

**SECRETARIO/A EJECUTIVO/A
COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
MINISTERIO DE AGRICULTURA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago.

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Secretario/a Ejecutivo/a, le corresponde dirigir la Comisión Nacional de Riego con el propósito de asesorar al Consejo de Ministros respecto a la planificación, estudio, elaboración y ejecución de políticas públicas asociadas al desarrollo del riego y drenaje en el país y coordinar la ejecución de los acuerdos de este con el propósito de contribuir al uso eficiente del recurso hídrico en riego, que aporte al desarrollo de la agricultura nacional, en un marco inclusivo, participativo, sustentable y equitativo.

**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: 14-08--2018

*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

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

Asegurar el incremento y mejoramiento de la superficie regada del país, mediante la formulación, implementación y seguimiento de una Política Nacional de Riego que genere estudios, programas, proyectos y fomento al riego y drenaje, que contribuya al uso eficiente del recurso hídrico en riego, que propenda a mejorar la seguridad del riego y aporte al desarrollo de la agricultura nacional, en un marco inclusivo, participativo, sustentable y equitativo de los/as agricultores/as y de las organizaciones de regantes.

Objetivos Estratégicos:

1. Contribuir a la generación de una política de Estado en materia de recursos hídricos para riego, considerando las características propias de suelo, clima y cuencas, a través de planes y programas orientados a la pequeña y mediana agricultura y pueblos originarios, que permitan mejorar y aumentar la superficie regada del país y manejo sustentable.
2. Aumentar la seguridad y eficiencia del uso del recurso hídrico para riego en el país, facilitando la materialización del proyecto y construcción de grandes obras de riego y el fomento a la inversión privada de obras de riego medianas y menores, mediante la bonificación otorgada por la Ley 18.450, así como otras relacionadas a la eficiencia en el uso del recurso hídrico para riego, según las características de las cuencas de cada región, que permitan mejorar y aumentar la superficie regada del país.
3. Fortalecer la gestión de las Organizaciones de Regantes, a través de la capacitación, participación igualitaria, acciones de asistencia técnica y mejoramiento de las capacidades de gestión de sus líderes.
4. Promover la implementación y desarrollo en el uso del riego de Energías Renovables No Convencionales que permitan hacer frente a la situación climática actual y futura, contribuyendo a un desarrollo sustentable de la

agricultura país, que permitan mejorar y aumentar la superficie regada del país de una manera sustentable.

5. Promover la asistencia técnica, capacitación y seguimiento, en el uso de tecnologías de riego adquiridas por los pequeños y medianos agricultores y pueblos originarios.

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 y potenciaremos 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.

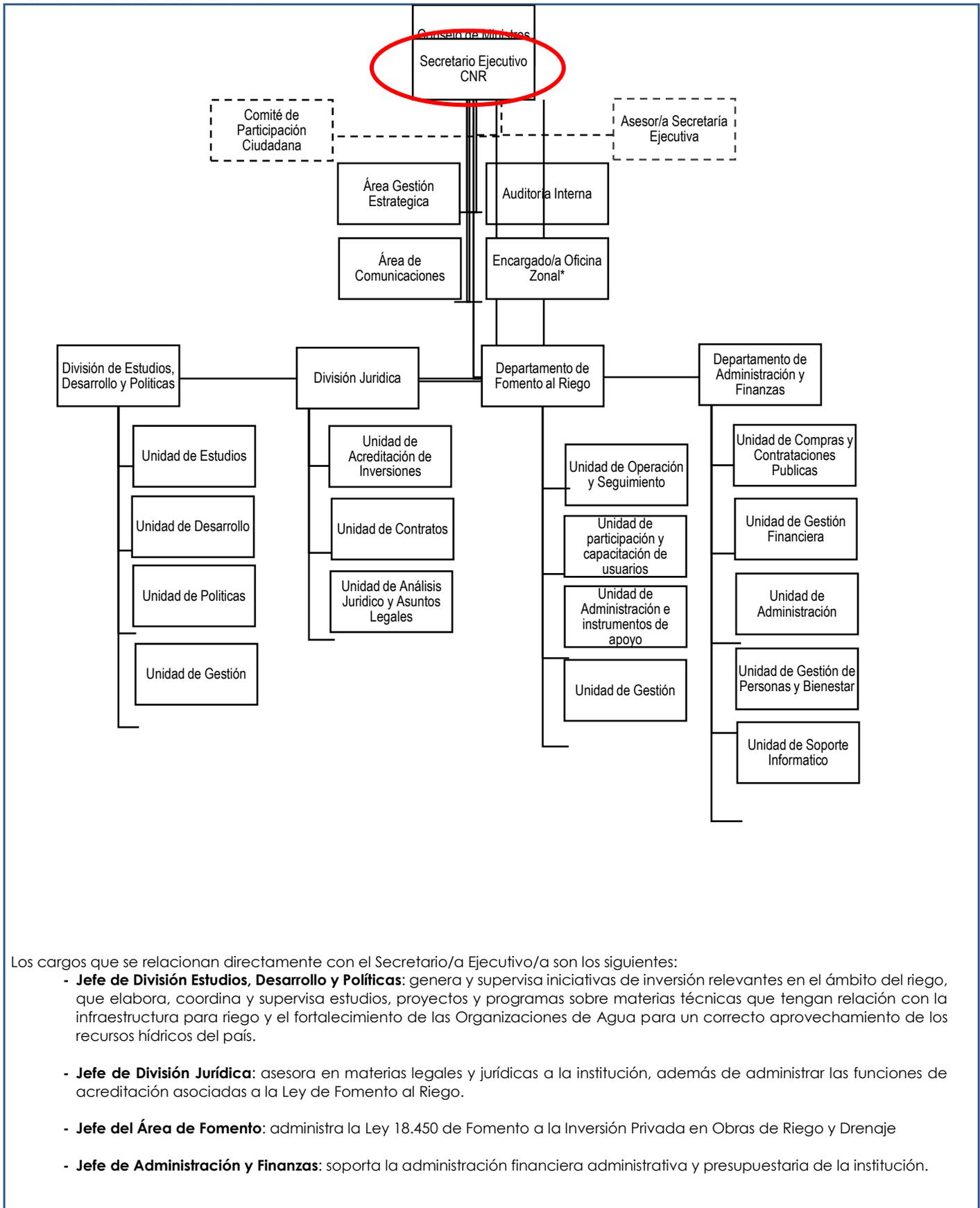
2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para cumplir con los desafíos y objetivos señaladas, la Comisión Nacional de Riego presenta una su estructura organizacional con una dotación de personal de 165 funcionarios el año 2018.

La institución tiene presencia regional a través de oficinas funcionales en 6 regiones del país; Arica y Parinacota, Coquimbo, Valparaíso, Bio Bio, Araucanía y Los Ríos. Además, a través de convenios con Gobiernos Regionales existe oficina en 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 2018, el presupuesto de la institución alcanza a M\$12.855.308.

**2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO**



Los cargos que se relacionan directamente con el Secretario/a Ejecutivo/a son los siguientes:

- **Jefe de División Estudios, Desarrollo y Políticas:** genera y supervisa iniciativas de inversión relevantes en el ámbito del riego, que elabora, coordina y supervisa estudios, proyectos y programas sobre materias técnicas que tengan relación con la infraestructura para riego y el fortalecimiento de las Organizaciones de Agua para un correcto aprovechamiento de los recursos hídricos del país.
- **Jefe de División Jurídica:** asesora en materias legales y jurídicas a la institución, además de administrar las funciones de acreditación asociadas a la Ley de Fomento al Riego.
- **Jefe del Área de Fomento:** administra la Ley 18.450 de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje
- **Jefe de Administración y Finanzas:** soporta la administración financiera administrativa y presupuestaria de la institución.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	165
Dotación de Planta	7
Dotación a Contrata	158
Personal a Honorarios	12

Nota: La dotación máxima por ley corresponde a 171 funcionarios.

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	Total: M\$7.874.238 - Subtitulo 21: M\$4.977.859 - Subtitulo 22: M\$967.944 - Subtitulo 23: M\$10 - Subtitulo 24: M\$1.928.425
Presupuesto de Inversión	Total: M\$3.709.961 - Subtitulo 29: M\$405.337 - Subtitulo 31: M\$3.445.877

Nota: Presupuesto Tesoro Público: Total: M\$61.000.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La CNR es un servicio que posee 6 oficinas regionales en Arica y Parinacota; Coquimbo, Valparaíso, Bio Bio, 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 Secretario/a Ejecutivo/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Consejo de Ministros de la Comisión en la planificación, estudio y elaboración de políticas públicas asociadas al desarrollo del riego y drenaje en el país.
2. Articular y coordinar la ejecución de los acuerdos del Consejo de Ministros de la Comisión Nacional de Riego.
3. Informar periódicamente al Consejo de Ministros de la Comisión, acerca del funcionamiento de la institución y del cumplimiento de sus acuerdos e instrucciones.
4. Coordinar a las diversas instituciones públicas ligadas al riego y drenaje, con el fin de implementar políticas de riego, velando por la permanente actualización de éstas.
5. Planificar, gestionar, dar seguimiento y evaluar la aplicación de los instrumentos de fomento y el desarrollo de estudios, programas y proyectos de la Comisión Nacional de Riego.
6. Dictar resoluciones y ejercer las demás facultades que sean necesarias para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Riego.
7. Promover la formación de equipos de trabajo, altamente calificados, que permitan desarrollar capacidades técnicas y de gestión acordes con los desafíos propios de la institución.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1.Liderar la modernización y fortalecimiento de la institución, desarrollando lineamientos estratégicos para el periodo 2018-2026.</p>	<p>1.1. Avanzar en la concreción del Sistema Electrónico de Postulación a la ley N° 18.450, que permitirá mejorar la atención de los postulantes.</p> <p>1.2. Proponer a las autoridades ministeriales los cambios internos requeridos para fortalecer y modernizar la institución en materia de personas, organigrama, presencia regional, etc.</p>
<p>2. Liderar la articulación de iniciativas públicas y privadas relacionadas con la gestión de los recursos hídricos, de tal forma que se concreten eficientemente las políticas públicas de riego y drenaje del país.</p>	<p>2.1. Asegurar el desarrollo de estudios, proyectos y programas que sean un aporte a la gestión del agua por parte de los actores públicos y privados relacionadas en este recurso.</p> <p>2.2. Asegurar el incremento y mejoramiento de la superficie regada a través de le Ley de Fomento a la Inversión Privada en Obras Menores de Riego y Drenaje N° 18.450.</p>
<p>3. Fortalecer relaciones de colaboración y generar instancias de participación con otros actores públicos, abordando formas alternativas para enfrentar los desafíos del subsector en los próximos años.</p>	<p>3.1. Generar acuerdo y convenios con el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes, como también con Gobiernos Regionales y otros actores públicos y privados a nivel nacional y/o regional, para fomentar iniciativas de inversión en riego que permitan gestionar y materializar eficientemente las políticas públicas de riego y drenaje del país en el mediano y largo plazo.</p>

IV. 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.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del ministerio, del sector y del país.</p>	<p>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en implementación de políticas públicas en el mundo agrícola productivo, en un nivel requerido para el cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará poseer experiencia afín al sector agrícola.</p> <p>Se valorará también poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, gerencia o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>20%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias de administración por objetivos, enfocándose en asegurar los resultados en forma eficiente y eficaz y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos, 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>15%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo de diversos actores (otros servicios y ministerios) 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 institucionales.</p>	<p>20%</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.</p> <p>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 Conocimientos y experiencia útil para proyectar a 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 en incrementar resultados. Capacidad de adoptar nuevas tecnologías y procedimientos que permitan preparar a la organización para nuevos desafíos.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	165 Funcionarios ⁽¹⁾ y 12 Honorarios. (1) Dotación máxima de 170
Presupuesto que administra	M\$12.855.308 Presupuesto Institucional. Además, mediante el Tesoro Público se administra el llamado a concursos de la Ley N° 18.450 por M\$61.000.000 y se gestiona la autorización de pagos de M\$60.185.977.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Secretario/a Ejecutivo/a, está compuesto por 13 personas que se desempeñan en los siguientes cargos:

Jefe/a de División Estudios, Desarrollo y Políticas: genera y supervisa iniciativas de inversión relevantes en el ámbito del riego, que elabora, coordina y supervisa estudios, proyectos y programas sobre materias técnicas que tengan relación con la infraestructura para riego y el fortalecimiento de las Organizaciones de Agua para un correcto aprovechamiento de los recursos hídricos del país.

Jefe/a de División Jurídica: asesora en materias legales y jurídicas a la institución, además de administrar las funciones de acreditación asociadas a la Ley de Fomento al Riego.

2 Jefes/as funcionales de área: el Área de Fomento que administra la Ley 18.450 de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje; Administración y Finanzas que soporta la administración financiera administrativa y presupuestaria de la institución.

3 Coordinadores/as de áreas: Auditoría Interna, Comunicaciones, Gestión Estratégica,

6 Encargados Oficina Regional CNR: Que implementan las políticas de la Comisión Nacional de Riego en las regiones.

Además de 15 profesionales representantes de la Comisión Nacional de Riego en cada una de las Secretarías Regionales Ministeriales de Agricultura.

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

Clientes Internos:

- **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, programas y proyectos. Dicho Consejo además recibe y analiza las propuestas de la Secretaría Ejecutiva de la CNR sobre el desarrollo del riego en el país.

- **Ministerio de Agricultura:** A través de la administración del Estado (entendido como el Gabinete Ministerial y de la Subsecretaría de Agricultura y el conjunto de los servicios dependientes a nivel nacional y regional) entrega los lineamientos administrativos, operativos y de gestión que debe desarrollar la Comisión Nacional de Riego. Además de recibir su apoyo en el proceso de formulación y asignación de presupuesto. Por parte de CNR, el/la Secretario/a Ejecutivo/a debe coordinar con los servicios dependientes del Ministerio todas aquellas acciones que vayan en beneficio del desarrollo del riego en el país.

- **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; universidades vinculadas al tema riego.

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 Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Medio Ambiente. 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, Centro de Investigación y representantes de instituciones como los colegios profesionales de ingenieros Agrónomos y de ingenieros de Chile, agrupaciones gremiales agrícolas y organizaciones campesinas y de regantes, y profesionales especialistas en riego del sector privado, mundo académico, parlamentarios y agentes público y privado, entre otros.

VI. 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.226.000.-** 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 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.297.280.-	\$2.308.096.-	\$5.605.376.-	\$4.536.594.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.125.258.-	\$3.587.681.-	\$8.712.939.-	\$6.655.308.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.243.000.-
No Funcionarios **	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.282.283.-	\$2.297.598.-	\$5.579.881.-	\$4.518.850.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.110.262.-	\$3.577.183.-	\$8.687.445.-	\$6.641.082.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.226.000.-

***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 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.

VII. 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 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.

