

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-03-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Martínez

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN: ESTUDIOS, DESARROLLO Y POLÍTICAS COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO - CNR

1. 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 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros, Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	10 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, y proveer información pertinente y relevante para ser incorporada de manera coherente a los estudios, programas, proyectos y políticas institucionales.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para gestionar de manera eficiente y acorde a los lineamientos ministeriales y sectoriales, los estudios, proyectos, programas y políticas que impacten los recursos hídricos relativos al riego y drenaje.

Es deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, jefaturas y/o coordinación de equipos de trabajo.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones, especialmente en lo referido a su rol como asesor técnico de organismos competentes, y articulador y promotor intersectorial de la política de riego y drenaje del país, coordinando instancias de diálogo y acercamiento entre actores del mundo público y privado, con énfasis en su capacidad de negociación con distintos actores.

Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Capacidad para empoderarse en su rol, generando credibilidad y confianza, siendo capaz de transmitir los lineamientos y políticas institucionales y del subsector a su equipo y a los distintos actores organizacionales.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es deseable que posea conocimientos y/o experiencia en el área de diseño, ejecución y evaluación de proyectos, programas u obras, especialmente en riego y drenaje, y/o gestión de recursos hídricos, de acuerdo a las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Comisión Nacional de Riego
Dependencia	Secretario/a Ejecutivo/a
Ministerio	Ministerio de Agricultura
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

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, para fortalecer la agricultura de riego y contribuir al desarrollo económico del sector agropecuario, en un marco de sustentabilidad ambiental y equidad social.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Coordinar a las diversas instituciones públicas ligadas al subsector, con el fin de implementar la Política y Programa Nacional de Riego del país, velando por la permanente actualización de éstas.
2. Fortalecer relaciones de colaboración y generar instancias de participación entre la Comisión Nacional de Riego, y actores públicos y privados, abordando formas alternativas para enfrentar los desafíos del subsector en los próximos años.

3. Gestionar y administrar el cumplimiento del programa presupuestario asociado a las iniciativas de inversión, brindando asesoría técnica en materias relacionadas.
4. Diseñar estudios, programas y proyectos de la Comisión Nacional de Riego, con énfasis en su pertinencia e integralidad, supervisando su desarrollo y cumplimiento.
5. Elaborar y proponer lineamientos y directrices institucionales relativos a la implementación de la Política Nacional de Riego.

DESAFÍOS DEL CARGO

Los principales desafíos que tendrá este/a alto/a directivo/a público/a se relacionan con:

- Generar oportunamente estudios y programas de riego y drenaje que contribuyan específicamente al aumento de la superficie de riego seguro del país.
- Liderar los procesos de capacitación y apoyar el proceso de regularización de los derechos de aprovechamiento de agua de las organizaciones de usuarios (regantes) para potenciar su capacidad de gestión eficiente del recurso hídrico.
- Generar mecanismos e instancias de transferencia de tecnologías de riego a los agricultores, en tecnificación y programación eficiente del uso del agua para riego.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

A fines de la década de los 60 era posible detectar la existencia de una diversidad de servicios con actividades relacionadas con el tema 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.

En el año 1985 se incorporó dentro de sus funciones la administración de la Ley N° 18.450, de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje (obras menores de riego y drenaje), que fomenta las obras privadas de construcción y reparación de obras de riego y drenaje y promueve el desarrollo agrícola de los productores de las áreas beneficiadas. Esta Ley permite al sector privado obtener subsidios de hasta un 75 % para acceder a infraestructura y sistemas de riego tecnificado que le permiten modernizar su agricultura para hacerla más competitiva. En este sentido existe consenso en el sector agrícola que el riego es uno de los principales instrumentos de desarrollo de la agricultura nacional, es por ello, que en los últimos años los fondos de la Ley de Fomento han aumentado significativamente desde los 11 mil a 24 mil millones de pesos. En otras palabras, el Estado de Chile, mediante esta Ley, maneja un Programa de Obras Menores de

Riego y Drenaje que opera mediante un sistema de Concursos Públicos para que los agricultores puedan optar al fomento estatal. El 4 de Diciembre de 2009 se publicaron en el Diario Oficial las modificaciones y prórroga por 12 años de la Ley N° 18.450 de Fomento de la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje.

La Comisión Nacional de Riego es un organismo de derecho público que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Agricultura, 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 compuesta por los siguientes organismos: A) Un Consejo de Ministros integrado por los titulares de Agricultura -quien lo preside-, Economía, Fomento y Reconstrucción, Hacienda, Obras Públicas y Planificación, y B) 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.

Sus principales objetivos de gestión son:

- Contribuir a la formulación de la política de riego nacional.
- Mejorar la eficiencia del riego a través de proyectos de desarrollo y transformación productiva.
- Focalizar los esfuerzos hacia el desarrollo de regiones extremas del país y grupos de productores en situación vulnerable.
- Fomentar la inversión privada en obras de riego mediante la optimización de inversiones y asignación de subsidios en riego y drenaje.
- Evaluar la factibilidad técnica y económica de inversiones en obras rentables de riego de las cuencas hidrográficas del país.

La Misión Institucional declara su intención de "Contribuir al desarrollo la agricultura a través del riego y drenaje, mediante la formulación e implementación de la política, estudios, programas y proyectos que aporten con un carácter inclusivo y con equidad, al mejoramiento de la competitividad de los agricultores y las organizaciones de regantes, contribuyendo así, a hacer de Chile una Potencia Agroalimentaria. Mientras que en su Visión Institucional, la intención es "Ser una institución comprometida con el desarrollo de la agricultura, contribuir a la meta de hacer de Chile una potencia agroalimentaria, a través del mejoramiento y tecnificación de sus sistemas de riego, en colaboración permanente con los agricultores".

Para la Comisión Nacional de Riego, contribuir a convertir a Chile en Potencia Agroalimentaria a través del riego y drenaje implica, entre otros elementos:

- Generar condiciones para proveer infraestructura de riego y drenaje.

- Incrementar la eficiencia del uso del agua en el sector promoviendo la tecnificación.

- Fomentar la gestión eficiente y moderna de los sistemas de riego y drenaje por parte de los agricultores,

- Permitir una mayor participación de la Pequeña Agricultura en los instrumentos de fomento productivo con que cuenta la Institución.

Finalmente, es importante señalar los cargos de la Comisión Nacional de Riego que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, estos son:

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

BIENES Y/O SERVICIOS

Los bienes y servicios relacionados a esta División son los siguientes:

- Programa Nacional de Riego, para contribuir a formular y a coordinar la implementación de la política nacional de riego y drenaje que apoye la materialización de Chile como potencia agroalimentaria.
- Estudios, programas y proyectos. Estudios (básicos, integrales, de prefactibilidad y factibilidad), Programas de fortalecimiento de Organizaciones de Regantes, Estudios y Programas asociadas a Calidad de Agua y Transferencia Técnica de Riego, Programas asociados a Obras Medianas de Riego.
- Instrumentos facilitadores que promueven la utilización eficiente y sustentable del recurso hídrico.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/ de la Jefe/a División Función Estudios, Desarrollo y Políticas está compuesto por 22 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:

- **Jefe/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.
- **Jefe/a Unidad de Programas:** 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.

- **Jefe/a Unidad de Políticas:** Coordina interinstitucionalmente la implementación, desarrollo y evaluación de la política de riego.
- **Jefe/a Unidad de Gestión y Administración:** Coordina y apoya profesionalmente la gestión y programación presupuestaria de la División.

CLIENTES INTERNOS

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

- **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 cinco organizaciones de regantes; tres de organizaciones gremiales de agricultores, dos de las cuales corresponden a pequeños agricultores, representantes de etnias y de las mujeres rurales; una federación de cooperativas del sector agrícola y una facultad universitaria ligada muy particularmente al tema riego. El Consejo, de carácter interino, está en pleno funcionamiento sentando las bases para su funcionamiento futuro, y su permanente proyección durante el 2010.

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 Hidráulica 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; y el Ministerio de Planificación. Con éstos, la relación está basada fundamentalmente en la transferencia de recursos financieros y la coordinación de acciones para el desarrollo de la Política Nacional de Riego y Drenaje.

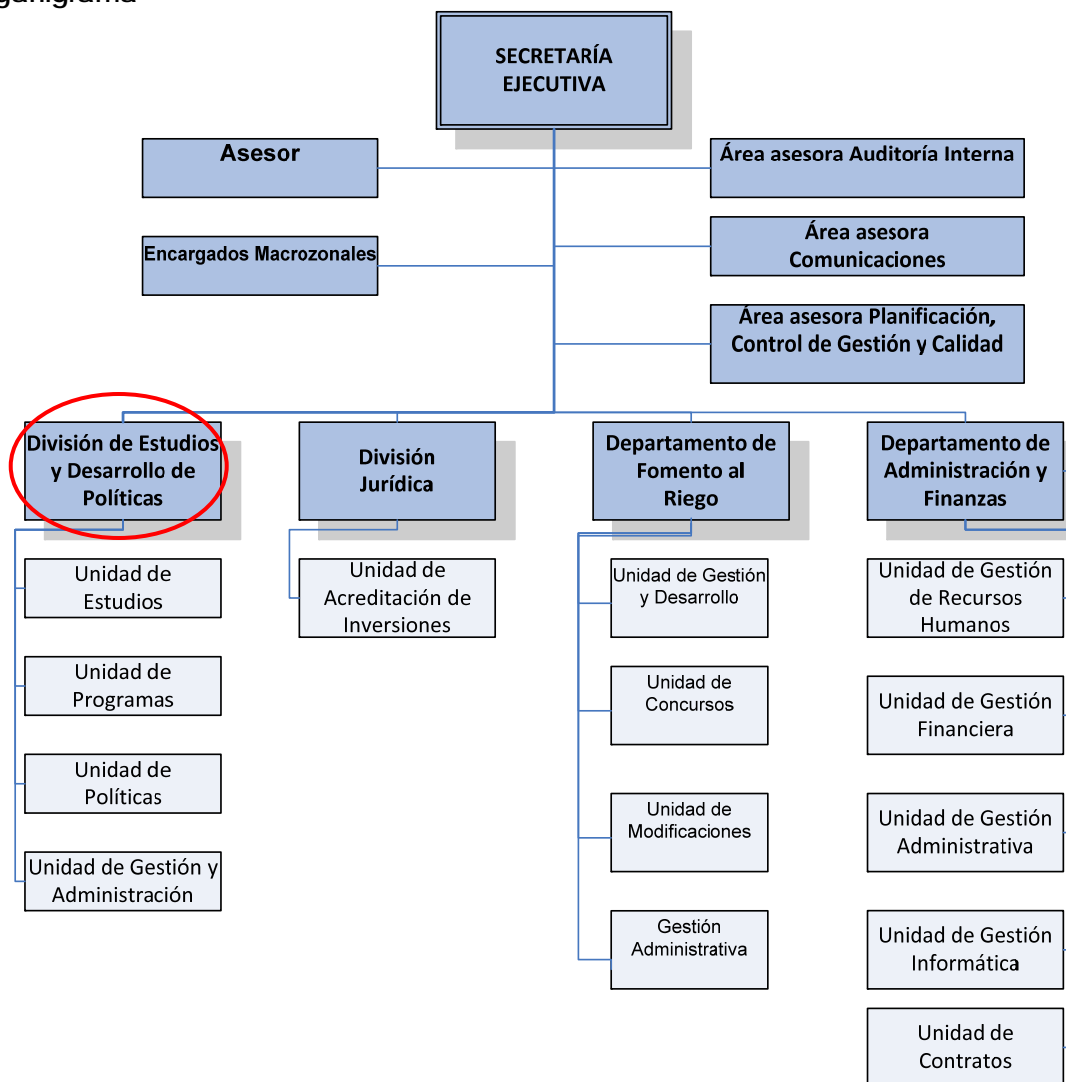
Además se relaciona con otras instituciones públicas o privadas, como las Universidades, Gobiernos Regionales, Intendentes, Gobernadores, Secretarios Regionales Ministeriales, Alcaldes, el Centro Nacional del Medio Ambiente (CENMA), representantes de instituciones como los colegios profesionales de ingenieros 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.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	23
Dotación Total del Servicio	120
Personal a honorarios	0
Presupuesto que administra	\$3.518.917.000.-
Presupuesto del Servicio	\$8.618.460.000.-

Fuente: Ley de Presupuestos año 2012 – DIPRES, y Comisión Nacional de Riego

Organigrama



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 **\$3.292.000.-** 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.	\$2.292.483.-	\$1.146.242.-	\$3.438.725.-	\$ 2.818.655.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.107.991.-	\$2.053.996.-	\$6.161.987.-	\$ 4.754.974.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$3.464.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.281.489.-	\$1.140.745.-	\$3.422.234.-	\$2.806.287.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.622.354.-	\$1.811.177.-	\$5.433.532.-	\$4.261.934.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 3.292.000.-

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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, con un máximo de seis.
- 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.