejes estratégicos ministeriales de: Reconocer los recursos naturales, en particular agua y suelo, como pilares fundamentales para el desarrollo de nuestro sector, potenciando el rol de nuevas tecnologías en la optimización de su aprovechamiento; promover estrategias de adaptación al cambio climático como una oportunidad para nuestro sector, potenciando sistemas de producción silvoagropecuarios sustentables (social, económico y ambiental); Fortalecer el desarrollo rural territorial, revalorizando las distintas formas de habitar nuestro territorio, promoviendo nuevas oportunidades económicas y mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Comisión Nacional de Riego es un servicio que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Agricultura, y que responde a los lineamientos estratégicos que provienen desde su Consejo de Ministros, presidido por el Ministro de Agricultura e integrado además por Hacienda, Economía, Obras Públicas y Desarrollo Social. Es desde esta perspectiva que la coordinación intersectorial necesaria para lograr los objetivos institucionales tiene una profunda relevancia.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para cumplir con los desafíos y objetivos señalados, la Comisión Nacional de Riego presenta una su estructura organizacional con una dotación de personal de 170 funcionarios el año 2019.

La institución tiene presencia regional a través de oficinas funcionales en 6 regiones del país; Arica y Parinacota, Coquimbo, Valparaíso, Ñuble, Araucanía y Los Ríos. Además, a través de convenios con Gobiernos Regionales existe oficina en las regiones del Maule y Atacama.

Para sostener los desafíos gubernamentales de la Comisión Nacional de Riego, se debe contar con un respaldo financiero - presupuestario propicio que facilite y permita cumplir con los objetivos anteriormente mencionados. Para el año 2019, el presupuesto ley de la Institución alcanza a M\$13.047.672.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	170
Dotación de Planta	6
Dotación a Contrata	164
Personal a Honorarios	12

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	Total: M\$8.019.678. - Subtitulo 21: M\$5.091.825. - Subtitulo 22: M\$951.245. - Subtitulo 23: M\$10 - Subtitulo 24: M\$1.976.598.
Presupuesto de Inversión	Total: M\$3.864.243. - Subtitulo 29: M\$312.463 - Subtitulo 31: M\$3.551.780
Presupuesto tesoro público	Total: M\$61.891.896

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La CNR posee 6 oficinas regionales: Arica y Parinacota; Coquimbo, Valparaíso, Ñuble, Araucanía y Los Ríos las cuales dependen directamente del nivel central, a lo que se suman las oficinas de Atacama y Maule que son parte de convenios suscritos con los Gobiernos Regionales.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos de la Comisión Nacional de Riego que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Secretario/a Ejecutivo/a
- 1 Jefe/a División, grado 3
- 1 Jefe/a División Jurídica grado 4

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a División Estudios, Desarrollo y Políticas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el diseño de estudios, programas y proyectos de la Comisión Nacional de Riego, teniendo una pertinencia integral con las necesidades de riego en el país supervisando su desarrollo y cumplimiento.
2. Gestionar y administrar el cumplimiento del programa presupuestario asociado a las iniciativas de inversión.
3. Fortalecer las relaciones de colaboración entre la Comisión Nacional de Riego y actores públicos y privados, a través de instancias de participación que permitan enfrentar los desafíos del subsector en los próximos años.
4. Coordinar la acción de las diversas instituciones públicas ligadas al subsector, con el fin de implementar la Política Nacional de Riego del país, velando por la permanente actualización de ésta.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de gestión de riego de los agricultores y sus organizaciones de usuarios de agua, considerando las realidades de las distintas regiones y sus particularidades.</p>	<p>1.1 Ejecutar la programación de Iniciativas de inversión con un enfoque de planificación del trabajo por cuencas y/o región, considerando niveles de desarrollo de las distintas organizaciones de usuarios de agua.</p> <p>1.2 Proponer y ejecutar un plan de trabajo orientado al fortalecimiento de las Organizaciones de usuarios a través del mejoramiento de sus capacidades.</p>
<p>2. Mejorar el desarrollo de los proyectos de grandes obras de riego, a través del trabajo conjunto entre sector público y privado.</p>	<p>2.1 Implementar programas que permitan el desarrollo productivo de los territorios que disponen de grandes obras de riego.</p> <p>2.2 Proponer e implementar un plan de mejoramiento de la institucionalidad actual para el desarrollo de grandes obras de riego, considerando la participación de nuevos actores.</p>
<p>3. Desarrollar una línea de trabajo en nuevas fuentes, que permitan dar sustentabilidad al sector agrícola y sus requerimientos hídricos necesarios para asegurar su crecimiento.</p>	<p>3.1 Impulsar la ejecución de un programa de gestión de recarga artificial de acuíferos.</p> <p>3.2 Diagnosticar la factibilidad de otras fuentes como emisarios, aguas grises, recuperación de aguas, trasvases.</p>
<p>4. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde al plan de desarrollo estratégico de gestión y desarrollo institucional.</p>	<p>4.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la División en la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas.</p>

2 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en el ámbito público y/o privado principalmente en la formulación y seguimiento de proyectos o programas orientados al sector agrícola, en materias de riego y drenaje, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener conocimiento en políticas públicas orientadas al desarrollo de Organizaciones de Usuarios de Agua en general. Se valorará poseer, al menos, 3 años de experiencia en cargos de jefaturas y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas.</p>	<p>20%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>15%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>10%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

3 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	25
Presupuesto que administra	\$3.551.780.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/ de la Jefe/a División Función Estudios, Desarrollo y Políticas está compuesto por 25 personas, de las cuales, dos son técnicos y desempeñan labores administrativas, mientras que los demás son profesionales y se encuentran coordinados por los siguientes cargos:

Coordinador/a Unidad de Estudios: Genera y supervisa estudios e información relevante en el ámbito del riego, para apoyar la toma de decisiones respecto a las políticas en materias de riego. Desarrolla los estudios de prefactibilidad y factibilidad necesarios para incorporar nuevos terrenos al regadío y mejorar la superficie regada en aquellas áreas que sean de interés nacional. Desarrolla investigación adaptativa, transferencia tecnológica y capacitación en riego y drenaje.

Coordinador/a Unidad de Desarrollo: Elabora, coordina y supervisa programas gestionados, entre los cuales está la protección de la calidad de las aguas de riego. Coordina estudios de generación eléctrica con agua de riego. Apoya en terreno la supervisión de programas y asesorar en aquellas materias técnicas que tengan relación.

Coordinador/a Unidad de Políticas: Coordina interinstitucionalmente la implementación, desarrollo y evaluación de la política de riego.

Coordinador/a Unidad de Gestión: Coordina y apoya profesionalmente la gestión y programación presupuestaria de la División.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Cliente Internos:

Para el/ la Jefe/a División Función Estudios, Desarrollo y Políticas sus principales clientes internos son:

- Consejo de Ministros: integrado por el Ministro de Agricultura, quien lo preside, por el Ministro de Obras Públicas, Economía, Hacienda y Desarrollo Social, quienes definen las líneas de acción de la CNR en base a acuerdos sobre la Política de Riego sobre programas y proyectos. El análisis técnico y la coordinación operativa del Consejo de Ministros es responsabilidad de la Jefatura de la División.
- Ministerio de Agricultura: Dentro de la función de implementar una Política Nacional de Riego, la Jefatura de la División tiene la responsabilidad de asesorar al Ministerio de Agricultura, y en particular al Ministro, en estas temáticas siendo de especial relevancia aquellas que corresponden al rol planificador de la Institución.
- Secretaría Ejecutiva: Asesorar al Secretario Ejecutivo en materias técnicas propias de la División, principalmente en materia de las iniciativas de Inversión que realiza el servicio y que son de responsabilidad exclusiva de la División.

Clientes Externos:

El principal cliente del cargo es la ciudadanía en general, y específicamente los usuarios directos, que son los regantes, canalistas, juntas de vigilancias, pequeños, medianos y grandes agricultores, consultoras y actores locales.

Indirectamente, también son clientes los organismos públicos relacionados con el riego y drenaje, como son Dirección General de Aguas, Dirección de Obras Hidráulicas y la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas; el Instituto de Desarrollo Agropecuario y el Servicio Agrícola y Ganadero del Ministerio de Agricultura; el Ministerio de Desarrollo Social a través del Sistema Nacional de Inversiones. Con éstos, la relación está basada fundamentalmente en la transferencia de recursos financieros y la coordinación de acciones para el desarrollo de las Iniciativas de Inversión y la implementación de la Política Nacional de Riego.

Además se relaciona con otras instituciones públicas o privadas, como Universidades, Gobiernos Regionales, Intendencias, Gobernaciones, Secretarías Regionales Ministeriales, Alcaldías, representantes de instituciones como los colegios profesionales de ingenieros Agrónomos y de ingenieros de Chile, la Sociedad Nacional de Agricultura, Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile y profesionales especialistas en riego del sector privado, organizaciones gremiales, mundo académico, parlamentarios y agentes público y privado, entre otros.

De manera especial se relaciona con el Consejo de la Sociedad Civil instancia que busca vincular de manera efectiva las necesidades de los usuarios y la política de gestión que desarrollan las instituciones. Está conformado por representantes de: organizaciones de regantes; organizaciones gremiales de agricultores, organizaciones de pequeños agricultores, representantes de etnias y de las mujeres rurales; y universidades vinculadas al tema riego. La coordinación del Consejo recae en esta División.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.374.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$1.526.707.-	\$4.580.121.-	\$3.755.188.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.471.531.-	\$2.735.766.-	\$8.207.297.-	\$6.318.431.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.610.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.038.770.-	\$1.519.385.-	\$4.558.155.-	\$3.738.275.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.824.700.-	\$2.412.350.-	\$7.237.050.-	\$5.646.390.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.374.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de

desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 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 a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para 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 a 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 periodo 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.