

**JEFE/A DIVISIÓN DE ESTUDIOS Y PLANIFICACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS  
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Jefe/a de División de Estudios y Planificación le corresponde proponer la planificación para la gestión sustentable de los recursos hídricos del país, el estudio y análisis de la información que obtenga la administración y la evaluación de fuentes de agua superficiales y subterráneas y las medidas destinadas a su protección, apoyando la administración del recurso hídrico, en un marco de interés público y legalidad, con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

"Título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y experiencia profesional mínima de 5 años, o

"Título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y experiencia profesional mínima de 7 años."

Fuente: Artículo Único del DFL N° 280, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas y artículo cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-03-2019

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 realizados por el mismo candidato.

\*Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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

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

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

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

- El desarrollo de una Gestión Integral, que permita dar garantía a las personas a un acceso equitativo al uso del agua, y a los sectores productivos el derecho de aprovechamiento a esta, desarrollando una Gestión Integral que promueva un trabajo mancomunado entre las Organizaciones de Usuarios del agua y las autoridades rectoras del recurso.
- La participación en las reformas legales en materia de aguas, con el objeto de reestablecer la certeza jurídica de la propiedad de los derechos de agua, y potenciar el buen funcionamiento del mercado de aguas.
- Preparar y ejecutar iniciativas y proyectos que permitan, a corto plazo, modernizar y fortalecer el Catastro Público de Aguas, a fin de contar con información pública relacionada a la asignación y uso de los derechos de aprovechamientos de aguas en Chile, de manera transparente.

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

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

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

- **Expedientes relacionados con derechos de aprovechamiento de aguas:**  
Expedientes resueltos.  
Áreas de restricción declaradas.
- **Organizaciones de Usuarios:**  
Constitución y Registro en el Catastro Público de Aguas  
Fortalecimiento  
Supervigilancia
- **Evaluación y aprobaciones de Obras Hidráulicas**
- **Información hidrométrica nacional:**  
Estadística Hidrológica nacional.  
Funcionamiento de la red hidrometeorológica.
- **Control y Fiscalización:**  
Fiscalizaciones.  
Listado de derechos afectos a pago de patente.  
Inspecciones.
- **Pronunciamientos ambientales:**  
Pronunciamiento respecto de estudios de declaración de impacto ambiental.
- **Investigaciones y evaluaciones del recurso hídrico:**  
Inventarios de Glaciares Blancos  
Monitoreo de Glaciares Blancos

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

En materia de conocimiento, gestión y administración del recurso hídrico:

- Mejorar significativamente los tiempos de resolución de expedientes.
- Se actualizarán y mejorarán los sistemas y servicios de información, adaptándolos a las nuevas exigencias normativas y demandas ciudadanas.
- Se promoverá la constitución, registro de las Organizaciones de Usuarios de Aguas, y se apoyará su fortalecimiento en materia de gestión.

En materias regulatorias:

- Se avanzará en las indicaciones al Proyecto de reforma al Código de Aguas para reestablecer la certeza jurídica de la propiedad de los derechos de agua, de cualquier tipo, nuevos o antiguos y potenciar el buen funcionamiento del

mercado de aguas.

- Así mismo, se busca dar garantías a las personas de acceso equitativo al uso del agua y a los sectores productivos de sus derechos de aprovechamiento, desarrollando una Gestión Integral que promueva un trabajo mancomunado entre las Organizaciones de Usuarios del agua y las autoridades rectoras del recurso.

En materias de conocimiento, gestión y administración del recurso hídrico:

- Avanzar en la cuantificación de acuíferos subterráneos, la incorporación de tecnología de punta en control y gestión de caudales.
- Generar una cartera de planes de cuencas que permita abordar la escasez y los requerimientos de nuevas fuentes de agua, cautelando la sustentabilidad ambiental del recurso.
- Desarrollar planes estratégicos de recursos hídricos en cuencas, considerando la recarga e interacción de aguas superficiales y subterráneas.
- Mejorar la coordinación de los organismos públicos con competencia en materia de aguas y su relación con las organizaciones de usuarios.

En materia de la red hidrométrica, calidad de aguas y glaciares:

- Mejorar la red de diagnóstico y monitoreo hidrológico e hidrogeológico.

En materia de acceso a la información y transparencia:

- Crear un sistema único, abierto y transparente de información, indispensable para la administración de los derechos de agua y la gestión integrada de recursos hídricos en la cuenca.

### **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

La Dirección General de Aguas se relaciona con las siguientes personas y/o instituciones quienes solicitan derechos de aprovechamiento de aguas y/o están interesados en conocer la experiencia chilena en materia de recursos hídricos:

- Personas naturales.
- Servicios e instituciones públicas; Municipios, Gobiernos Regionales.
- Organizaciones de usuarios de agua; propietarios riberanos, comunidades agrícolas, otras comunidades.
- Organismos internacionales, ONG.
- Organizaciones sociales: por ejemplo, la Sociedad Nacional de Agricultura, el Consejo Minero, entre otros.
- Empresas consultoras, profesionales y técnicos independientes, centros de investigación.
- Universidades, colegios, escuelas.
- Medios de comunicación.
- Empresas, sanitarias, mineras, eléctricas e industrias en general.
- Senadores y/o Diputados, a través del trabajo de comisiones y/o por requerimientos de información.

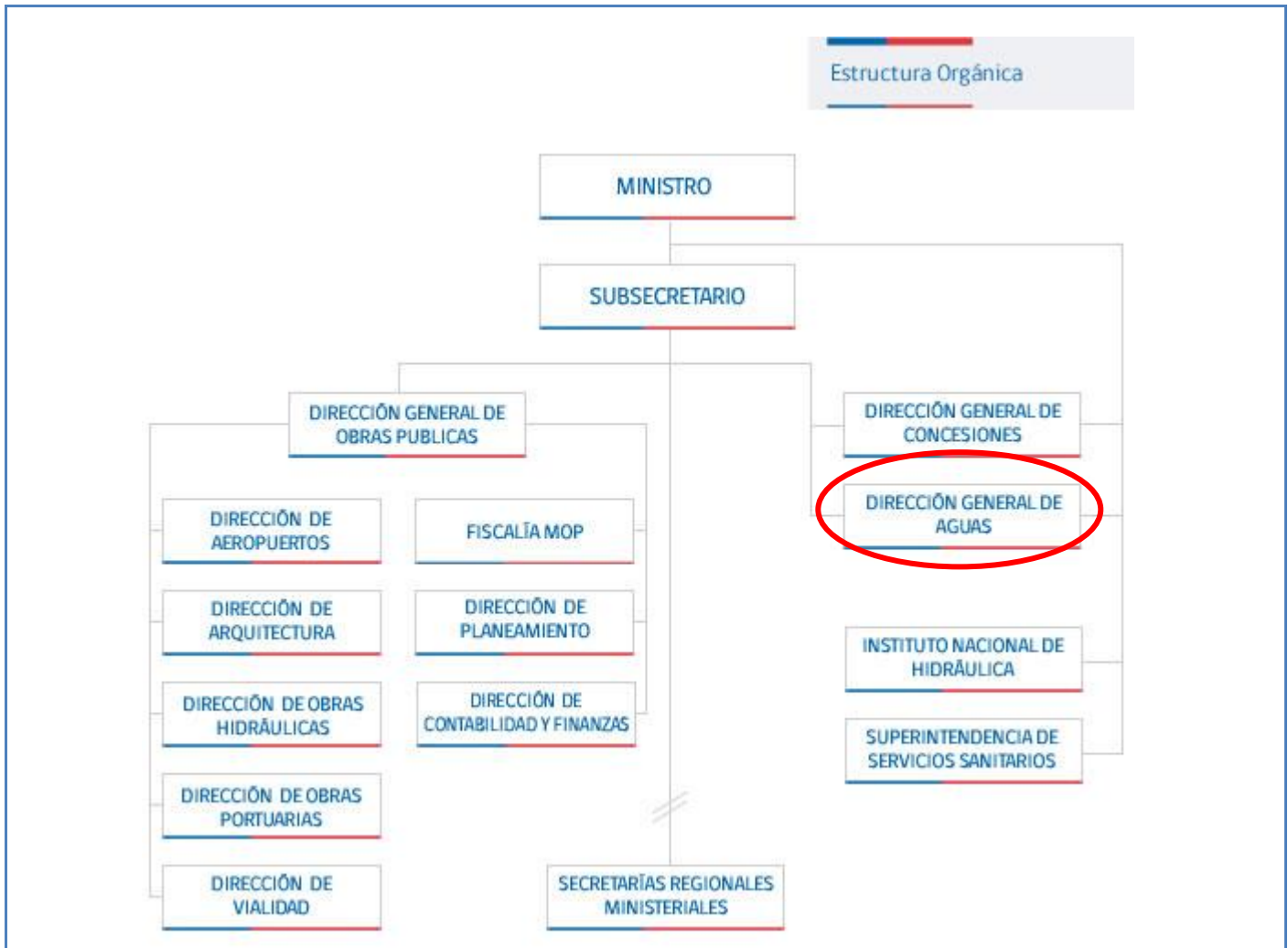
**2.4**  
**CONTEXTO INTERNO**  
**DEL SERVICIO**

La Dirección General de Aguas es un servicio dependiente del Ministerio de Obras Públicas que tiene como misión promover la gestión y administración del recurso hídrico en un marco de sustentabilidad, interés público y asignación eficiente, con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas. Sus funciones principales son: planificar el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, con el fin de formular recomendaciones para su aprovechamiento; constituir derechos de aprovechamiento de aguas; investigar y medir el recurso, mediante la difusión de la información generada por su red hidrométrica y la contenida en el Catastro Público de Aguas; propender a la coordinación de los programas de investigación que corresponda a las entidades del sector público, así como de las privadas que realicen esos trabajos con financiamiento parcial del Estado; participar como organismo sectorial en los procesos de evaluación ambiental; proteger las fuentes naturales de aguas en calidad y cantidad; realizar fiscalizaciones de denuncias; ejercer la policía y vigilancia de las aguas en los cauces naturales de uso público y supervigilar el funcionamiento de las juntas de vigilancia.

Se relaciona con el Director General de Aguas, Subdirector, Jefes de División, Departamento, Unidades y Directores Regionales de la DGA, y con otras autoridades y directivos del Ministerio de Obras Públicas y otros Servicios Públicos relacionados con los temas del agua, que el Director General de Aguas le encomiende, en virtud de sus funciones asignadas: Junto con ello debe relacionarse con su equipo de trabajo.

En este contexto, la Jefatura de la División de Estudios y Planificación le corresponde dirigir y coordinar la investigación del recurso hídrico en lo que compete a la DGA y proponer los lineamientos de planificación de su aprovechamiento. Para lo anterior debe programar actividades de coordinación con el resto de los departamentos, divisiones y unidades funcionales del servicio, a fin de ejecutar los proyectos establecidos en forma concordante con las políticas y planes de la Dirección.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	504
<b>Dotación de Planta</b>	48
<b>Dotación a Contrata</b>	421
<b>Personal a Honorarios</b>	65

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 13.568.991.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 4.649.442.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Dirección General de Aguas tiene presencia a nivel nacional, en todas las regiones del país.

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

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

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

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/ de la División de Estudios y Planificación le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director General de Aguas y demás instancias (Subdirector/a, Jefes/as de División, Jefes/as de Departamentos y Direcciones Regionales) que lo requieran, en materias propias de su área.
2. Proponer la planificación del recurso hídrico en fuentes naturales y formular recomendaciones y medidas para su gestión sustentable a nivel territorial, a través de la elaboración de reportes técnicos sobre la evaluación, gestión e investigación.
3. Desarrollar estudios y proyectos de investigación relacionados con los intereses del Servicio.
4. Ser contraparte técnica en los programas de investigación que correspondan a las entidades públicas y a las privadas que realicen dichos trabajos con financiamiento del Estado.
5. Revisar, actualizar, innovar y proponer metodologías que utilice el Servicio para la toma de decisiones relativas a recursos hídricos, en base a los mejores estándares disponibles en Chile y en el mundo.



**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS  
DEL CARGO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Mejorar la información, generando, complementando y actualizando los modelos hidrológicos e hidrogeológicos de las cuencas del país, proponiendo acciones.</p>	<p>1.1. Liderar la revisión y sistematización de la información ya existente en el Servicio, para la construcción de los modelos; 1.2. Proponer el cronograma de trabajo y actualización de los modelos; y acciones a seguir para su mejora. 1.3. Liderar la generación, complementación y actualización de los modelos y estudios.</p>
<p>2. Unificar los resultados y análisis de los estudios desarrollados por el Servicio o en los que colabore o haya participado, manteniendo una plataforma única, transparente y de fácil acceso para la sociedad.</p>	<p>2.1. Identificar y desarrollar herramientas y estrategias para la oportuna difusión de la información generada por el Servicio o con participación de este. 2.2. Velar por la difusión y disposición de la información generada por el Servicio y de los recursos hídricos.</p>
<p>3. Contribuir a la gestión sustentable de los recursos hídricos del país, a través del desarrollo de planes hídricos que contribuyan a la orientación de las decisiones públicas y privadas.</p>	<p>3.1. Liderar y coordinar la identificación de las brechas de información en las distintas unidades de la DGA, para el desarrollo de los planes hídricos; 3.2. Proponer el cronograma de trabajo para el desarrollo de los planes, identificando la información faltando para su complemento. 3.3. Velar por la oportuna actualización y complementación de los planes en base a los nuevos antecedentes que aparezcan.</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 de personas 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>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

#### 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.

<sup>1</sup> 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><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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.</p> <p>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><b>20%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en gestión, estudio y/o planificación de recursos hídricos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente se valorará contar con experiencia en hidrología subterránea.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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.</p> <p>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><b>15%</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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><b>10%</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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><b>10%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	6 funcionarios
<b>Presupuesto que administra</b>	\$1.403.773.000.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del/de la Jefe/a de Estudios y Planificación está compuesto por 6 funcionarios/as y se caracteriza fundamentalmente por poseer competencias técnicas en el área de la planificación, evaluación, administración y gestión de los recursos hídricos. Cada uno es analista de estudios con competencias específicas para lograr los desafíos de la DGA en materia de modelación, estudios y planificación estratégica. El/La Jefe/a de Estudios y Planificación se relaciona directamente con cada uno de ellos, alineando su trabajo con los objetivos del Servicio.

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

El/La Jefe/a de Estudios y Planificación tiene los siguientes clientes:

#### Clientes Internos

**División de Hidrología:** relación en estudios de fluviometría y meteorología y pronósticos de caudales.

- **División Legal:** Información de carácter técnico que fundamenta la posición jurídica del servicio.

- **División de Hidrología:** relación en estudios de fluviometría y meteorología y pronósticos de caudales.

- **Departamento Administración de Recursos Hídricos:** Desarrollo de estudios de disponibilidad y balances de masa.

- **Departamento de Conservación y Protección de Recursos Hídricos:** Información asociada a caudales sustentables, ecológicos y de dilución.

- **Unidad de Organizaciones de Usuarios:** Trabajo conjunto para el desarrollo de Planificación estratégica de gestión de aguas a nivel de cuencas, actualización de catastros de usuarios, gestión pública – privada, entre otras.

- **Unidad de Fiscalización:** Apoyo con información técnica en las labores de fiscalización según las competencias de la Dirección General de Aguas.

- **Unidad de Glaciología:** Procesamiento de información de catastro de glaciares.

- **Centro de Información de Recursos Hídricos:** Estudios e informes que forman parte de la base documental de la Dirección General de Aguas.

- **Direcciones Regionales:** Apoyo general para la toma de decisiones en

materias de asignación de derechos, fiscalización y la medición hidrométrica.

### **Clientes Externos**

Los principales clientes externos lo constituyen la ciudadanía beneficiada por el desarrollo de la división, comprendida por todos los usuarios. Además, las siguientes organizaciones son clientes externos de la División:

- Organismos fiscales relacionados con el recurso hídrico, como por ejemplo: Superintendencia de Medio Ambiente (SMA); Servicio de Evaluación Ambiental (SEA); Servicio Agrícola y Ganadero (SAG); Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Comisión Nacional de Riego (CNR); Dirección de Obras Hidráulicas (DOH), Dirección del Planeamiento (DIRPLAN); Ministerio de Desarrollo Social.
- Organizaciones de Usuarios.
- Instituciones educacionales: Universidades, institutos, centros especializados.
- Empresas relacionadas con el área agrícola y agroindustrial. para la planificación de sus procesos productivos.
- Industria minera, para realización de procesos de extracción y refinamiento (mineralurgia y metalurgia).
- Empresas sanitarias, para servicios de agua potable y alcantarillado.

**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.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.610.000.-</b>
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.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.374.000.-</b>

\***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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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, deberán 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 desempeño en el Servicio, en calidad de alto directivo público titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes N° 21.713, de 2014, y N° 26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República 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.