

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2016

MINISTERIO DE AGRICULTURA
COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO

16/03/2017

Avda, Libertador Bernardo O'Higgins 1449 piso 4, Santiago, (56-2) 2 4257990
www.cnr.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2016.....	7
4. Desafíos para el año 2017	19
5. Anexos.....	23
Anexo 1: Identificación de la Institución	24
a) Definiciones Estratégicas	24
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	26
c) Principales Autoridades.....	27
Anexo 2: Recursos Humanos.....	28
Anexo 3: Recursos Financieros.....	55
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016.....	63
Anexo 5: Compromisos de Gobierno	67
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016)	68
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016.....	69
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	73
Secretaría Ejecutiva	73
División Jurídica	73
Departamento de Administración y Finanzas	73
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.	74
Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.....	76
Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	77
Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2016.....	77
Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales	78

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

Ministerio Agricultura

El Ministerio de Agricultura (MINAGRI) tiene como misión “reducir la desigualdad en la agricultura y, al mismo tiempo, conducirla hacia un estilo de crecimiento inclusivo, que implique agregación de valor económico, social, ambiental y cultural en el espacio rural”. Con este fin, se ha fortalecido el alcance de los instrumentos de fomento, prioritariamente en favor de la Agricultura Familiar y Campesina. La agregación de valor implica promover un desarrollo de la economía agraria basado tanto en la tecnología y la innovación, como en la profundización de los atributos que potencian la productividad y la competitividad de la agricultura: la calidad, la inocuidad y la sanidad de la producción silvoagropecuaria. Este desarrollo priorizará en forma pertinente, el resguardo de los trabajadores rurales, de nuestras comunidades, de nuestra cultura y de nuestros recursos naturales.

El MINAGRI, ejecuta su accionar a través de la Subsecretaría de Agricultura y sus instituciones relacionadas: Fundación para la Innovación Agraria (FIA), Instituto de Investigaciones Agropecuarias, (INIA), Instituto Forestal (INFOR), Centro de Información de Recursos Naturales (CIREN), Fundación de Comunicaciones, Capacitación y Cultura del Agro (FUCOA), y sus Servicios dependientes: Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), la Comisión Nacional de Riego (CNR), la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) y la Corporación Nacional Forestal (CONAF).

Los principales clientes del Ministerio son agricultoras y agricultores del sector silvoagropecuario; propietarios(as) de tierras, suelos con uso forestal, plantaciones forestales, bosque nativo, Productores (as) Agropecuarios, Organizaciones de Pequeños Productores (as) y/o Campesinos (as), Comunidades Agrícolas y Grupos Étnicos, Asociaciones gremiales, exportadores e importadores agrícolas y pecuarios, Autoridades e Institucionalidad Pública ligada al sector, Investigadores y centros académicos, Laboratorios y muestreadores, representantes de las Empresas o Instituciones privadas y Organismos Internacionales. La dotación del personal de planta y contrata vinculada con el ministerio a nivel nacional es 6.807 funcionarios durante el año 2016. El Presupuesto inicial del Ministerio de Agricultura fue de \$ 544.943 millones, con un incremento neto de \$ 24.126 millones, por lo que finalizó con \$ 543.588 millones el año 2016, considerando incrementos entre otros, por concepto de reconocimiento de los compromisos pendientes de pago al 31 de diciembre del 2015, cumplimiento de leyes laborales, reducción presupuestaria del sector público y los programas de Empleo de CONAF (PEE y GORE). El nivel de ejecución presupuestaria respecto al presupuesto final alcanzó un 99.6%.

Durante el año 2016, los principales ejes de la agenda del Ministerio de Agricultura se enfocaron en el desarrollo de estrategias y políticas para la Agricultura, donde se destacan acciones para la reducción de la desigualdad, el potenciamiento de la productividad y la competitividad para la agricultura familiar campesina, el mejoramiento de los mercados agropecuarios, y la ampliación de mercados externos, el fortalecimiento del patrimonio sanitario y la calidad agropecuaria, la inversión en bosques, el incentivo a la inversión de riego, el impulso a la investigación y el desarrollo tecnológico e innovación, la gestión del riesgo agroclimático y emergencias y la educación, comunicación y cultura del agro.



Comisión Nacional de Riego

La Comisión Nacional de Riego (CNR) ha realizado una planificación del 2014 - 2018 donde sus ejes centrales son liderar la política de ministerial en materia de recursos hídricos para riego, aumentar la seguridad y la eficiencia, contribuir a mitigar la sequía, continuar fortaleciendo las Comisiones Regionales de Riego y el desarrollo de Planes de Riego por cuencas, avanzar en capacitación, y en el uso de tecnologías de punta, así mismo disminuir las brechas de desigualdad en el país incorporando a pequeños productores y fortalecer el desarrollo agrícola a través del fomento al riego.

Se logró la apertura de 34 concursos, en los cuales se presentaron 3.053 proyectos, solicitando una bonificación de \$159.065 millones. Se destaca el programa de pequeña agricultura, que correspondió a 4 concursos, los que tuvieron una postulación de 471 proyectos. Por tanto, en lo respecta la resolución de concursos, se resolvieron 35 concursos, bonificando 1.203 proyectos, adjudicándose \$61.265 millones, con una inversión total que supera los \$86.013 millones, beneficiando a 31.246 agricultores. Lo anterior significaría tecnificar 16.245 hectáreas, incorporar 9.186 ha de nuevo riego.

Para la pequeña agricultura y pueblos originarios, se realizaron bonificaciones por \$ 7.540 millones al estrato pequeño productor, el que incluye a agricultores INDAP, aquellos que poseen menos de 20 hectáreas ponderadas y a la agricultura familiar campesina. En lo referente a los concursos para mujeres, se ha fomentado la especial la participación de la mujer pequeña agricultora en la ley de fomento.

En relación al pago de las bonificaciones, se costearon 1.367 proyectos en el año 2016, por un monto de bonificación de \$ 47.086 millones, considerando el aporte privado de los proyectos se realizó una inversión total de \$69.811 millones en obras de riego y drenaje a lo largo del país. Respecto de las superficies agrícolas a las que se les incorporó riego tecnificado y que se agregaron al riego, se puede indicar que los 1.367 proyectos del año 2016, se logró tecnificar un total de 13.025 has de riego tecnificado y se incorporó al riego un total de 8.333 hectáreas nuevas.

La CNR desarrolló 23 Planes de Gestión de Riego cuyo objetivo es el de disponer de una planificación a mediano plazo de las iniciativas de inversión –estudios, proyectos y programas– para ser implementados como iniciativas. Durante 2016, el Consejo de Ministros de la Comisión Nacional de Riego revisó los avances en los compromisos de Gobierno en materia de infraestructura de riego y solicitó priorizar el Plan de Grandes Embalses. Como resultado se logró determinar que 3 embalses ya se encuentran en ejecución o en proceso de adjudicación. Además, el Consejo, a través de su Mesa Técnica ha trabajado en un modelo que permita la concesión de cinco grandes embalses adicionales. Finalmente, durante el año 2016 CNR aumentó la presencia en regiones estableciendo una oficina en Arica y Parinacota, además la reapertura de la Región de Los Ríos - cerrada en 2010.

CARLOS FURCHE G.
MINISTRO DE AGRICULTURA

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Comisión Nacional de Riego, CNR, fue creada en septiembre de 1975, con el objeto de asegurar el incremento y mejoramiento de la superficie regada del país y constituirse en la entidad pública encargada de coordinar los esfuerzos y supervisar las inversiones en riego en el país. A partir de 1985 se incorporó a sus funciones la administración de la Ley N° 18.450 que fomenta la construcción y reparación de obras de riego y drenaje y promueve el desarrollo agrícola de los/as productores/as de las áreas beneficiadas.

La misión de la CNR es 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.

Los principales objetivos de gestión de la CNR se orientan a la formulación de una Política Nacional de Riego, como es señalado en su misión, mejorar la eficiencia del riego a través de proyectos de desarrollo y transformación productiva, focalizar los esfuerzos hacia el desarrollo de los territorios y los pequeños agricultores, fomentar la inversión privada en obras de riego mediante la optimización de inversiones y evaluar la factibilidad técnica y económica de inversiones en obras rentables de riego en las cuencas hidrográficas del país.

La CNR está compuesta por un Consejo de Ministros, conformado por las carteras de Agricultura - quien lo preside-, Economía, Fomento y Turismo; Hacienda; Obras Públicas; y Desarrollo Social, y una Secretaría Ejecutiva, a cargo de un Secretario/a Ejecutivo/a designado/a través del Sistema de Alta Dirección Pública.

La CNR realiza el cumplimiento de su misión a través de la Secretaría Ejecutiva, mediante la ejecución de programas, proyectos y estudios que llevan a cabo las determinaciones del Consejo de Ministros. La estructura organizacional consta de dos divisiones, las que corresponden a la División de Estudios, Desarrollo y Políticas y la División Jurídica, así como los Departamentos de Fomento al Riego, Administración y Finanzas y Área Gestión Estratégica.

A fines de 2016, la CNR contaba con una dotación de 168 funcionarios, colaborando desde la oficina central de Santiago y desde las oficinas zonales ubicadas en las regiones de Arica y Parinacota, Coquimbo, Biobío, Araucanía y La Unión. Además de contar con presencia regional en Vallenar y Talca, esto a través de convenios con Gobiernos Regionales.

Dentro de los logros del año 2016 la CNR se encuentra el término de los 23 Planes de Gestión de Riego por región o por cuenca, que buscan cumplir con la misión de nuestra institución y lograr que la planificación de las inversiones de riego en el país responda a las necesidades de los territorios, sus organizaciones y sus diferentes tipos de usuarios. Estas iniciativas buscan dar énfasis en la

participación ciudadana y los procesos territoriales. De este modo, la planificación de las inversiones en riego se realizará de manera conjunta con los beneficiarios de las mismas.

En materia de la Ley de Fomento al Riego, al 31 de diciembre del 2016 se realizó la apertura de 34 concursos, en los cuales se presentaron 3.053 proyectos; por otro lado, se resolvieron 35 concursos, bonificando 1.203 proyectos, adjudicándose \$61.265 MM, con una inversión total que supera los \$86.013 MM, beneficiando a 31.246 agricultores y agricultoras y sus familias. A su vez, para la pequeña agricultura y pueblos originarios, se realizaron bonificaciones por \$ 7.540 millones al estrato Pequeño Productor, el que incluye a agricultores INDAP, a aquellos que poseen menos de 20 hectárea ponderadas y a la Agricultura Familiar Campesina (AFC). Este es el mayor monto bonificado en concursos regulares en la historia de la Ley de Fomento, significando más de un 12% del monto total bonificado durante el año 2016. Lo anterior fue posible dado la disminución de barreras de entrada para la Pequeña Agricultura y grupos protegidos, con lo cual se consiguió mejorar la focalización de estos recursos.

Otro de los logros a destacar es la rehabilitación de pequeños embalses que permitirá acumular un volumen de 22 hm³, de esa manera permitirían solucionar los problemas de escasez, de forma más rápida y respondiendo a las necesidades de los pequeños agricultores, lo anterior sumado al plan de grandes embalses – en dónde 3 embalses ya se encuentran en ejecución o en adjudicación. El embalse Valle Hermoso ubicado en la región de Coquimbo, ya inició obras durante el 2015, el Embalse Punilla de la región del Biobío, se encuentra adjudicado y el embalse Chironta. Los 3 embalses sumarán un volumen de acumulación de 662 hm³.


MARÍA LORETO MERY CASTRO
Secretaria Ejecutiva



3. Resultados de la Gestión año 2016

3.1 Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

El Programa de Gobierno para la agricultura se define en torno a dos ejes complementarios, el primero es priorizar acciones para reducir la desigualdad en la agricultura, y al mismo tiempo, conducirla hacia un estilo de crecimiento inclusivo, que implique agregación de valor económico, social, ambiental y cultural en el espacio rural.

El Ministerio de Agricultura (MINAGRI) se propone reducir la desigualdad social fortaleciendo y expandiendo el alcance de los instrumentos de fomento, prioritariamente en favor de la agricultura familiar y campesina. Otra tarea fundamental es contribuir a la agregación de valor en la agricultura, lo que implica promover un desarrollo de la economía agraria basado tanto en la tecnología y la innovación, como en la profundización de los atributos que potencian la productividad y la competencia de la agricultura: la calidad, la inocuidad y la sanidad de la producción silvoagropecuaria.

Basados en los Lineamientos del MINAGRI, La Comisión Nacional de Riego ha realizado una planificación del 2014 al 2018 donde su eje central es liderar la política de Estado en materia de recursos hídricos para riego, aumentar la seguridad y la eficiencia, contribuir a mitigar la sequía, continuar fortaleciendo las Comisiones Regionales de Riego y el desarrollo de Planes de Riego por cuencas, avanzar en capacitación y en el uso de tecnologías de punta, así mismo disminuir las brechas de desigualdad en el país incorporando a pequeños productores, fortalecer el desarrollo agrícola a través del fomento al riego. Lo anterior son parte del plan de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

Es por ello que se aumentó la presencia de la CNR en regiones. Mediante recursos sectoriales se estableció oficinas en Arica y Parinacota, además la reapertura de la Región de Los Ríos que abrió sus puertas en el año 2016 en la comuna de La Unión y atiende principalmente los requerimientos de las regiones de Los Ríos y Los Lagos, pero también es un apoyo del nivel central de la CNR para Aysén y Magallanes, considerando las dificultades de conectividad.

Por otra parte, a través de Convenios con Gobiernos Regionales (GORE) se concretó la apertura de oficinas CNR en Vallenar y Talca, enmarcado en un proceso de desconcentración institucional que permitirá actuar en el menor tiempo posible a modo de prevenir o mitigar los efectos de la sequía, además los instrumentos de fomento al riego estarán más cerca de los productores y productoras, lo cual facilitó una mejor atención, una mejor captura de las necesidades de riego de parte de los productores de las regiones, acompañado de un esfuerzo que responde a un lineamiento territorial del gobierno que es la focalización de recurso.

3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

3.2.1 Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje

Llamados a concursos

Al 30 de diciembre del 2016 se realizó la apertura de 34 concursos en los cuales se presentaron 3.053 proyectos, solicitando una bonificación de \$159.065 MM. Dentro de los llamados a concurso se destaca el programa de obras medianas con 3 concursos donde postularon 85 proyecto solicitando una bonificación de \$33.794 MM, además, concurso para zonas extremas que solicitaron una bonificación de \$6.932 MM donde postularon 104 proyectos.

El Índice de Concursabilidad (IC), que dice la relación sobre la cantidad de recursos solicitada por los postulantes sobre los recursos dispuestos en cada concurso, cuyo rango esta entre 0,91 y 6,28 para los llamados, siendo el resultante es de 2,61.

Programa de la pequeña agricultura y pueblos originarios

Dentro de los concursos, se destaca el programa de pequeña agricultura, que correspondió a 4 concursos, los que tuvieron una postulación de 471 proyectos, solicitando MM\$ 4.416, lo que significó que se aumentara al doble los llamados de concurso respecto al año 2015.

Cuadro N° 1: Resumen apertura de concursos 2016

N° Concurso	Nombre	Monto del Concurso (MM\$)	Bonificación Solicitada (MM\$)	N° proyectos	IC ^[1]
PROGRAMA OBRAS MENORES					
01-2016	INDAP, Tecnificación y Obras Civiles No Seleccionados Nacional	1.000	3.259	37	3,26
02-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro Sur I	2.700	8.485	292	3,14
03-2016	Obras Civiles, Regiones Norte y Sur I	2.000	8.468	95	4,23
04-2016	Drenaje Nacional	600	603	14	1,01
05-2016	Regiones Extremas I	1.680	2.856	46	1,70
06-2016	Obras Civiles Regiones Centro I	1.516	3.403	31	2,24
07-2016	Obras de Acumulación Nacional I	1.850	3.265	63	1,76
08-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro I	2.800	5.487	168	1,96

09-2016	Empresarios Nacional	500	1.275	32	2,55
10-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Sur I	815	3.357	98	4,12
11-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Norte I	1.400	1.644	45	1,17
12-2016	Obras Civiles Zona Regiones Centro Sur I	2.330	8.342	112	3,58
13-2016	Calidad de Aguas Nacional	1.200	2.233	27	1,86
14-2016	ERNC y Microhidros	1.500	3.848	39	2,57
15-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro Sur II	2.650	10.094	379	3,81
16-2016	Obras Civiles, Regiones Norte y Sur II	1.700	8.475	100	4,99
17-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro II	3.200	6.611	201	2,07
18-2016	Regiones Extremas II	1.805	4.076	58	2,26
19-2016	INDAP, Tecnificación y Obras Civiles, Nacional	2.100	7.447	166	3,55
20-2016	Obras Civiles Regiones Centro II	1.396	3.589	34	2,57
21-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Sur II	538	3.381	96	6,28
22-2016	Obras Civiles Zona Regiones Centro Sur II	2.420	10.419	149	4,31
23-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Norte II	850	1.732	43	2,04
24-2016	Tecnificación y Obras Civiles Pueblos Originarios	600	1.314	20	2,19
25-2016	Obras de Acumulación Nacional II	1.500	5.905	135	3,94
26-2016	Tecnificación Praderas Los Ríos y Los Lagos	250	822	14	3,29
27-2016	Obras de Acumulación Regiones VI y VII - No Seleccionados	500	465	3	0,93
Subtotal Programa Obras Menores		41.400	120.855	2.497	2,92
		MM\$			
PROGRAMA ESPECIAL PEQUEÑA AGRICULTURA					
201-2016	Programa Especial Pequeña Agricultura I - Tranques Araucanía	858	858	44	1,00
202-2016	Programa Especial Pequeña Agricultura II	1.600	1.451	184	0,91
203-2016	Programa Especial Pequeña Agricultura III	742	773	88	1,04
204-2016	Programa Especial Pequeña Agricultura IV	1.400	1.333	155	0,95

Subtotal Programas Especiales Pequeña Agricultura		4.600	4.416	471	0,96
		MM\$			
PROGRAMA OBRAS MEDIANAS					
51-2016	Obras Medianas Nacional I	4.000	9.403	23	2,35
52-2016	Obras Medianas Nacional II	5.000	8.050	20	1,61
53-2016	Obras Medianas Nacional III	6.000	16.341	42	2,72
Subtotal Programa Obras Medianas MM\$		15.000	33.794	85	2,25
TOTAL CALENDARIO 2016 LEY 18.450 MM\$		61.000	159.065	3.053	2,61

Fuente: base de datos CNR

Resolución de concursos

Al 31 de diciembre de 2016, se resolvieron 35 concursos, destacándose el programa de obras mediana adjudicándose \$15.156 MM bonificando a 38 proyectos. Lo anterior, significó **bonificar 1.205 proyectos**, que se adjudicaron **\$61.292 MM**, con una **inversión total que supera los \$86.048 MM**, beneficiando a **31.248 agricultores**. Con ello permite tecnificar 16.245 hectáreas e incorporar 9.186 ha de nuevo riego. Los tiempos de resolución de concurso que tiene la CNR es de 147 días corrido, es decir, 4,9 meses se demora en promedio saber un agricultor si su proyecto que fue postulado a la Ley N° 18.450 fue bonificado.

Por otro lado, desde el año 2014 se inicia la focalización a la mujer campesina, dado que muchos de los hogares de la pequeña agricultura son liderados por mujeres. Lo que llevo a realizar esfuerzos de difusión, de forma tal de poder educar a las agricultoras en los pasos de postulación a la Ley N° 18.450 de fomento al riego.

En lo referente a los concursos para mujeres estos han aumentado tanto en la disposición, como en la asignación de los montos, desde esta perspectiva se ha fomentado en especial la participación de la mujer pequeña Agricultora en la ley de fomento. Por otro lado, se ha podido establecer elementos de aumento y mejoras en las asesorías técnico-legales, en el contexto de las postulaciones a los concursos de la Ley N° 18.450.

Cuadro N° 2: Resumen de resolución de concursos 2016

N° Concurso	Nombre del Concurso	N° Proyectos	Tiempo Resolución (días)	Monto Bonificado (MM\$)	Inversión (MM\$)	N° Beneficiarios	Sup.Téc (HA)	Sup. Nuevo Riego (HA)
01-2016	INDAP, Tecnificación y Obras Civiles No Seleccionados Nacional	11	63	975	1.166	596	18,57	10,58

02-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro Sur I	101	173	2.733	5.071	107	2.399,52	1.201,56
03-2016	Obras Civiles, Regiones Norte y Sur I	24	153	2.015	2.500	808	-	-
04-2016	Drenaje Nacional	9	147	290	495	12	-	-
05-2016	Regiones Extremas I	21	187	1.234	1.424	114	57,60	54,53
06-2016	Obras Civiles Regiones Centro I	16	140	1.528	1.761	2.344	-	-
07-2016	Obras de Acumulación Nacional I	29	141	1.805	2.794	162	-	-
08-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro I	88	158	2.832	4.519	91	1.766,01	630,91
09-2016	Empresarios Nacional	6	139	505	873	6	461,70	401,62
10-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Sur I	43	182	1.229	2.363	46	1.366,99	1.241,66
11-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Norte I	31	169	1.003	1.445	32	302,36	131,06
12-2016	Obras Civiles Zona Regiones Centro Sur I	41	159	2.351	2.974	1.884	-	-
13-2016	Calidad de Aguas Nacional	16	147	1.172	1.522	625	56,89	27,33
14-2016	ERNC y Microhidros	14	122	1.504	2.054	1.575	295,17	146,30
15-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro Sur II	120	153	3.486	6.851	121	3.538,84	2.212,78
16-2016	Obras Civiles, Regiones Norte y Sur II	25	128	1.689	2.166	1.398	-	-
17-2015	Zona Extrema II	29	179	1.508	1.784	255	19,45	1,36
17-2016	Tecnificación Pequeños y Medianos Regiones Centro II	96	105	3.204	5.197	99	1.929,07	695,95
18-2015	Obras Civiles Zona Centro II	18	127	2.018	2.434	4.420	-	28,38

19-2015	INDAP, Tecnificación y Obras Civiles, Nacional	46	140	2.118	2.493	1.363	276,57	150,20
201-2016	Programa especial pequeña agricultura I - tranques Araucanía	44	28	858	953	114	-	59,58
20-2015	Tecnificación Pequeños y Medianos zona sur III	14	149	449	820	14	441,57	382,62
202-2016	Programa Especial Pequeña Agricultura II	116	107	874	980	129	15,76	29,08
21-2015	Obras Civiles Centro Sur II	42	173	2.538	3.300	5.266	-	-
22-2015	Tecnificación Pequeños y Medianos Zona Norte II	12	137	343	546	17	186,94	73,74
23-2015	Obras de Acumulación Nacional II	22	215	1.160	1.841	38	-	-
24-2015	Tecnificación Pequeños Zona Centro II	33	168	1.214	1.594	35	562,59	192,10
25-2015	Tecnificación y Obras Civiles Desarrollo Áreas Indígenas	16	134	464	534	29	234,60	149,67
26-2016	Tecnificación Praderas Los Ríos y Los Lagos	4	111	194	359	4	207,09	207,09
27-2015	Tecnificación Pequeños y Medianos Zona Centro Sur II	66	190	1.968	3.840	67	2.102,00	1.099,46
27-2016	Obras de Acumulación Regiones VI y VII - No Seleccionados	2	29	381	430	172	-	-
32-2015	Zona de Catástrofe Por Aluvión – Atacama IV	12	135	495	615	69	6,20	58,84
51-2016	Obras Medianas Nacional I	10	211	4.048	4.888	2.964	-	-
52-2015	Obras Medianas Nacional II	16	272	6.055	7.349	2.852	-	-
52-2016	Obras Medianas Nacional II I	12	154	5.053	6.113	3.420	-	-
	Total general	1.205	147	61.292	86.048	31.248	16.245,49	9.186,40

Fuente Base de Datos Ley N° 18.450

Pequeña agricultura y pueblos originarios

Durante el año 2016 se realizaron bonificaciones por MM\$ 7.540 al estrato Pequeño productor, el que incluye a agricultores INDAP, a aquellos que poseen menos de 20 Ha ponderadas y a la agricultura familiar campesina. Este es el mayor monto bonificado en concursos regulares en la historia de la Ley de fomento, significando más de un 12 % del monto total bonificado durante el año, siendo el más cercano el año 2015 con un 11,7 % como se ve en el cuadro N°3. En cuanto a los tiempos de resolución de concurso del programa de pequeña agricultura fueron de 85 días, es decir, 2,81 meses dando una respuesta oportuna a las necesidades de la AFC:

Cuadro N° 3: participación pequeña agricultura

Año	Cantidad de proyectos bonificados al pequeño agricultor en concursos regulares	Monto bonificado al pequeño agricultor en concursos regulares (\$MM)	Monto bonificado por la ley 18450 en concursos regulares	Porcentaje bonificado al pequeño agricultor en concursos regulares
2010	63	727	34.818	2,1
2011	84	1.331	37.734	3,5
2012	71	1.265	40.277	3,1
2013	54	1.156	41.876	2,8
2014	73	1.623	47.204	3,4
2015	574	7.118	60.867	11,7
2016	341	7.540	60.737	12,4

Fuente: base de datos CNR

Lo anterior fue posible dado la disminución de barreras de entrada para la Pequeña Agricultura, a través de los programas de pequeña Agricultura y grupos protegidos, con ello se consiguió mejorar la postulación de la pequeña agricultura en el año 2016, ello muestra que el resultado de las focalizaciones es positivo en este sentido:

Pago de Bonificaciones

Entre enero y diciembre de 2016, se emitieron órdenes de pago por un total de MM\$ 47.086 a 1.367 proyectos de riego y drenaje que concluyeron su construcción y terminaron la tramitación del pago del bono. Estos proyectos representan una inversión total de MM\$ 67.180, que incluyen el aporte del Estado y de los beneficiarios.

Cabe señalar que en el año 2016 el monto inicial autorizado para pago de bonificaciones tuvo que ser suplementado con MM\$2.050 a través del decreto de Dipres N° 1624, en el mes de diciembre, pero este fue insuficiente para la demanda de recursos por parte de los beneficiarios, quedando 72 resoluciones pendientes de pago por un monto de 5.700 millones de pesos, las que sólo podrán ser pagadas con recursos del año 2017. En el año 2016, se logró tramitar los pagos del 99,96% del monto autorizado para pagos de la Ley 18.450.

Respecto de las superficies agrícolas a las que se les incorporó riego tecnificado, y que se agregaron al riego, se puede indicar que en los 1.367 proyectos que se construyeron, recepcionaron y pagaron durante el año 2016, se logró tecnificar un total de 13.025 has de riego tecnificado, como goteo, aspersión o microaspersión, y se incorporó al riego un total de 8.333 hectáreas nuevas.

Cuadro 4. Pago de bonificaciones Ley N° 18.450, entre enero y diciembre del año 2016.

Región	N° Proyectos	Bonificación Pagada (MM\$)	Inversión Total (MM\$)	N° Beneficiarios/as	Sup. Nuevo Riego (HA)	Sup. Tecn (HA)
Arica y Parinacota	44	2.047	2.520	316	26,94	30,09
Tarapacá	2	237	285	34	3,2	3,2
Antofagasta	6	574	703	81	13	2,63
Atacama	46	1.952	2.675	460	99,55	55,01
Coquimbo	432	10.880	14.741	5.253	504,68	269,11
Valparaíso	42	1.699	2.725	412	55,27	349,27
Metropolitana	44	1.529	2.408	1.460	666,79	302,26
O'Higgins	140	6.202	8.828	5.222	2.360,44	1.10,91
Maule	240	9.950	15.348	10.469	3.763,14	3.036,81
Biobío	205	9.060	12.352	4.952	2.959,27	1.504,76
Araucanía	141	2.009	2.920	492	1.374,20	1.073,69
Los Ríos	8	439	721	8	387,4	387,4
Los Lagos	14	395	744	16	289,67	298,27
Aysén	2	102	200	2	21,22	9,29
Magallanes	1	7	10	1	0,95	0,45
Total general	1.367	47.086	67.180	19.640	13.024,72	8.333,15

3.2.2 Cartera de iniciativas de inversión al 2016.

Las iniciativas de inversión de la Comisión Nacional de Riego están bajo el alero de la División de Estudios, Desarrollo y Políticas (DEDP), la que tiene como objetivos principales

- a. Contribuir a la generación de la "Política Nacional de Riego y Drenaje", de acuerdo a lineamientos estratégicos y ministeriales, privilegiando el estudio y ejecución de obras de riego con un enfoque de planificación del trabajo por cuencas, considerando las características propias de suelo y clima, con la participación de los actores locales públicos y privados que equilibre el crecimiento económico, las necesidades de la comunidad y el respeto por el medio ambiente.
- b. Estudios, programas y proyectos que incentiven las prácticas de uso eficiente de recursos hídricos, fortaleciendo a las organizaciones de regantes mediante la asistencia técnica, capacitación y transferencia tecnológica.
- c. Estudios, programas y proyectos que incentiven las prácticas de uso eficiente de recursos hídricos, incorporando a los pequeños agricultores a programas de riego para mejorar su productividad a través de inversión, capital humano, investigación y transferencia tecnológica, considerando las características culturales y los intereses sociales y económicos de los pueblos indígenas, facilitando la articulación con los programas de fomento disponibles

Es en este contexto que durante el 2016 la División de Estudios, Desarrollo y Políticas, desarrolló 23 Planes de Gestión de Riego cuyo objetivo es el de disponer de una planificación a mediano plazo de las iniciativas de inversión –estudios, proyectos y programas– para ser implementados como iniciativas de la CNR sumado a otras propuestas que puedan ser abordadas por otros organismos vinculados al riego. Dicha cartera de planes tuvo una inversión de 3.572 millones de pesos de los cuales 1.624 millones fueron ejecutados en 2016.

De forma complementaria la división trabajó una cartera de 20 iniciativas compuesta por 12 estudios de inversión, 1 proyectos –Embalse Mostazal- y 11 programas –fortalecimiento de organizaciones de usuarios de agua y transferencia de capacidades– entre los que destacan 3 programas de capacitación para la adaptación al cambio climático, lo que sumado a la cartera de Planes de Riego totaliza una ejecución de 3.264 millones de pesos, lo que significó la ejecución de un 100% de los recursos asignados a la cartera de inversiones para el año.

3.2.3 Consejo de Ministros

Durante 2016, el Consejo de Ministros de la Comisión Nacional de Riego mandató avances importantes respecto a los compromisos de Gobierno en materia de infraestructura de riego.

En particular, respecto a infraestructura de acumulación se debe destacar los avances del *Plan de Grandes Embalses* – en dónde 3 embalses ya se encuentran en ejecución o en adjudicación. El embalse Valle Hermoso ubicado en la región de Coquimbo, ya inició obras durante el 2015, el Embalse

Punilla de la región del Biobío, se encuentra adjudicado y el embalse Chironta. Los 3 embalses sumarán un volumen de acumulación de 662 hm³.

Además, el Consejo, a través de su Mesa Técnica ha trabajado en un modelo que permita la concesión de cinco grandes embalses adicionales, que totalizan un volumen adicional de regulación equivalente a 365 hm³ y una inversión estimada de MM\$ 1.062.000.

Durante la presente administración, el Gobierno comprometió la ejecución de 25 embalses pequeños, que permitirían solucionar los problemas de escasez, de forma más rápida y respondiendo a las necesidades de los pequeños agricultores. En este contexto, el Consejo de Ministros ya ha autorizado el inicio de la etapa de ejecución del Embalse Empedrado, y autorizado la rehabilitación de una serie de embalses que permitirá acumular un volumen de 22 hm³, de estos últimos 10 ya se encuentran operando y el resto –para completar los 25– lo estarán durante este año.

3.2.4 Participación Ciudadana y Transparencia en MINAGRI

Encuentro Chile Riega 2016

Cumpliendo con los compromisos del Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet orientados a fortalecer la participación ciudadana, generar mayores espacios de diálogo, disminuir el crecimiento desigual y excluyente en el sector agrícola y promover acciones de adaptación para enfrentar el cambio climático, el Ministerio de Agricultura, a través de la Comisión Nacional de Riego (CNR) y los distintos servicios de la cartera, realizó por tercer año consecutivo el Encuentro Chile Riega 2016: riego y adaptabilidad al cambio climático

Reunió aproximadamente a 500 agricultores/as, regantes, académicos y profesionales del sector agrícola del país, además de los/as usuarios/as conectados a la transmisión en vivo (streaming), se abordaron los principales temas relacionados a las medidas, herramientas e inversiones que se han adoptado en materia de riego, en el marco del Plan de Adaptación al Cambio Climático del Sector Silvoagropecuario, impulsado por el Ministerio de Agricultura.

Del total de asistentes, se tuvo una asistencia de autoridades del 6%; 60% de agricultores, regantes y Comunidades de Agua y un 34% entre Académicos, Consultores, estudiantes y otras instituciones privadas.

Cabe destacar que en la jornada inaugural expusieron los ministros de Agricultura, Carlos Furche, y de Obras Públicas, Alberto Undurraga, junto a la Secretaria Ejecutiva de la CNR, Loreto Mery, quienes subrayaron la importancia de fortalecer este espacio de diálogo y participación con los/as principales actores en materia de riego para construir en conjunto las políticas públicas y visibilizar las herramientas de apoyo y los avances del gobierno en materia hídrica para riego.

Consejo de la Sociedad Civil

La Comisión Nacional de Riego, ha hecho propio el compromiso de Gobierno de mejorar sus canales de participación ciudadana y de esta forma mejorar su relación con los representantes de la Sociedad Civil Organizada, de forma de:

- Apoyar el desarrollo de la Sociedad Civil.
- Buscar el compromiso activo en la construcción del futuro.
- Compatibilizar las necesidades de la sociedad y la Misión del Estado.
- Establecer un permanente diálogo entre la ciudadanía y las autoridades.

A finales del año 2015, se reformuló el Consejo de la Sociedad Civil para alinearlos a los otros consejos de las instituciones del Ministerio de Agricultura, de manera tal de ampliar la representatividad asegurando instancias de diálogo y de conversación.

El Consejo de la Sociedad Civil hoy está compuesto por dirigentes y representantes de distintas Organizaciones de Usuarios de Aguas; Organizaciones ligadas a la Pequeña Agricultura y Pueblos Originarios; Entidades Gremiales; e instituciones del mundo académico.

En esta etapa el Consejo de la Sociedad Civil se ha planteado los objetivos de elaborar propuestas para la mejora de políticas públicas mediante la recopilación -a través de sus propias experiencias- de sus necesidades, errores y aprendizajes. Trabajo que está en elaboración (durante el año 2016 se reunió en tres oportunidades) y que se entregará durante 2017.

Transparencia

El Sistema Integral de Información Atención Ciudadana; es el sistema que coordina todos los espacios de atención en los servicios públicos mediante una gestión con una metodología moderna, procedimientos de derivación expeditos, sistemas de registro, plan de difusión y sistematización de la información para retroalimentar el Servicio, todo ello basado en una perspectiva comunicacional participativa y no discriminatoria entre el Gobierno y la Ciudadanía.

En el caso de la CNR, supervisa el trabajo realizado por la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS), que es el espacio que atiende todas las solicitudes que ingresan al servicio, a través de distintos canales (teléfono, presencial, correo electrónico y formulario de Contacto en la web). Dichas solicitudes, se enmarcan en consultas generales que administra la ley 19.880 y aquellas que tienen que ver con la Información Pública del Estado (Ley de Transparencia N° 20.285).

Respecto de la Ley de Transparencia, durante el año 2016 ingresaron un total de 179 solicitudes, las cuales todas fueron respondidas dentro del plazo legal (20 días hábiles). Asimismo, este tipo de solicitudes se encuentran monitoreadas a través de un indicador transversal de Gobierno (PMG), el cual indica que se debe responder dentro de los 15 días hábiles desde el ingreso de cada una. En ese sentido, el porcentaje de cumplimiento de esta meta fue de un 90%, y en CNR el porcentaje de cumplimiento fue de un 98.32%.

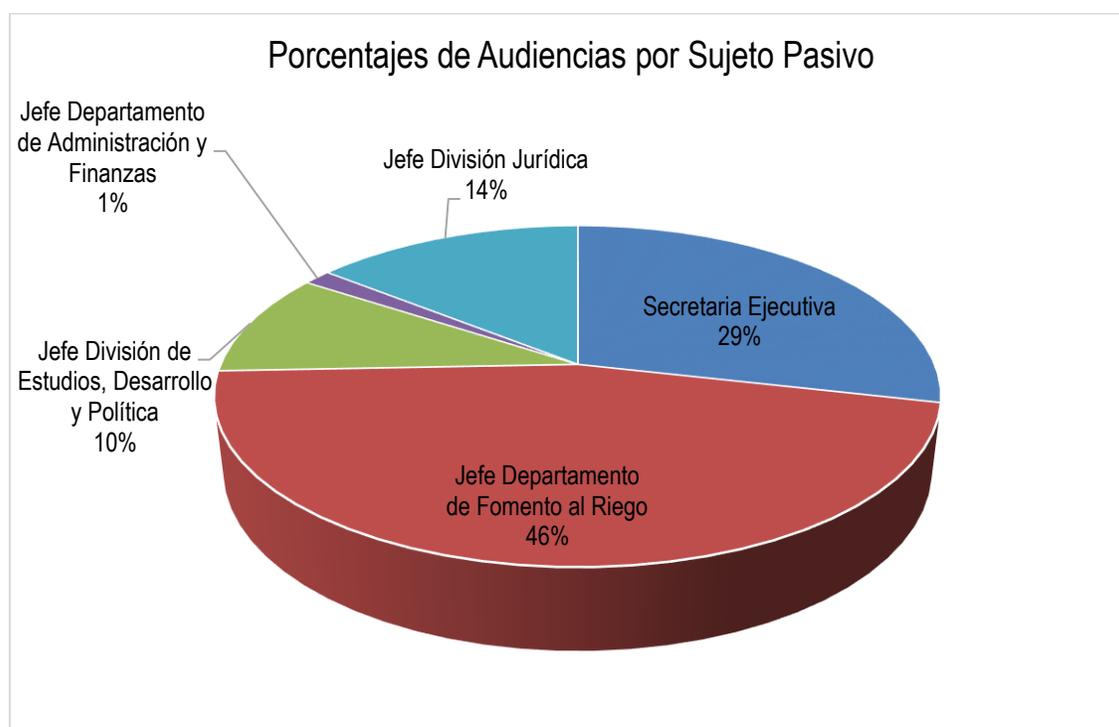
Cabe señalar que la ley de Transparencia, tiene dos modalidades: Transparencia Pasiva (que es la descrita anteriormente) y la Transparencia Activa.

La Transparencia Activa se relaciona con la disposición de información del Servicio, en formato que indica el Ministerio Secretaría General de Gobierno. Son publicaciones de información mensuales y en el caso de CNR, esta actividad en el año 2016 se cumplió en un 100%.

Ley de Lobby

La Comisión Nacional de Riego ha dado cumplimiento a la Ley Lobby, comenzando su implementación el año 2015, desde ese período se encuentra operando a través de plataforma ley Lobby dispuesta en la página web y de manera presencial. Los resultados obtenidos el año 2016 son:

En la Comisión Nacional de Riego se realizaron un total de 203 audiencias distribuidas en los siguientes sujetos pasivos:



Cabe señalar que existe registro de 5 sujetos pasivos permanentes y durante el año 2016 se registraron 49 Integrantes de Comisiones Evaluadoras de Licitaciones como sujetos pasivos. Por otra parte, se releva que los 347 Sujetos Activos se distribuyen 321 en Gestores de Interés y 26 lobistas.

4. Desafíos para el año 2017

4.1 Pequeña Agricultura

El calendario de concursos del año 2017 se ajustó a los lineamientos del gobierno de la Presidenta, con énfasis en el resguardo de la equidad en las postulaciones de éstos:

- **Disminución en las barreras de entrada para los pequeños agricultores** (se reflejará en las bases). Flexibilización acordada en general por el Consejo Ministro.
- **Desagregación del grupo de pequeña agricultura en dos tramos:** Pequeños Productores con predios hasta 20 ha (incluye Beneficiarios INDAP) y un segundo grupo de agricultores con predios entre 20 y 40 ha.
- **Equidad Territorial:** Se reestructuró la distribución territorial del calendario de concursos, realizando esta por regiones y en algunos casos por cuencas. De esta forma se aseguró un monto de recursos para cada una de las regiones del país. Distribución territorial de un 70% regional y 30% nacional. Este esfuerzo no soluciona las **características particulares de zonas vulnerables** las que serán abordadas con focalizaciones específicas para estos territorios en el calendario de concursos.
- **Recursos específicos para zonas afectadas por déficit hídrico:** A fin de abordar la mitigación que este fenómeno climático genera en la agricultura, se destinaron recursos para financiar concursos destinados a estos fines (construcción de obras de acumulación y mejoramiento de la eficiencia hídrica).

Además, se continua con el **Fondo Rotatorio CNR-INDAP**. En el ejercicio presupuestario del año 2016 y 2017 por 1.100 millones que permite a los pequeños agricultores acceder al financiamiento inicial que requieren los proyectos de la Ley de Fomento, vía el endoso de su certificado de bonificación, solucionando de este modo el problema del prefinanciamiento que persistía en los últimos años.

4.2 Iniciativas de inversión

La Comisión Nacional de Riego trabaja en la planificación a mediano plazo de la cartera de inversiones en materia de riego. Específicamente el Consejo de Ministros de la CNR, integrado por los Ministros de Agricultura –quien lo preside– Hacienda, Economía, Obras Públicas y Desarrollo Social, ha definido como línea de acción el contar con la información necesaria para el desarrollo de una política de Estado en materia de riego con dos focos específicos: Participación Ciudadana y Visión Territorial.

Es por esto que un desafío importante para la institución y en particular para la División de Estudios, Desarrollo y Políticas, es la elaboración de una Política Nacional de Riego y Drenaje, en donde los planes de riego serán un insumo relevante para este documento, la que guiará y definirá en gran medida la cartera de inversión de la CNR a partir del año 2017.

En un ámbito más operativo, se encuentra la correcta ejecución de la cartera 2017, que ya comienza a hacerse cargo de las necesidades planteadas por agricultores, agricultoras y organizaciones de usuarios en general, en los distintos planes de riego.

Para el año 2017 la CNR a través de la división, tendrá una cartera de al menos 12 Estudios Básicos, 11 Programas de fortalecimiento y 4 proyectos, por un monto de 3.362 millones de pesos y entre las que destacan los programas de “Capacitación y Transferencia para enfrentar el cambio climático pequeña agricultura” en las zonas norte, centro y sur, la “Capacitación Nacional a Organizaciones de Usuarios de Agua” y los proyectos de prefactibilidad de los embalses Porvenir y Penitente ubicados en la región de Magallanes.

A nivel de Consejo de Ministros para este año se espera tener un avance importante en el proceso de licitación de los 5 embalses a concesionar, a lo que se suma la habilitación de los 14 embalses pequeños para cumplir con la meta de 25 obras comprometidas por la Presidenta.

4.3 Presupuesto 2017

Para el año 2017 se cuenta con un presupuesto de \$12.568 MM, lo que equivale a un 2,4% de crecimiento respecto a la Ley de Presupuestos del año 2016.

El presupuesto institucional 2017 tiene su principal componente en los siguientes ítems:

- Inauguración de la Oficina Regional de Quillota (Enero 2017).
- Modernizar el Control de Asistencia en todas las Oficinas Regionales CNR, dado que aún se cuenta con libros o reloj con tarjeta, lo que debilita el control en la marcación y asistencia de los funcionarios.
- Mejoramiento de los espacios de trabajo en el 4° y 5° piso de la CNR – Santiago, mejorando el clima, ventilación y orden de las oficinas, otorgando un lugar más acogedor e idóneo para nuestros funcionarios.
- Implementación y fortalecimiento de los 40 Controles comprometidos en el contexto de Seguridad de la Información.
- Modernización de todas las Salas de Reuniones en CNR Santiago, lo que permitirán estar conectadas para la realización de Video Conferencias con todas las Oficinas Regionales y la Sala de Capacitación 5° piso.
- Continuar con las medidas de seguridad para el DataCenter, siguiendo las recomendaciones de la Contraloría General de la República. Se tiene como objetivo pasar a tener la Sala de Servidores más insegura del MINAGI, a ser el más moderno y seguro del Ministerio.

El subtítulo 21 de iniciativas de inversión, incluye presupuesto para ejecutar 35 iniciativas, divididas en:

- 11 Estudios Básicos, correspondiente al 31% del S.31.
- 6 Proyectos, correspondiente al 22% del S.31.
- 18 Programas de Inversión, correspondiente al 47% del S.31.

Estas son 16 Iniciativas Nuevas (46%) + 19 Iniciativas con Arrastre (54%).

La CNR durante los años 2015 y 2016 ha desarrollado iniciativas consistentes en "**Planes de Gestión del Riego en Cuencas y Regiones del País**", que han permitido definir en conjunto con la ciudadanía y las organizaciones de usuarios de aguas, las inversiones a implementar en riego a corto, mediano y largo plazo. (Presupuesto de Continuidad).

Las transferencias corrientes, se incrementa en \$276 MM (17,2%), pasando de \$1.603 MM Año 2016 a \$1.879 MM Año 2017, debido al aumento de presupuesto para el Convenio CNR – DOH en \$193 MM (pasando de \$825 MM a \$1.019 MM) y el nuevo Convenio CNR – SAG Pequeña Agricultura en \$82,4 MM.

Las Transferencias se componen por:

- **Convenio CNR – DOH**

El mayor presupuesto se debe a que se deben financiar **actividades que la DOH asume con personal propio**, o sea, trabajo de supervisión de los aforos en canales que actualmente son requisito previo para la postulación de proyectos de mejoramiento de canales.

- **Convenio CNR – SEREMIAS de Agricultura**

Los Convenios son en todas las regiones de Chile y en aquellas donde la CNR tiene Oficinas, las Secretarías Regionales Ministeriales de Agricultura, en su calidad de órgano rector de la Comisión Regional de Riego, contará con un apoyo de un profesional que cumplirá con las funciones de "**Coordinador Regional de la Ley 18.450**", asesorando al SEREMI de Agricultura en materias de riego regional y de difusión para llegar a los pequeños productores agrícolas de su región, junto con apoyar y coordinar dentro del ámbito de competencia de la Seremi, la ejecución de convenios de Iniciativas financiadas por la CNR, por el Gobierno Regional u otras fuentes de financiamiento

- **Convenio CNR – SAG Pequeña Agricultura**

Se requiere diseñar un programa de asistencia técnica que permita solucionar los problemas de operación de los proyectos de los pequeños agricultores. Este Programa de "**Seguimiento (capacitación y apoyo) de la operación de las obras construidas y equipos instalados en proyectos de riego bonificados de Pequeña Agricultura**".

El universo de la pequeña agricultura, que es beneficiario de la Ley de Fomento, es de una cobertura mucho más amplia que la cobertura de INDAP (Art 1° de la Ley), por lo anterior, INDAP no puede asumir este seguimiento (excede su público objetivo) para su implementación; existe un preacuerdo con el SAG para que junto al programa de seguimiento exigido por la ley 18.450 (período de 10 años) se implemente en forma complementaria el nuevo programa.

- **Convenio CNR – SAG**

El SAG a través de su División de Recursos Naturales Renovables y de sus direcciones regionales, presta el apoyo y colaboración a la Secretaría Ejecutiva de la CNR en la gestión regional de la Ley 18.450, ejerciendo las funciones que le han sido encomendadas por el Consejo de Ministros de la CNR mediante el artículo tercero de la Resolución Exenta N° 1093/2006 y que son necesarias para efectuar el **seguimiento de las obras bonificadas por ley 18.450 durante el período de 10 años contemplados en la Ley.**

- **Convenio CNR – FUCOA**

Producción y ejecución de Encuentros y/o Seminarios de Riego.

- **CNR – CIREN**

Mantenimiento y actualización documental de riego y drenaje de la CNR en plataforma biblioteca digital.

Las Transferencias de Capital corresponden a \$1.101 MM que es el Convenio INDAP – Fondo Rotatorio, cuya finalidad es pre-financiar la construcción de obras de riego bonificadas por la Ley 18.450 y cuyos beneficiarios corresponden a quienes cumplan los requisitos para ser calificados como pequeño productor agrícola beneficiario de INDAP. El Fondo Rotatorio se ejecuta a través de un crédito de Largo Plazo, que se entrega asociado a la bonificación que establece la Ley N°18.450.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2016
- Anexo 9. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2016
- Anexo 10: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2016
- Anexo 11: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución
- Misión Institucional
- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2016

1	Creada por el D. L N° 1.172 del 5 de septiembre y refundido por el D.F.L. N°7 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (1983), modificado por la Ley N°19.604.
2	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

Número	Descripción
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, según las características de las cuencas de cada región, que permitan mejorar y aumentar la superficie regada del país, motivando especialmente la participación de la pequeña agricultura y de los pueblos originarios.
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 y capacitación, y seguimiento, en el uso de tecnologías de riego adquiridas por los pequeños y medianos agricultores y pueblos originarios.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Política Nacional de Riego y Drenaje de acuerdo a lineamientos estratégicos y Ministeriales Descripción: Contribuir a la generación de la "Política Nacional de Riego y Drenaje", de acuerdo a lineamientos estratégicos y ministeriales, privilegiando el estudio y ejecución de obras de riego con un enfoque de planificación del trabajo por cuencas, considerando las características propias de suelo y	1

clima, con la participación de los actores locales públicos y privados que equilibre el crecimiento económico, las necesidades de la comunidad y el respeto por el medio ambiente.

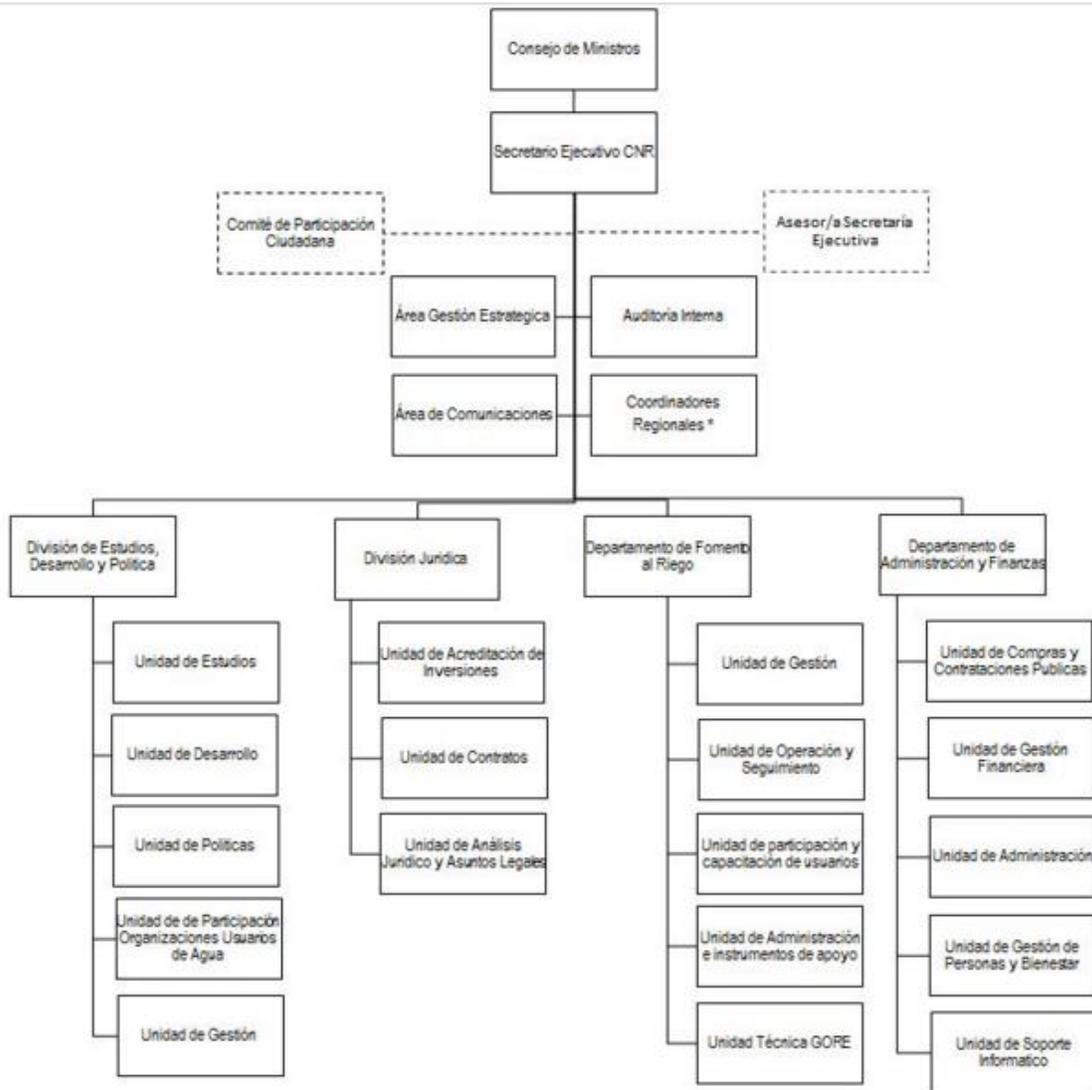
2	<p>Programa de fomento al riego en obras pequeñas (hasta UF15.000) y medianas (entre UF15.000 y UF250.000), promoviendo el uso en riego de las ERNC.</p> <p>-Certificados de Bonificación.</p> <p>-Proyectos Pagados</p> <p>Descripción: Programa de fomento al riego en obras pequeñas (hasta UF15.000) y medianas (entre UF15.000 y UF250.000), promoviendo el uso en riego de las ERNC.</p>	1,2,4
3	<p>Programa de fomento al riego para pequeños agricultores y pueblos originarios.</p> <p>-Certificados de Bonificación</p> <p>-Proyectos Pagados</p> <p>Descripción: Establecer convenios con instituciones públicas (CONADI - INDAP)</p>	1,2
4	<p>Estudios, programas y proyectos que incentiven la gestión uso eficiente de los recursos hídricos para riego, fortaleciendo la gestión de las organizaciones de regantes y de los agricultores y agricultoras del país.</p> <p>Descripción: Estudios, programas y proyectos que incentiven la gestión eficiente de los recursos hídricos para riego a través de: programas de fortalecimiento de organizaciones de regantes, asistencia técnica, capacitación y transferencia tecnológica; proyectos de pre-factibilidad para obras de acumulación y distribución de agua; y estudios que permitan el desarrollo y la innovación en la gestión de los recursos hídricos para riego.</p>	1,3,5
5	<p>Estudios, programas y proyectos que incentiven las prácticas de uso eficiente de recursos hídrico en los pequeños y medianos agricultores, y en pueblos originarios.</p> <p>Descripción: Estudios, programas y proyectos que promuevan el uso de tecnologías de riego adquiridas por los pequeños y medianos agricultores y pueblos originarios, incorporando a los pequeños agricultores a programas de riego para mejorar su productividad a través de inversión, capital humano, investigación y transferencia tecnológica, considerando las características culturales y los intereses sociales y económicos de los pueblos indígenas, facilitando la articulación con los programas de fomento disponibles.</p>	1,3,4,5

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Consejo de Ministros/as: Ministro/a de Agricultura (quien lo preside), Ministro/a Economía, Ministro/a de Hacienda, Ministro/a de Obras Públicas y Ministro/a de Planificación.
2	Institucionalidad Pública ligada al subsector riego en el ámbito nacional y regional - Dirección de Obras Hidráulicas (DOH), Dirección General de Aguas (DGA), Instituto Desarrollo Agropecuario (INDAP), Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), Instituto Investigaciones Agropecuarias (INIA), Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), Dirección General de Concesiones (DGC), Dirección de Planeamiento del MOP y SEREMI de Agricultura, Gobiernos Regionales.

3	Agricultores y agricultoras individuales que tengan la propiedad de la tierra y del agua, a través de los derechos de aguas legalmente constituidos.
4	Organizaciones de usuarios/as (o regantes) de todo el país legalmente constituidas o en vías de constitución.
5	Agricultores y agricultoras individuales y organizaciones de usuarios/as que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
6	Agentes de riego: Personas naturales y jurídicas ligadas al subsector riego. Hombres y mujeres profesionales, consultores/ras, profesores/ras rurales, estudiantes y otros.

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Secretaria Ejecutiva ¹	María Loreto Mery Castro
Asesor Áreas Operativas	Daniel Rey Pozo
Jefe/a División Estudios y Desarrollo ²	María Loreto Mery Castro
Jefe/a División Jurídica	Pedro León Ugalde Enriquez
Jefe/a Departamento Fomento al Riego	Paz Núñez Rodríguez
Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas	Andrés Guajardo Jiménez
Coordinador Área Gestión Estratégica	Enrique Foster Díaz

1 Ejerce la labor de Secretaria Ejecutiva desde el 16/06/2016, según Decreto 70 del 2016 del Ministerio de Agricultura

2 Ejerce la labor de jefa de la División de Estudio y Desarrollo hasta la fecha 15/06/2016

Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

informe, se encuentre ejerciendo funciones en la respectiva institución al 31 de diciembre de 2016. Por tanto, el total de la dotación efectiva corresponderá al total de personal en funciones al 31 de diciembre de 2016, informado en la matriz D del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.

No se debe incluir en este apartado, por no corresponder al cálculo de la dotación efectiva, a toda persona que desempeñe funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, personal contratado con cargo a proyecto o programa, honorarios a suma alzada, vigilantes privados, otro personal del código del trabajo y todo aquel contrato que cuente con la autorización expresa de no imputarse a la respectiva dotación máxima de personal de la institución establecida en la Ley de Presupuestos.

Gráfico con tabla de datos: Dotación Efectiva año 2016 por tipo de contrato (mujeres y hombres), donde se informa por separado la dotación efectiva de mujeres y hombres al 31 de diciembre de 2016, según los siguientes tipos de contrato:

- Planta (incluye el personal de planta afecto a las Leyes N°15.076 y N°19.664, según el número de cargos de planta que desempeñe cada uno)
- Contrata (incluye el personal a contrata afecto a las Leyes N°15.076 y N°19.664, según el número de cargos a contrata que desempeñe cada uno)
- Afecto al código del trabajo (Incluir a Jornales Permanentes)
- Honorarios asimilados a grado

El total general y por sexo de la dotación efectiva informada en este gráfico debe ser consistente con los totales señalados en los gráficos que se muestran más adelante en esta misma sección.

El tipo de gráfico a utilizar es de Columna con tabla de datos incorporada, correspondiendo al eje de categorías X la distribución del personal por sexo, y al eje de valores Y el número de funcionarios por Tipo de contrato.

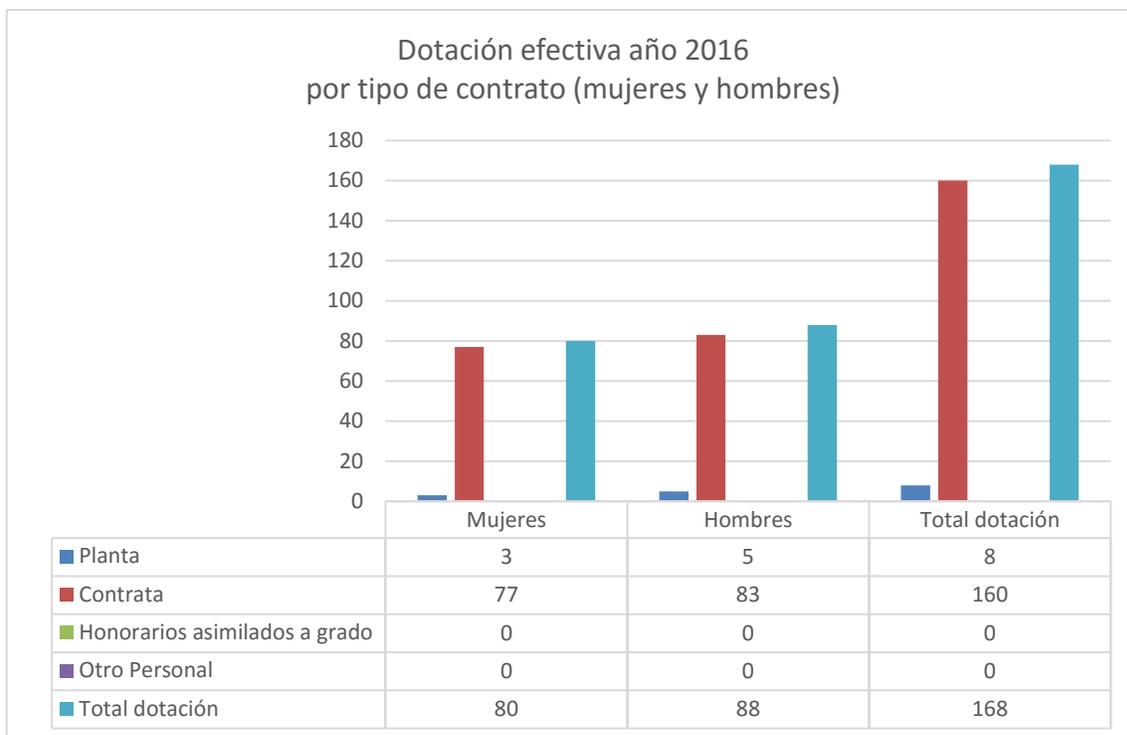


Gráfico con tabla de datos: Dotación Efectiva año 2016 por estamento (mujeres y hombres), donde se informa la dotación efectiva de mujeres y hombres al 31 de diciembre de 2016, distribuida según la planta o escalafón al que pertenece o se encuentra asimilado el funcionario, según la siguiente relación:

- Directivos Profesionales: Incluir en esta categoría a Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales. Para Servicios Fiscalizadores, la categoría se denomina Directivos, e incluye a Jefes Superiores de Servicio y Directivos. Clasificar en esta categoría al personal contratado conforme al Código del Trabajo, Honorario asimilado a grado o Jornal Permanente y que ejerce funciones directivas. **No considerar en esta categoría el personal a contrata que desempeña una función directiva; incluirlo en el estamento que le corresponda por su desempeño en la contrata.**
- Directivos no profesionales: Incluir a Directivos no Profesionales; en los Servicios Fiscalizadores, esta categoría se debe denominar Jefatura. **No considerar en esta categoría el personal a contrata que desempeña una función directiva; incluirlo en el estamento que le corresponda por su desempeño en la contrata.**
- Profesionales: Considerar al personal que se desempeña en la planta de Profesionales o se encuentra asimilada a ella. No incluir en esta categoría el personal con título profesional con contrato asimilado a otro estamento distinto del Profesional.
- Fiscalizadores: Incluir categoría sólo en Servicios Fiscalizadores.

- Técnicos: Incluir todo el personal que pertenece o se encuentra asimilado a este escalafón, independiente de si percibe o no asignación profesional.
- Administrativos: Incluir todo el personal que pertenece o se encuentra asimilado a este escalafón, independiente de si percibe o no asignación profesional.
- Auxiliares; Incluir todo el personal que pertenece o se encuentra asimilado a este escalafón, independiente de si percibe o no asignación profesional.
- Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664 (según el número de cargos efectivamente desempeñado por este personal)

El total general y por sexo de la dotación efectiva informada en este gráfico debe ser consistente con los totales señalados en los gráficos con la distribución por tipo de contrato y por grupos de edad.

El tipo de gráfico a utilizar es Columna con tabla de datos incorporada, correspondiendo al eje de categorías X la distribución del personal por sexo, y al eje de valores Y el número de personas por Estamento.

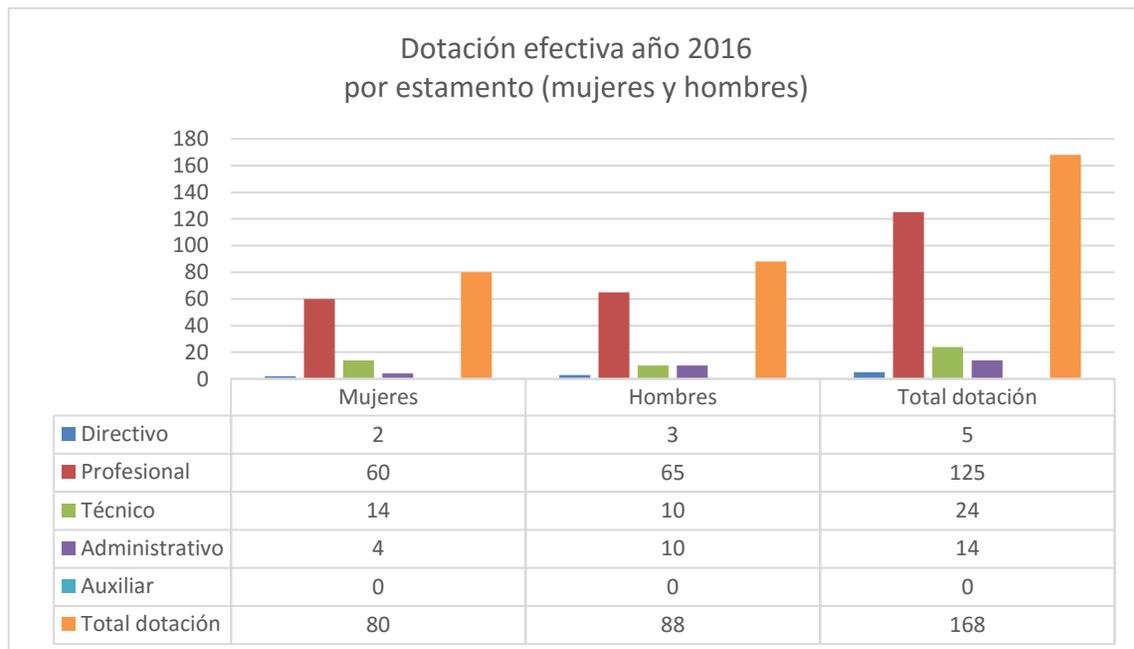
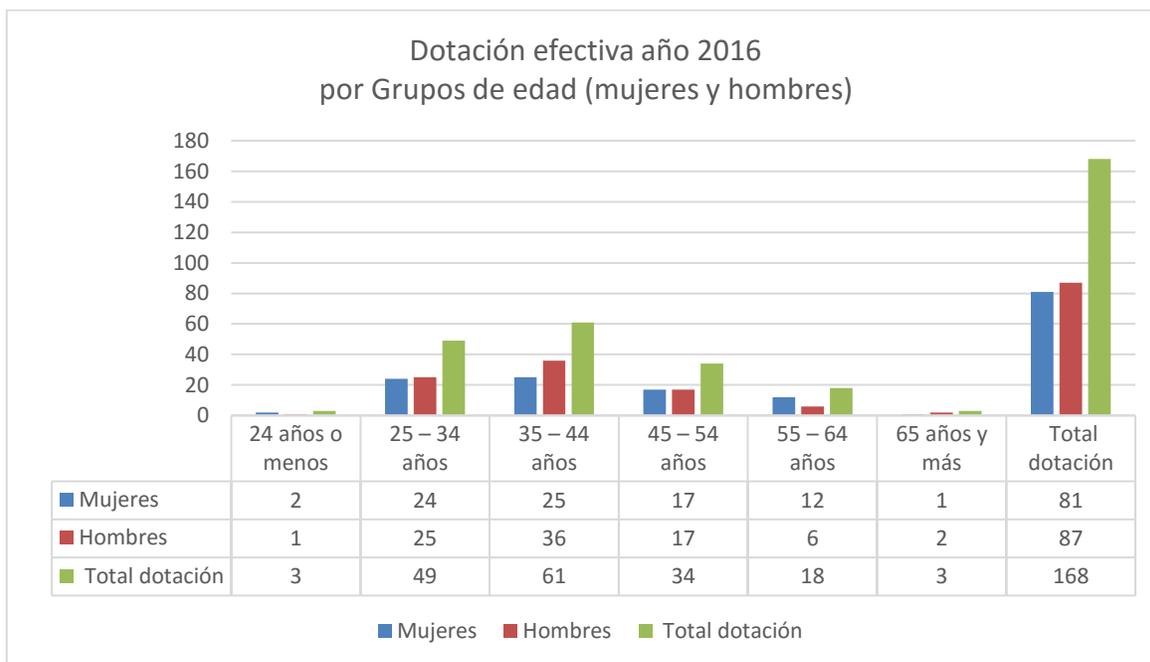


Gráfico con tabla de datos: Dotación Efectiva año 2016 distribuida por grupos de edad (mujeres y hombres). Los rangos de edad preestablecidos son los siguientes:

- 24 años o menos
- 25 – 34 años
- 35 – 44 años
- 45 – 54 años
- 55 – 64 años

- 65 años y más

El tipo de gráfico a utilizar es Columna con tabla de datos incorporada, correspondiendo al eje de categorías X la distribución del personal por sexo, y al eje de valores Y el número de funcionarios por Grupo de Edad. Para agrupar a los funcionarios por rango de edad, utilizar valores sin decimales, y sin aproximar al entero superior.



b) Personal fuera de dotación

La información de esta sección debe ser elaborada con los antecedentes entregados a Dipres en las matrices S y H correspondientes al IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016 y de conformidad con los criterios que se indican a continuación.

El personal fuera de dotación corresponde a toda persona que desempeña funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, personal contratado con cargo a proyecto o programa, honorarios a suma alzada, vigilantes privados, otro personal del código del trabajo y todo aquel contrato que cuente con la autorización expresa de no imputarse a la respectiva dotación máxima de personal de la institución establecida en la Ley de Presupuestos vigente.

Gráfico con tabla de datos: Personal fuera de dotación año 2016 por tipo de contrato (mujeres y hombres), donde se informa el personal fuera de dotación que se desempeñaba en la institución al 31 de diciembre de 2016, según sexo y los siguientes tipos de contrato:

- Honorario: corresponde al personal declarado como HONORARIO en el campo CJ de la matriz H del IV informe trimestral de dotación de personal 2016, independiente del subtítulo de imputación del gasto.
- Suplente. señalar como suplentes al personal declarado como SUP en el campo C_DESEMPEÑO de la matriz S del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Reemplazo: contabilizar como reemplazo al personal declarado como REE en el campo C_DESEMPEÑO de la matriz S del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Jornal Transitorio. corresponde al personal declarado como JORNAL en el campo CJ de la matriz H del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Personal afecto al Código del Trabajo: contabilizar al personal declarado como CT_FD en el campo CJ de la matriz H del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Contrata: contabilizar al personal declarado como CONTRATA_FD en el campo CJ de la matriz H del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Personal Adscrito: contabilizar al personal declarado como ADSCRITO en el campo CJ de la matriz H del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Vigilante contratados en virtud de la Ley N°18.382, artículo 48. Contabilizar al personal declarado como VIGILANTE en el campo CJ de la matriz H del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Becarios de los servicios de salud: contabilizar al personal declarado como BECARIOS en el campo CJ de la matriz H del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.
- Cualquier otro tipo de personal transitorio o autorizado a través de glosas presupuestarias y que no se descuenta de la dotación máxima de personal establecida en la Ley de Presupuestos vigente. En este caso, el servicio deberá indicar la nomenclatura de la categoría, siempre que no corresponda a alguna de las ya señaladas, y remitir corrección de la matriz correspondiente (S o H) al correo estadisticas@dipres.cl

El tipo de gráfico a utilizar es de Columna con tabla de datos incorporada, correspondiendo al eje de categorías Y el número de funcionarios por Tipo de contrato.

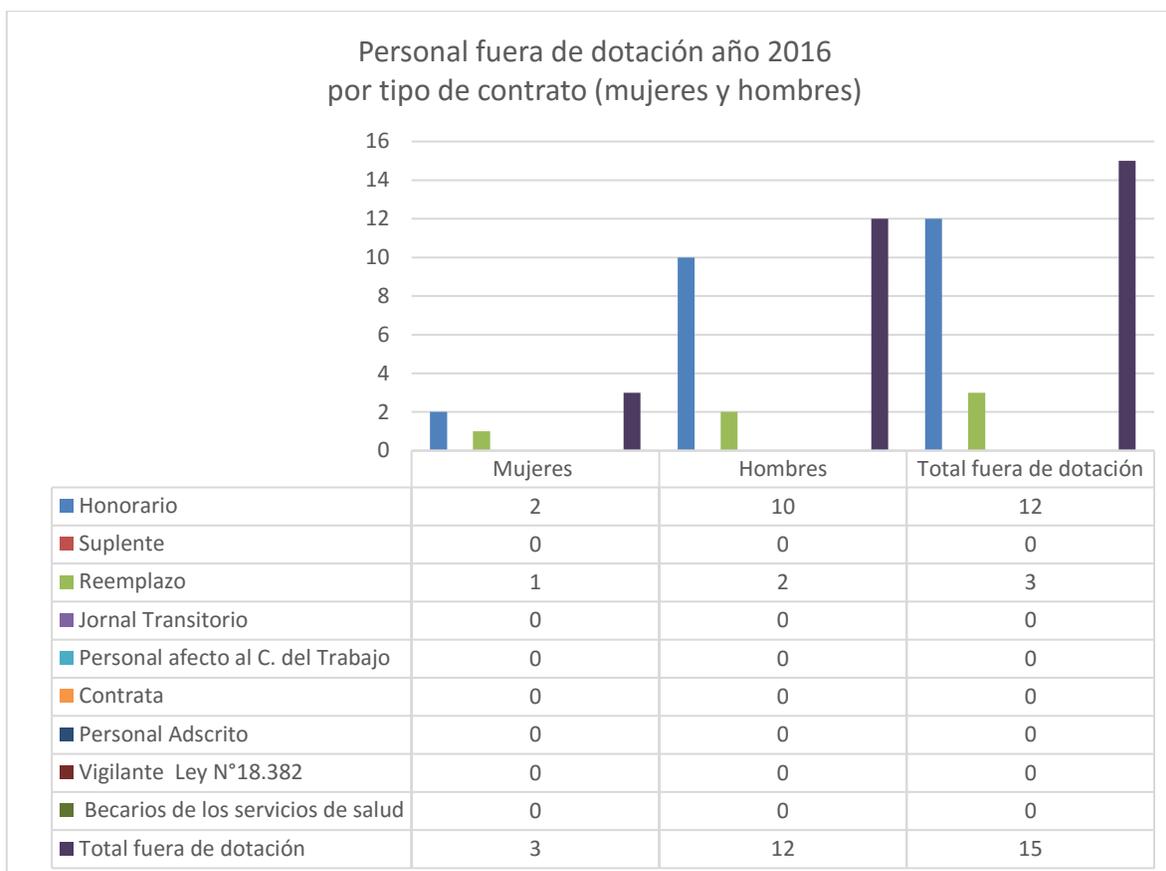


Gráfico con tabla de datos: Personal contratado sobre la base de honorarios a suma alzada año 2016 según función y sexo, donde se informa el personal honorario a suma alzada que se desempeñaba en la institución en esta calidad al 31 de diciembre de 2016, según los siguientes tipos de funciones, aun cuando el servicio no contemple esta función en su ley de plantas, aun cuando la persona contratada a honorarios no cumpla con los requisitos contemplados en dicha ley, o aun cuando este personal ya no se encuentre en funciones en la institución.

Para la elaboración de este gráfico, considerar la información entregada a Dipres en la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016, específicamente en lo relacionado con el personal a honorarios.

- Directivos: Personal a honorarios cuya función desempeñada podría asimilarse a una función directiva. Contabilizar en esta categoría a las personas declaradas como DIRECTIVO o JEFATURA en el campo ESTAMENTO y HONORARIO en el campo CJ de la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.

- Profesionales: Personal a honorarios contratado para desempeñar una función Profesional. Contabilizar en esta categoría a las personas declaradas como PROFESIONAL en el campo ESTAMENTO de la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.
- Fiscalizadores: Personal a honorarios contratado para desempeñar una función Fiscalizadora (con o sin calidad de agentes públicos, aun cuando la institución contratante no corresponda a un servicio remunerado conforme a la escala de fiscalizadores). Contabilizar en esta categoría a las personas declaradas como FISCALIZADOR en el campo ESTAMENTO y HONORARIO en el campo CJ de la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.
- Técnicos: Personal a honorarios contratado para desempeñar una función técnica. Contabilizar en esta categoría a las personas declaradas como TÉCNICO en el campo ESTAMENTO y HONORARIO en el campo CJ de la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.
- Administrativos. Personal a honorarios contratado para desempeñar una función administrativa. Contabilizar en esta categoría a las personas declaradas como ADMINISTRATIVO en el campo ESTAMENTO y HONORARIO en el campo CJ de la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.
- Auxiliares Personal a honorarios contratado para desempeñar una función auxiliar. Contabilizar en esta categoría a las personas declaradas como AUXILIAR en el campo ESTAMENTO y HONORARIO en el campo CJ de la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.
- Personal del área médica: Personal a honorarios para desempeñar funciones equivalentes a las del personal afecto a las leyes N°15.076 y N°19.665. Contabilizar en esta categoría a las personas declaradas como PERSONAL MÉDICO en el campo ESTAMENTO y HONORARIO en el campo CJ de la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.

El total general y por sexo del personal a honorarios informado en este gráfico debe ser consistente con los totales señalados en los gráficos con la distribución por tipo de contrato del personal fuera de dotación (en lo correspondiente al personal a honorarios) y según permanencia en el servicio.

El tipo de gráfico a utilizar es Columna con tabla de datos incorporada, correspondiendo al eje de categorías X la distribución del personal por sexo, y al eje de valores Y el número de personas por Estamento.

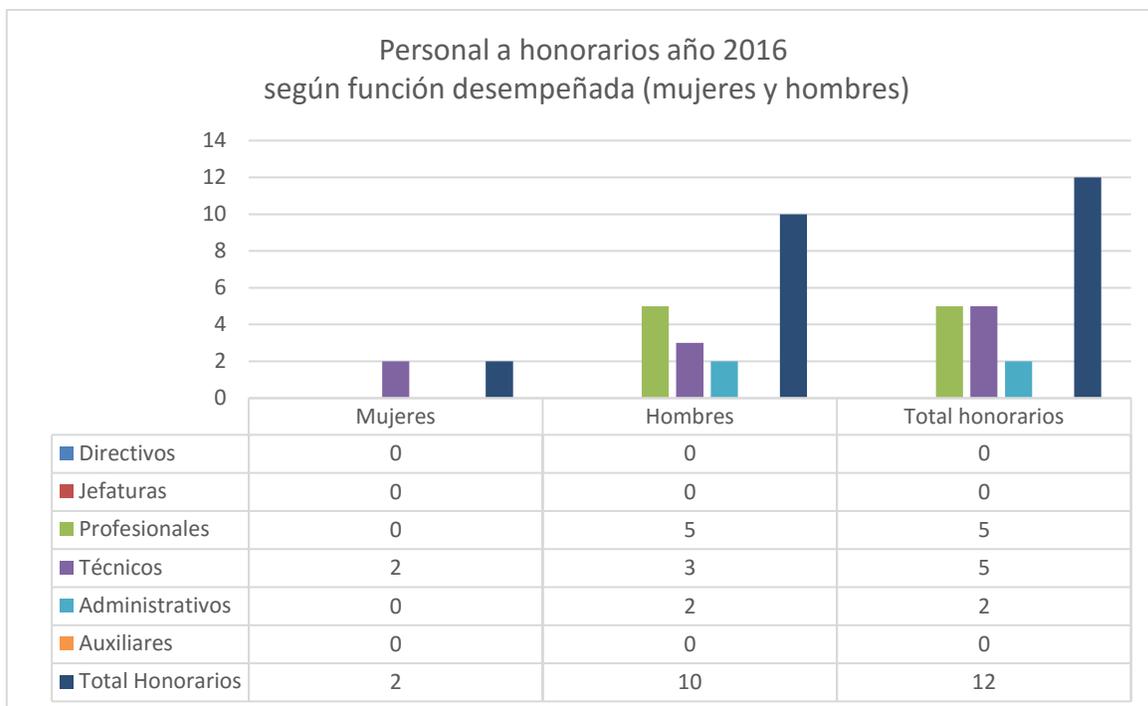
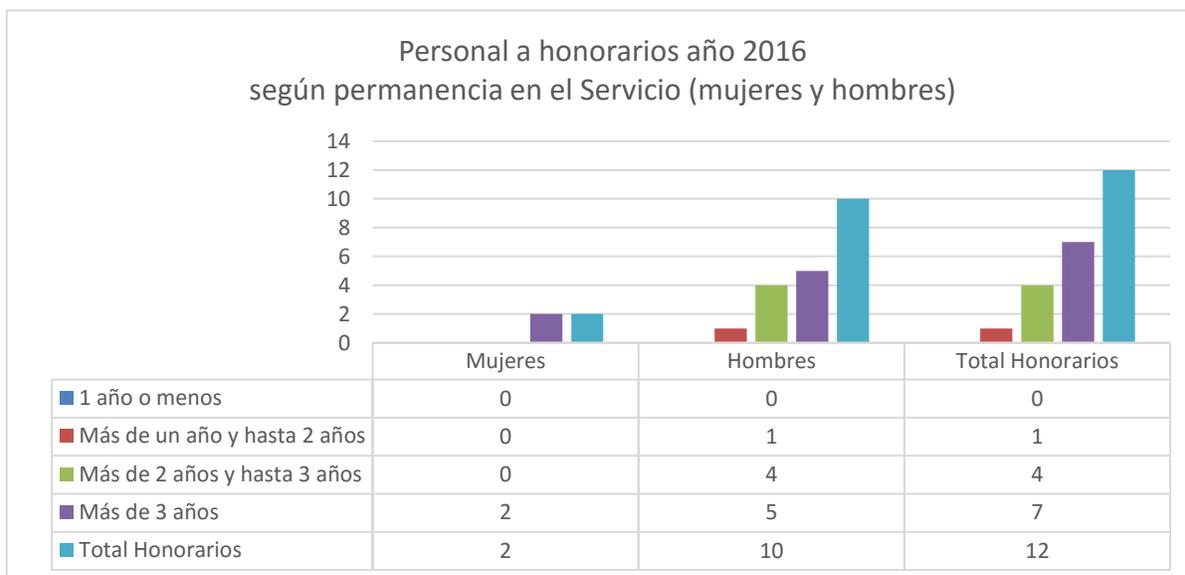


Gráfico con tabla de datos: Personal a honorarios año 2016 distribuido según permanencia (mujeres y hombres). Considerar como permanencia el tiempo que la persona lleva desempeñándose en calidad de honorario a suma alzada en la institución, de manera continua; tener en cuenta que los contratos discontinuos o con lagunas superiores a 8 días entre el término del contrato anterior y el siguiente, no deben ser considerados acumulativamente para efectos de cálculo de la permanencia en el Servicio. Los rangos de permanencia preestablecidos son los siguientes:

- 1 años o menos
- Más de un año y hasta 2 años
- Más de 2 y hasta 3 años
- Más de 3 años

Para la elaboración de este gráfico, considerar la información entregada a Dipres en la matriz H del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016, específicamente en lo relacionado para el personal declarado como HONORARIO en el campo CJ y conforme al valor entregado en el campo ANTIG_SERV.

El tipo de gráfico a utilizar es Columna con tabla de datos incorporada, correspondiendo al eje de categorías X la distribución del personal por sexo, y al eje de valores Y el número de personas según rango de permanencia. Para agrupar al personal por rango de permanencia, utilizar valores con hasta un decimal y sin aproximar al entero superior.



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

El objetivo de esta sección es presentar los resultados efectivos de los indicadores de Recursos Humanos. Para esto, se requiere completar el cuadro que se presenta en la sección “Indicadores de Gestión de Recursos Humanos” del Formato BGI 2016. Estos indicadores hacen referencia, en su mayoría, al personal de la dotación, a menos que se indique expresamente lo contrario.

El resultado 2015 de cada indicador, debe corresponde al señalado por el Servicio en el documento BGI 2015. En caso que así no sea, el servicio deberá indicar en una nota la razón de la modificación del indicador. En caso de indicadores que sean medidos por primera vez para 2016, el indicador 2015 debería generarse con los datos disponibles para ese año; si el servicio no cuenta con información suficiente para su elaboración, señalar “---”.

Indicadores consultados

1) **Reclutamiento y Selección**, donde se consultan los siguientes indicadores

1.1 **Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección**, que se calcula mediante la siguiente fórmula

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ via proceso de reclutamiento y selección}}{\text{Total de ingresos a la contrata año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de ingresos a la contrata año t via proceso de reclutamiento y selección* corresponde a cualquier persona que durante el año t ingresó a la contrata del servicio mediante un proceso de reclutamiento y selección, entendiendo este como el conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se requiere proveer.

* *Total de ingresos a la contrata año t*: Número total de funcionarios que ingresaron a la dotación del servicio en calidad de contrata (excluye personal de reemplazo contratado según artículo 9 de la Ley de Presupuestos 2016).

Debe incluir sólo los ingresos a la contrata. Si el funcionario que ingresa a la contrata ingresó previamente a la institución en otra calidad jurídica por proceso de reclutamiento y selección, no considerarlo como parte del número de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección, pero sí contabilizarlo como parte del total de ingresos a la contrata del año. Al respecto, **las regularizaciones de honorarios** (traspaso de personal a honorarios a la contrata) **se deberán considerar como ingresos a la contrata**.

Para la elaboración de este indicador, atender a la información entregada en la matriz Y, entregada a Dipres en el IV Informe trimestral de dotación de personal 2016, incorporando en el denominador de la fórmula mencionada, el total de ingresos a contrata informados en dicha matriz.

1.2 Efectividad de la selección, que se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata via proceso de reclutamiento y selección año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t + 1}{N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ via proceso de reclutamiento y selección}} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de ingresos a la contrata via proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1*: Corresponde al personal señalado en el numerador del indicador 1.1, pero que presentó renovación de contrato para año 2016. Se entiende como renovación de contrato a la recontractación de la persona en igual o distinto grado, estamento, función y/o calidad jurídica.

* *N° de ingresos a la contrata año t via proceso de reclutamiento y selección*: Corresponde al personal señalado en el numerador del indicador 1.1.

Tener en cuenta las aclaraciones señaladas para el indicador 1.1, sobre el personal a contrata que debe ser considerado en la construcción de este indicador.

2) Rotación de Personal. Se consultan los siguientes porcentajes:

2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva, que se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios que cesan en funciones o se retiran del Servicio por cualquier causal en año t*: corresponde señalar a todo funcionario que, habiendo formado parte de la Dotación, ha cesado en sus funciones o ha dejado de pertenecer al Servicio o Institución, por cualquier causal, en el período que va desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre del año informado. Corresponde al personal declarado con S en el campo DOTACION de la matriz C del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento (total del personal declarado en matriz D del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016).

2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación. Para la elaboración de estos indicadores, atender a la información entregada a Dipres para el personal de la dotación en la Matriz C, en relación con el personal con cese de funciones durante el año 2016 y sus diferentes causales, y en la matriz D, sobre personal de la dotación, ambas del IV Informe trimestral de Dotación de Personal.

Se consulta sobre las siguientes causales:

Funcionarios Jubilados. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios jubilados año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios jubilados año t* corresponde al total de funcionarios que, habiendo formado parte de la dotación, se retiran del servicio por acogerse a jubilación durante

el período Enero-Diciembre del año informado. Corresponde al personal declarado con S en el campo DOTACION y con los códigos 110, 120, 130 y 140 en el campo CAUSAL_ALEJAMIENTO de la matriz C del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

Funcionarios Fallecidos. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios fallecidos año t* corresponde al total de funcionarios que, habiendo formado parte de la dotación, fallecen durante el período Enero-Diciembre del año informado. Corresponde al personal declarado con S en el campo DOTACION y con el código 100 en el campo CAUSAL_ALEJAMIENTO de la matriz C del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

Retiros voluntarios con incentivo al retiro. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios con incentivo al retiro año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de retiros voluntarios con incentivo al retiro año t* corresponde al total de funcionarios que, en el período Enero-Diciembre del año informado, se hayan acogido a retiro voluntario solicitando alguno de los incentivos al retiro, como por ejemplo la Bonificación por Retiro Voluntario establecida en los artículos 7° al 25 de la Ley N° 19.882 u otras de similar naturaleza. Corresponde al personal declarado con S en el campo DOTACION y con el código 312 en el campo CAUSAL_ALEJAMIENTO de la matriz C, que también fue declarado en la matriz V del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

Otros Retiros Voluntarios. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de otros retiros voluntarios año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de otros retiros voluntarios año t* corresponde al total de funcionarios que, habiendo formado parte de la dotación efectiva, manifiestan a la autoridad que lo nombró, su voluntad de hacer dejación de su cargo, sin que este acto implique la percepción del incentivo señalado en el punto iii, en el período Enero-Diciembre del año informado. Corresponde al personal declarado con S en el campo DOTACION y con los códigos 311, 313, 321 y 322 en el campo CAUSAL_ALEJAMIENTO de la matriz C del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

Otros egresos. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ funcionarios retirados por otras causales año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios retirados por otras causales año t* corresponde al total de funcionarios que, habiendo formado parte de la dotación, han dejado de pertenecer al servicio por razones que no pueden clasificarse en las causales anteriores, ocurridas en el período Enero-Diciembre del año informado. Algunas de estas causales son declaración de vacancia, destitución, supresión del empleo, término del período legal por el cual fue designado el funcionario, petición de renuncia, entre otras. Corresponde al personal declarado con S en el campo DOTACION y con los códigos 411, 412, 421, 422, 441, 442, 431, 511 a la 517 y 521 a la 527 en el campo CAUSAL_ALEJAMIENTO de la matriz C del IV informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

2.3 Índice de recuperación de funcionarios, que corresponde a la relación entre el número de funcionarios que ingresan al Servicio y los que egresan de él (por cualquier causal), durante el año informado. Se calcula mediante la siguiente fórmula

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de funcionarios que ingresan a la Dotación del Servicio año } t}{\text{Número de funcionarios que cesan en funciones o se retiran del Servicio por cualquier causal año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios que ingresan a la Dotación del Servicio año t* corresponde al número de funcionarios que ingresaron por primera vez al Servicio en el período Enero-Diciembre del año informado, independiente de su calidad jurídica (planta, contrata, código del trabajo, honorario asimilado a grado, jornal permanente) y siempre que se contabilicen como parte de la Dotación. No se considera como ingreso el cambio de planta o de calidad jurídica. Informar el total de personal declarado como Ingreso al Servicio, en el formulario Informe anual de movimientos de personal (archivo Z) del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *N° de funcionarios que cesan en funciones o se retiran del Servicio por cualquier causal en año t*: corresponde señalar a todo funcionario que, habiendo formado parte de la Dotación, ha cesado en sus funciones o ha dejado de pertenecer al Servicio o Institución, por cualquier causal, en el período que va desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre del año informado. Declarar al personal que ha sido informado con S en el campo DOTACION de la matiz C, del IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016. Contabilizar cada persona una sola vez.

3) Grado de Movilidad en el servicio. Se consultan los siguientes porcentajes:

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal, que se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de funcionarios ascendidos o promovidos año } t}{\text{Total Planta Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios ascendidos o promovidos año t* corresponde al total de funcionarios de planta que, en el período Enero-Diciembre del año informado, fueron ascendidos o promovidos. En el

caso del personal de planta afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, corresponde informar aquel que haya cumplido trienios en dicho período. Declarar el total de personal con ascenso o promoción, declarado en el formulario Informe anual de movimientos de personal (archivo Z) del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Planta Efectiva año t* corresponde al número de funcionarios que se desempeñan en un cargo de planta al 31 de diciembre del año informado, incluyendo el personal afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, informados en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalados en la Sección Recursos Humanos de este documento. Declarar en total del personal informado con PLANTA en el campo C_JURIDICA de la matriz D del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.

3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados, que se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de funcionarios recontratados en grado superior año } t}{\text{Total Contratos Efectivos año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios recontratados en grado superior año t* corresponde al total de funcionarios a contrata, código del trabajo, honorarios asimilados a grado y jornales permanentes que, en el período Enero-Diciembre del año informado, fueron recontratados en grados superiores al que tenían durante el período informado, no considerando aquellos que han sido recontratados en el mismo grado o en grados inferiores. En el caso del personal afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, corresponde informar aquel que haya cumplido trienios en dicho período. Declarar el total de personal recontratación en grado superior, declarado en el formulario Informe anual de movimientos de personal (archivo Z) del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Contratos Efectivos año t* corresponde al número de funcionarios que se desempeñan en un cargo a contrata, código del trabajo, honorario asimilado a grado o jornal permanente al 31 de diciembre del año informado, incluyendo el personal afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, informados en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalados en la Sección Recursos Humanos de este documento. Declarar en total del personal informado con CONTRATA, CT, HAG, JP en el campo C_JURIDICA de la matriz D del IV Informe Trimestral de dotación de personal 2016.

4) Capacitación y Perfeccionamiento del Personal. Se consultan los siguientes porcentajes

4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva, que se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de funcionarios capacitados año t*, que corresponde a la sumatoria de todos los funcionarios/as que participaron en actividades de capacitación durante el año informado. Difiere del concepto de “participante” dado que la persona es contada sólo una vez, si es que ella participó en diferentes cursos durante el año.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario, que se calcula mediante la siguiente fórmula

$$\left(\frac{\sum_1^n (N^{\circ} \text{ horas contratadas en act. de capacitación año } t * N^{\circ} \text{ participantes capacitados en act. de capacitación año } t)}{N^{\circ} \text{ total de participantes capacitados año } t} \right)$$

Donde:

**N° de horas contratadas en act. de capacitación año t*. Corresponde al número de horas contratadas para una actividad de capacitación en específico, desarrollada en el año t.

**N° de participantes capacitados en act. de capacitación año t*. Corresponde al número de funcionarios que participaron en una actividad de capacitación específica en el año t.

* *N° total de participantes capacitados año t*: En el caso que un funcionario se haya capacitado por más de una vez durante el periodo (en diferentes actividades), corresponde registrar el número total de veces en que éste fue participante. El “total de participantes”, por lo tanto, es la sumatoria de todas las participaciones de los funcionarios en las diferentes actividades de capacitación realizadas en el año t.

* *n*, que corresponde al total de actividades de capacitación realizadas en el año t.

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia.

La Evaluación de transferencia corresponde al procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se debe considerar como evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

La evaluación de transferencia se debe realizar con un mínimo de treinta días desde terminada la capacitación.

Este porcentaje se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t}{\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N*° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año *t* corresponde a todas las actividades de capacitación sobre las cuales se realizó una evaluación de transferencia durante el año *t*, en los términos señalados anteriormente.

* *N*° de actividades de capacitación año *t* corresponde a todas las actividades de capacitación realizadas en el año informado, aun cuando su evaluación se realice con posterioridad.

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva, que se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t}{\text{Total Dotación Efectiva año } t} \right) * 100$$

Donde:

* *N*° de becas otorgadas año *t* corresponde al total de becas otorgadas durante el período Enero-Diciembre del año informado, para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

5) Días no Trabajados: Se consultan los siguientes promedios:

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.

Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1) Corresponde al promedio mensual del número de días no trabajados, por funcionario, por concepto de licencia médica por enfermedad o accidente común. Se calcula según la siguiente fórmula:

$$\frac{(N^{\circ} \text{ de días de licencia médica tipo 1, año } t / 12)}{\text{Total Dotación Efectiva año } t}$$

Donde:

* *N° de días de licencia médica tipo 1, año t* corresponde al total de días de licencias médicas por enfermedad o accidente común, presentada por los funcionarios de la institución durante el año informado. Según lo informado en la matriz L del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016, declarar el total de días informados en el campo DIAS_AUT para los registros informados como 1 en el campo TIPO_LM, con los códigos 13, 14, 01 al 12 en el campo MES, con S en el campo DOTACION, cuidando contabilizar sólo los días correspondientes al año 2016, considerando para ello la fecha declarada en el campo PRIMER_DIA y el total de días declarado en DIAS_AUT.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

Licencias médicas de otro tipo. Corresponde al promedio mensual del número de días no trabajados, por funcionario, por concepto de licencia médica, exceptuando las licencias de tipo 1. No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental. Se calcula según la siguiente fórmula:

$$\frac{(N^{\circ} \text{ de días de licencia médica de tipo diferente al 1, año } t / 12)}{\text{Total Dotación Efectiva año } t}$$

Donde:

* *N° de días de licencia médica de tipo diferente al 1, año t* corresponde al total de días de licencias médicas, exceptuando licencias por enfermedad o accidente común, presentadas por los funcionarios de la institución durante el año informado. Según lo informado en la matriz L del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016, declarar el total de días informados en el campo DIAS_AUT para los registros informados como 2 al 7 en el campo TIPO_LM, con los códigos 13, 14, 01 al 12 en el campo MES, con S en el campo DOTACION, cuidando contabilizar sólo los días correspondientes al año 2016, considerando para ello la fecha declarada en el campo PRIMER_DIA y el total de días declarado en DIAS_AUT.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal 2016, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones. Corresponde al promedio mensual del número de días no trabajados, por funcionario. Se calcula según la siguiente fórmula

$$\frac{(N^{\circ} \text{ de días de permiso sin goce de remuneraciones, año } t / 12)}{\text{Total Dotación Efectiva año } t}$$

Donde:

* *N° de días de permiso sin goce de remuneraciones, año t* corresponde al total de días de permisos sin goce de remuneraciones concedidos a funcionarios del servicio durante el año informado. Conforme a la información entregada en el IV Informe trimestral de dotación de personal 2016, contabilizar el total de días declarado en el campo PSR de la matriz A, y el total de días correspondientes a 2016 declarados en la matriz L, específicamente en el campo DIAS_AUT para los registros informados como 8 en el campo TIPO_LM, con los códigos 13, 14, 01 al 12 en el campo MES, con S en el campo DOTACION.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

6) Grado de Extensión de la Jornada, que corresponde al promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario y se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias año } t / 12)}{\text{Total Dotación Efectiva año } t}$$

Donde:

* *N° de horas extraordinarias año t* corresponde al total de horas extraordinarias diurnas y nocturnas realizadas por los funcionarios del servicio entre el 1 de Enero y el 31 de diciembre del año informado. Este número corresponderá a la suma de los valores declarados en los campos N_HEDP, N_HEDC, N_HENP, N_HENC para los registros señalados con S en el campo DOTACION, todos de la matriz E del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016.

* *Total Dotación Efectiva año t* corresponde a la dotación efectiva declarada al 31 de diciembre del año informado, en el IV Informe Trimestral de Dotación de Personal, y señalada en la Sección Recursos Humanos de este documento.

7) Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones, que consulta la distribución del personal de acuerdo al resultado del proceso de evaluación del desempeño del año informado, solicitando el porcentaje de funcionarios en lista 1, 2, 3 y 4, respecto del total de funcionarios evaluados en el proceso de calificación correspondiente al año informado, entendiendo como calificación la nota final que señala la junta calificadora.

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista (1, 2, 3 o 4) año } t}{\text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t} \right) * 100$$

Considerando que:

Proceso año t: Proceso de calificación cerrado en el año informado.

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado, que consulta sobre la implementación de este sistema en el Servicio, durante el año informado.

Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

Según la situación del servicio, se debe señalar lo siguiente:

SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.

NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.

8) Política de Gestión de Personas, que consulta sobre la existencia o no de una política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta, durante el año informado.

Política de Gestión de Personas consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Según la situación del servicio, se debe señalar lo siguiente:

SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.

NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.

9) Regularización de Honorarios, que consulta sobre el proceso de traspaso a la contrata realizado durante el año, del personal contratado sobre la base de honorarios a suma alzada.

9.1 Representación en el ingreso a la contrata, que corresponde a la relación entre el número de personas con contrato a honorarios traspasadas a la contrata y el número de funcionarios que ingresó a la contrata, durante el año informado. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t}{\text{Total de ingresos a la contrata año } t} \right) * 100$$

Donde:

* Número de personas a honorarios traspasadas a la contrata año *t*, corresponde al total de personas contratadas sobre la base de honorarios a suma alzada y que durante el período que va desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre del año informado fueron traspasadas a la contrata. Corresponde al total de funcionarios declarados en la matriz C del IV Informe trimestral 2016 con el código 999 en el campo CAUSAL, y con HONORARIO en el campo CJ, y que se encuentren declarados en la matriz D del IV informe trimestral 2016 con el código CONTRATA

en el campo C_JURIDICA o, en su defecto, declarados también en la matriz C con el código 311 en el campo CAUSAL y con CONTRATA en el campo CJ, con valor del campo FECHA_ALEJAMIENTO posterior al valor del mismo campo declarado para esta persona en su causal 999.

* *Total de ingresos a la contrata año t*: Número total de funcionarios que ingresaron a la dotación del servicio en calidad de contrata (excluye personal de reemplazo contratado según artículo 11 de la Ley de Presupuestos 2016). Considerar el total de ingresos a la contrata declarado en el formulario Informe anual de movimientos de personal del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016.

9.2 Efectividad proceso regularización, que corresponde a la relación entre el número de funcionarios que fueron traspasados a la contrata durante el año informado y los que aún no lo han sido y podrían ser considerados como regularizables. Se calcula mediante la siguiente fórmula

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t}{N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t - 1} \right) * 100$$

Donde:

* *Número de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t*, corresponde al total de personas contratadas sobre la base de honorarios a sumaalzada y que fueron traspasadas a la contrata durante el período que va desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre del año informado. Corresponde al total de funcionarios declarados en la matriz C del IV Informe trimestral 2016 con el código 999 en el campo CAUSAL, y con HONORARIO en el campo CJ, y que se encuentren declarados en la matriz D del IV informe trimestral 2016 con el código CONTRATA en el campo C_JURIDICA o, en su defecto, declarados también en la matriz C con el código 311 en el campo CAUSAL y con CONTRATA en el campo CJ, con valor del campo FECHA_ALEJAMIENTO posterior al valor del mismo campo declarado para esta persona en su causal 999.

* *N° de personas a honorarios regularizables año t-1*: corresponde señalar a toda persona contratada sobre la base de honorarios a sumaalzada, independiente del subtítulo de imputación del costo de su contrato, con contrato vigente al 31 de diciembre del año anterior al informado y que a dicha fecha cumplía con las siguientes condiciones: permanencia superior a un año en el servicio en calidad de honorarios, contrato de 12 meses para el año informado (uno o más contratos sucesivos celebrados durante el año), desempeño de la función en jornada completa, según característica de la función (generalmente 44 o 45 horas, pero para personal del área de la salud también podría considerarse jornadas de 22 o 33 hrs.), que no cumpla una función transitoria y que cumpla con los requisitos legales y estatutarios para ser contratado. Corresponde al personal declarado en la matriz H del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016, que cumple con haber sido declarado como HONORARIO en el campo CJ, con un valor mayor a 1

en el campo ANTIG_SERV, valor igual a 12 en el campo MESES_AÑO, valor igual o superior a 44 en el campo JORNADA, valor igual a S en los campos FUN_DOT y REQ.

9.3 Índice honorarios regularizables, que corresponde a la comparación entre el total de honorarios regularizables en el año analizado y el total existente el año anterior, ambos en funciones al 31 de diciembre de cada año. Se calcula mediante la siguiente fórmula.

$$\left(\frac{N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t}{N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t - 1} \right) * 100$$

Donde:

* *N° de personas a honorarios regularizables año t*: corresponde señalar a toda persona contratada sobre la base de honorarios a suma alzada, independiente del subtítulo de imputación, con contrato vigente al 31 de diciembre del año informado y que a dicha fecha cumple con las siguientes condiciones: una permanencia superior a un año en el servicio en calidad de honorarios, contrato de 12 meses para el año informado (uno o más contratos sucesivos celebrados durante el año), desempeño de la función en jornada completa, según característica de la función (generalmente 44 o 45 horas, pero para personal del área de la salud también podría considerarse jornadas de 22 o 33 hrs.), que no cumplan una función transitoria y que cumpla con los requisitos legales y estatutarios para ser contratado. Corresponde al personal declarado en la matriz H del IV Informe trimestral de dotación de personal 2016, que cumple con haber sido declarado como HONORARIO en el campo CJ, con un valor mayor a 1 en el campo ANTIG_SERV, valor igual a 12 en el campo MESES_AÑO, valor igual o superior a 44 en el campo JORNADA, valor igual a S en los campos FUN_DOT y REQ.

* *N° de personas a honorarios regularizables año t-1*: corresponde señalar a toda persona contratada sobre la base de honorarios a suma alzada, independiente del subtítulo de imputación del costo de su contrato, con contrato vigente al 31 de diciembre del año anterior al informado y que a dicha fecha cumplía con las siguientes condiciones: una permanencia superior a un año en el servicio en calidad de honorarios, contrato de 12 meses para el año informado (uno o más contratos sucesivos celebrados durante el año), desempeño de la función en jornada completa, según característica de la función (generalmente 44 o 45 horas, pero para personal del área de la salud también podría considerarse jornadas de 22 o 33 hrs.), que no cumpla una función transitoria y que cumpla con los requisitos legales y estatutarios para ser contratado. Corresponde al personal declarado en la matriz H del IV Informe trimestral de dotación de personal 2014, que cumple con haber sido declarado como HONORARIO en el campo CJ, con un valor mayor a 1 en el campo ANTIG_SERV, valor igual a 12 en el campo MESES_AÑO, valor igual o superior a 44 en el campo JORNADA, valor igual a S en los campos FUN_DOT y REQ.

Cálculo del avance

El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para determinar el avance es necesario definir el sentido (ascendente o descendente) de los indicadores.

- Cuando el indicador es ascendente, es decir, cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta, el avance corresponde a la siguiente fórmula: $(\text{Efectivo 2016}/\text{Efectivo 2015}) \times 100$.

Se han establecido como indicadores de sentido ascendente, los siguientes:

- Egresos de la dotación efectiva por causal de jubilación.
 - Egresos de la dotación efectiva por causal de retiro voluntario con bonificación.
 - Grado de Movilidad en el servicio (Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior).
 - Capacitación y Perfeccionamiento del personal (Porcentaje de funcionarios capacitados, Promedio anual de horas de contratadas para capacitación, Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia, y Porcentaje de Becas otorgadas).
 - Regularización de honorarios (Efectividad proceso de regularización).
- Si el indicador es descendente, es decir, cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador disminuye, el avance corresponde a la siguiente fórmula: $(\text{Efectivo 2015}/\text{Efectivo 2016}) \times 100$.

Se considerarán como descendentes los siguientes indicadores:

- Días no trabajados.
- Rotación de Personal.
- Egresos de la dotación efectiva por causal de otros retiros voluntarios.
- Razón o tasa de recuperación de funcionarios.
- Egresos de la dotación efectiva por causal de otros retiros.
- Grado de Extensión de la Jornada.
- Regularización de honorarios (Representación en el ingreso a la contrata, Índice honorarios regularizables)

El cálculo del avance se debe realizar en todos los indicadores, salvo en aquellos en que la institución estime que la evolución entre 2015 y 2016 no refleja necesariamente avances o deterioros en su gestión en materia de Recursos Humanos, en cuyo caso deberá indicar explicación de la situación en una nota.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2015	2016		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	(7/23)*100=30,4 %	(10/28)*100 = 35,7%	117,4	Ascendente
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	(7/7)*100=100%	(10/10)*100=100%	100	Mantiene
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	(10/144)*100=6,9%	(10/168)*100 = 5,95%	115,9	Descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	(4/144)*100=2,7 %	0	0	No se presentaron casos de funcionarios jubilados durante 2016
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	-----	-----
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	(4/144)*100=2,7 %	0	0	No se presentaron casos de funcionarios que se acogieran a retiro voluntario durante 2016

3 La información corresponde al período Enero 2016 - Diciembre 2016 y Enero 2015 - Diciembre 2015, según corresponda.

4 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 9 de la ley de presupuestos 2016.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2015	2016		
○ otros retiros voluntarios	$(\text{N}^\circ \text{ de retiros otros retiros voluntarios año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	0	$(10/168) * 100 = 5,9$	0	-----
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	$(6/144) * 100 = 4,2\%$	0	0	-----
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año t}) * 100$	$(30/10) * 100 = 300\%$	$(15/10) * 100 = 150\%$	200	Descendente
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0	0	-----	-----
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	$(3/137) * 100 = 2,18\%$	$(17/168) * 100 = 10,11$	463,76	Ascendente
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	97,9	80,4	82,1	En el año 2016 se trabajó en un PAC que apuntó a capacitaciones técnicas, las que poseen mayor costo.
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	18,2	24,9	136,8	Ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	2,5	1,5	60	Esta desviación se debe a las instrucciones de DNSC, que estableció el año 2015 ,1 actividad de transferencia y para el año 2016 se exigieron 2. Considerar lo indicado en punto 4.1

7 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2015	2016		
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	4,8	4,8	100	Mantiene
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,92	0,93	98,9	Existen casos puntuales de funcionarios que han presentado licencias tipo 1 de manera permanente y prolongada.
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas de otro tipo⁹ 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,166	0,192	86,4	Existen casos de funcionarias que han presentado licencia de estos tipos.
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,28	0,22	127	Descendente
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	5,7	5,5	103,6	Descendente
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	130	140	-----	-----
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	0	1	-----	-----
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	0	0		

incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

8 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

10 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2015	2016		
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI	-----	-----
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI	-----	Se ha trabajado mediante una metodología de subpolíticas mediante mesas participativas. Actualmente hay 5 subpolíticas formalizadas y difundidas, para año 2117 están planificadas 3 para a fin de año consolidar.
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t} / \text{Total de ingresos a la contrata año t}) * 100$	(15/23)* 100=65, 2%	(13/28)* 100=46, 4%	140,5	Descendente
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t} / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año t-1}) * 100$	(15/21)* 71,4%	(13/21)* 100=61, 9%	115,3	Descendente
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año t} / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año t-1}) * 100$	(21/30)* 100=70 %	(11/21)* 100=51, 3%	136,4	Descendente

11 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

12 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

Los Cuadros a), b) y d) se obtienen directamente de la aplicación Web de BGI

a) Resultados de la Gestión Financiera 13

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2015 – 2016			
Denominación	Monto Año 2015	Monto Año 2016	Notas
	M\$[1]	M\$	
Ingresos	12.121.619	11.955.069	
05 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	55.209	0	14
07 INGRESOS DE OPERACIÓN	-	0	15
08 OTROS INGRESOS CORRIENTES	227.652	101.037	16
09 APORTE FISCAL	11.810.644	11.846.869	17
10 VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	4.786	0	
12 RECUPERACION DE PRESTAMOS	23.328	7.163	
15 SALDO INICIAL DE CAJA	-	0	
Gastos	11.184.160	11.271.276	
21 GASTOS EN PERSONAL	4.753.080	4.693.043	18
22 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	908.460	1.046.506	19
23 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	141.812	0	20
24 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.525.403	1.553.124	21
25 INTEGROS AL FISCO	-	0	

13 Las cifras están expresadas en M\$, el factor de actualización para el año 2015 es de 1,0379

14 Durante el año 2016 no hubo transferencias corrientes que corresponden a recursos destinados a la Administración de la Bonificación por Retiro de funcionario de la Institución

15 Durante el año 2015 no hubo Ingresos de Operación

16 La disminución de los otros ingresos Corrientes en el año 2016 comparado con el 2015, es producto a que en el año 2015 se produjo una devolución del convenio con el INDAP que fue registrada en otros ingresos en ese año y en el año 2016 en su mayoría, está compuesto por recuperación de licencias médicas

17 El principal aumento del Aporte Fiscal entre el año 2015-2016 se debe solamente al reajuste del sector público

18 La rebaja en el subtítulo 21 respecto al año anterior es producida por una modificación presupuestaria de la DIPRES y por un traspaso de fondos para el subtítulo 22 y 29 según decreto de hacienda N°1346

19 El principal aumento en el año 2016 se debe al traspaso desde el Subtítulo 21 Gasto en personal, para mejoramiento del data center, mejoramiento de los circuitos eléctricos de las oficinas zonales de Arica y Parinacota, Los Ríos y los Lagos según decreto de Hacienda 1346

20 La rebaja con respecto al año 2015 Corresponde al Fondo Retiro Funcionarios Públicos que en el año 2016 no fue utilizado por ningún funcionario

21 Corresponde exclusivamente a Transferencias Corrientes a Instituciones que refuerzan la Operatoria de la Ley de Riego 18.450

29 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	479.105	463.594	22
31 INICIATIVAS DE INVERSION	3.135.795	3.264.097	23
33 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.069.037	1.069.140	24
34 SERVICIO DE LA DEUDA	240.452	250.912	25
35 SALDO FINAL DE CAJA	-	0	26
Resultado	131.593	-385.347	27

b) Comportamiento Presupuestario año 2016

Cuadro 3

ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2016

Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$) ²⁸	Presupuesto Final M\$ ²⁹	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$) ³⁰	Nota
			INGRESOS	11.935.742	12.045.850	11.955.069	90.781	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	10	10		10	
	01		Del Sector Privado	10	10		10	
		003	Administradora de Fondos para Bonificación por Retiro	10	10		10	
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	10	10		10	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	30	78.082	101.037	-22.955	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	10	66.842	84.702	-17.860	31
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	10	11.230	13.912	-2.682	
	99		Otros	10	10	2.423	-2.413	

22 En la Adquisición de Activos Fijos no hubo mayor variación con respecto al monto solicitado en el año 2015

23 Cabe destacar que si bien el presupuesto para iniciativas de inversión para el año 2016 fue superior al año 2015 estas se ejecutaron en un 100 %

24 Corresponde a la Transferencia de Capital a INDAP – Fondo Rotatorio, para la construcción de obras de riego bonificadas por la Ley 18.450 y cuyos beneficiarios corresponde a agricultores que cumplan los requisitos para ser calificado como pequeño productor agrícola beneficiario de INDAP

25 La Deuda Flotante fue informada oportunamente a la Dirección de Presupuestos para su financiamiento, correspondiendo a los gastos contratados el año 2016 pero a pagarse el año 2017

26 La diferencia del saldo con respecto a los cuadros de la aplicación de DIPRES corresponde a que en los últimos no está considerado el subtítulo 33 transferencias de capital que corresponde a M\$1.069.140

27 La diferencia de saldos con respecto a los cuadros de la aplicación DIPRES corresponde a que en los últimos no está considerado el subtítulo 31, transferencias de capital, que corresponde a M\$1.069.140

28 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

29 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2016

30 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

31 La mayor Recuperación de Licencias Médicas se produjo por una mejor gestión de la unidad de gestión de personas

09		APORTE FISCAL	11.930.241	11.955.134	11.846.869	108.265	
	01	Libre	11.930.241	11.955.134	11.846.869	108.265	
10		VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	5.451	5.451		5.451	
	03	Vehículos	5.451	5.451		5.451	
12		RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS		7.163	7.163		
		GASTOS	11.935.752	12.372.275	12.340.416	31.859	
21		GASTOS EN PERSONAL	4.609.946	4.718.707	4.693.043	25.664	32
22		BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	990.007	1.047.003	1.046.506	497	33
23		PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	10	10		10	
	03	Prestaciones Sociales del Empleador	10	10		10	
24		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.556.668	1.556.668	1.553.124	3.544	
	03	A Otras Entidades Públicas	1.556.668	1.556.668	1.553.124	3.544	
	051	Programa Construcción y Rehabilitación Obras de Riego	1.556.668	1.556.668	1.553.124	3.544	34
25		INTEGROS AL FISCO	10	10		10	
	01	Impuestos	10	10		10	
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	445.831	465.182	463.594	1.588	35
	03	Vehículos	32.704	30.780	30.780		
	04	Mobiliario y Otros	11.735	21.010	21.011	-1	
	05	Máquinas y Equipos	11.356	23.356	23.346	10	
	06	Equipos Informáticos	76.789	76.789	75.209	1.580	
	07	Programas Informáticos	313.247	313.247	313.248	-1	
31		INICIATIVAS DE INVERSIÓN	3.264.130	3.264.130	3.264.097	33	
	01	Estudios Básicos	2.397.406	2.351.265	2.351.232	33	36
	02	Proyectos	482.670	60.000	60.000		
	03	Programas de Inversión	384.054	852.865	852.865		
33		TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.069.140	1.069.140	1.069.140		
	02	Al Gobierno Central	1.069.140	1.069.140	1.069.140		
	004	Instituto de Desarrollo Agropecuario	1.069.140	1.069.140	1.069.140		37
34		SERVICIO DE LA DEUDA	10	251.425	250.912	513	
	07	Deuda Flotante	10	251.425	250.912	513	38
		RESULTADO	-10	-326.425	-385.347	58.922	39

c) Indicadores Financieros

32 La ejecución en Gasto en Personal fue de un 99,5% respecto al Presupuesto Final del año 2016

33 En Bienes y Servicios de Consumo durante el año 2016 se ejecutó el 99,99% del presupuesto asignado. Además, incluyó los gastos de mejoramiento del data center y arreglos en los circuitos eléctricos de las oficinas zonales

34 La ejecución del subtítulo 24 fue de un 98,8% de Transferencias Corrientes, la parte no ejecutada fue producto que las seremis no ejecutaron todo el presupuesto asignado y a trabajos de digitación de CIREN pendiente

35 El Gasto en Adquisición de Activos no Financieros alcanzó una ejecución del 99,7%, porcentaje histórico para la CNR

36 Las Iniciativas de Inversión llegaron a un 100% de ejecución

37 La Transferencia de Capital a INDAP – Fondo Rotatorio, fue de un 100%. El Fondo Rotatorio se ejecuta a través de un crédito de Largo Plazo, que se entrega asociado a la bonificación que establece la Ley N°18.450

38 La Deuda Flotante fue informada oportunamente a la Dirección de Presupuestos para su financiamiento, correspondiendo a los gastos contratados el año 2016 pero a pagarse el año 2017

39 Las diferencias en el resultado son producto a que en los ingresos no está considerando el saldo inicial de caja que es el monto exacto del resultado

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo[1]			Avance[2]	Notas
			2014	2015	2016	2016/ 2015	
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente- Políticas Presidenciales)	M\$	1,019	0,959	0,998	104,07	40
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]	M\$	0,200	0,385	0,297	77,06	41
	[IP percibidos / IP devengados]	M\$	1,000	1,000	1,000	100,00	42
	[IP percibidos / Ley inicial]	M\$	4,988	2,595	3,368	129,77	43
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]	M\$	539,792	2,721	14,157	522,45	44
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	M\$	539,792	2,721	14,157	522,45	

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2016[1]				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	330.763	-385.332	-54.569
	Carteras Netas	0	-555.069	-555.069
115	Deudores Presupuestarios	0	7.164	7.164
215	Acreedores Presupuestarios	0	-562.233	-562.233
	Disponibilidad Neta	3.990.447	296.045	4.286.492
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	3.990.447	296.045	4.286.492
	Extrapresupuestario neto	-3.659.683	-126.308	-3.785.992
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	484.674	2.935.881	3.420.554
116	Ajustes a Disponibilidades			0
119	Trasposos Interdependencias		0	0
214	Depósitos a Terceros	-4.144.041	-3.062.189	-7.206.230
216	Ajustes a Disponibilidades	-316		-316

40 El Indicador es mayor a 100, por tanto, existe una mejora en la gestión de los recursos ya que se generó un aumento del Aporte Fiscal Vigente sobre la Ley de Presupuesto

41 El indicador es menor a 100, existiendo un deterioro en la gestión en el año 2016 debido a la baja en los ingresos propios

42 El indicador es 100. El monto devengado fue igual a lo percibido

43 El indicador es mayor a 100, existiendo una mejora en la gestión ya que producto a la mejora en la gestión de recuperación de licencias médicas

44 El indicador es mayor a 100, existiendo una mejora en la gestión de recursos

219	Trasposos Interdependencias			0
-----	-----------------------------	--	--	---

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2016				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Programa Construcción y Rehabilitación Obras	1.556.668.000	1.556.668.000	1.553.123.353	45

f) Transferencias⁴⁶

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2016[1] (M\$)	Presupuesto Final 2016[2] (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia[3]	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros	1.556.668	1.556.668	1.553.123	3.545	
TOTAL TRANSFERENCIAS	1.556.668	1.556.668	1.553.123	3.545	

45 El Programa de Construcción y Rehabilitación de Obras de Riego, Ley 18.450 está compuesto por los convenios de transferencias corrientes con la DOH, SAG, CIREN, FUCOA, INIA y Seremias de Agricultura. El saldo de M\$3.545.- está compuesto por devoluciones de fondos de los convenios con las Seremias de Agricultura y a trabajos de digitación de CIREN pendiente

46 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

g) Inversiones⁴⁷

**Cuadro 8
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2016**

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado [1]	Ejecución Acumulada al año 2016[2]	% Avance al Año 2016 (3) = (2) / (1)	Presupuesto Final Año 2016 [3]	Ejecución Año 2016 [4]	Saldo por Ejecutar (7) = (4) - (5)	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	
DIAGNÓSTICO PARA MICROPROYECTOS DE RIEGO EN REGIONES IV Y V	179.988	179.988	100%	23.534	23.534	0	
DIAGNÓSTICO PARA MICROPROYECTOS DE RIEGO EN REGIONES VI Y RM	179.988	179.988	100%	26.938	26.938	0	
DIAGNÓSTICO PARA MICROPROYECTOS DE RIEGO EN REGIONES XIV Y X	199.952	199.952	100%	39.952	39.952	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN R. ARICA Y PARINACOTA	159.992	159.992	100%	31.992	31.992	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA DE COPIAPÓ	149.524	149.524	100%	29.524	29.524	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA DE HUASCO	149.997	149.997	100%	29.997	29.997	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA DE ELQUI	149.499	149.499	100%	29.499	29.499	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR UN PLAN DE RIEGO EN CUENCA DE LIMARÍ	149.996	149.996	100%	29.996	29.996	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN C. CHOAPA Y QUILIMARI	149.971	149.971	100%	29.971	29.971	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN C. LIGUA Y PETORCA	150.000	150.000	100%	30.000	30.000	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA DE ACONCAGUA	149.977	149.977	100%	29.977	29.977	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA DEL MAIPO	165.000	165.000	100%	45.000	45.000	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN C. DEL CACHAPOAL	149.971	149.971	100%	29.971	29.971	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA TINGUIRIRICA	149.933	149.933	100%	29.933	29.933	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN R. TARAPACÁ	159.978	159.978	100%	95.978	95.978	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA MATAQUITO	159.505	159.505	100%	95.505	95.505	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA DEL MAULE	159.505	159.505	100%	95.505	95.505	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA DEL ITATA	159.800	159.800	100%	95.800	95.800	0	

DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN R. DE LA ARAUCANIA	159.786	159.786	100%	95.786	95.786	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR UN PLAN DE RIEGO EN R. LOS RIOS	149.973	149.973	100%	89.973	89.973	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN R. ANTOFAGASTA	159.786	159.786	100%	119.642	119.642	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA LONCOMILLA	159.854	159.854	100%	119.710	119.710	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN CUENCA BIO-BIO	159.854	159.854	100%	119.710	119.710	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN R. DE LOS LAGOS	149.984	149.984	100%	111.344	111.344	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN R. DE AYSEN	159.613	159.613	100%	119.469	119.469	0	
DIAGNÓSTICO PARA DESARROLLAR PLAN DE RIEGO EN R. DE MAGALLANES	159.999	159.999	100%	119.855	119.855	0	
DIAGNOSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LOS TRANQUES CORA IV REGIÓN	69.536	69.536	100%	59.536	59.536	0	
DIAGNOSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LOS TRANQUES CORA V REGIÓN	69.812	69.812	100%	59.812	59.812	0	
DIAGNOSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LOS TRANQUES CORA VI REGIÓN	69.229	69.229	100%	59.229	59.229	0	
DIAGNOSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LOS TRANQUES CORA VII REGIÓN	65.504	65.504	100%	65.504	65.504	0	
DIAGNOSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LOS TRANQUES CORA VIII Y IX REGIÓN	54.000	54.000	100%	54.000	54.000	0	
DIAGNOSTICO ESTADO ACTUAL DE TRANQUES CORA, REGIÓN METROPOLITANA	78.624	78.624	100%	78.624	78.624	0	
ANÁLISIS EN GESTIÓN INTEGRADA DE REC. HIDRI. RÍOS ELQUI Y ÑUBLE.	150.000	80.000	53%	80.000	80.000	0	
DIAGNÓSTICO REC HÍDRICOS EN RIEGO SUSTENTABLE CUENCA LOA Y SALADO	185.500	100.000	54%	100.000	100.000	0	
DIAGNOSTICO RH Y PROPUESTA PARA MEJORAR GESTION DE RIEGO VALLE PICA	218.867	80.000	37%	80.000	80.000	0	
MEJORAMIENTO USO Y REGULACIÓN RECURSOS HÍDRICOS RÍO MOSTAZAL	540.007	60.000	11%	60.000	60.000	0	
TRANSFERENCIA PARA GESTION EFICIENTE DEL REC. HÍDRICO EN RIO HURTADO	89.994	89.994	100%	59.994	59.994	0	
RECUPERACIÓN TEC. Y GESTIÓN ANDINA DEL REC. HÍDRICO ANDINO XV REG.	221.115	80.000	36%	80.000	80.000	0	
TRANSFERENCIA TECNOL. PARA MEJORAR EFICIENCIA DEL RIEGO EN RÍO LLUTA	219.054	80.000	37%	80.000	80.000	0	
CAPACITACION NACIONAL A ORGANIZACIONES DE USUARIOS DE AGUA	530.000	80.000	15%	80.000	80.000	0	
TRANSFERENCIA GESTION EFICIENTE REC. HIDRICO EN ESTEROS P. COLCHAGUA	402.424	80.000	20%	80.000	80.000	0	
TRANSFERENCIA PARA MEJORAR USO DEL RECURSO HIDRICO PROV. DE MELIPILLA	219.560	90.000	41%	90.000	90.000	0	

CAPACITACIÓN EN ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMATICO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA AGRICULTURA, ZONA NORTE.	219.824	80.000	36%	80.000	80.000	0	
CAPACITACIÓN EN ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMATICO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA AGRICULTURA. ZONA CENTRO.	219.824	80.000	36%	80.000	80.000	0	
CAPACITACIÓN EN ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMATICO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA AGRICULTURA, ZONA SUR.	219.824	80.000	36%	80.000	80.000	0	
CAPACITACIÓN Y TRANSF. TEC. RIEGO PEQ. AGRIC. REG. BIO BIO Y ARAUCANÍA	215.956	62.871	29%	62.871	62.871	0	
TRANSFERENCIA PARA MEJORAR USO DEL R.HIDRICO LAMPA TILTIL Y CURACAVI	228.098	80.000	35%	80.000	80.000	0	

Programa de fomento al riego para pequeños agricultores y pueblos originarios. - Certificados de Bonificación	Tiempo promedio de resolución de concursos.	(Sumatoria del tiempo de resolución de concursos resueltos en el año t (meses)/Número total de concursos resueltos en el año t)	4.94	4.73	4.88	5.15	100,0%	2
		(133.49/27.00)	(160.66/34.00)	(170.83/35.00)	(164.80/32.00)			

3	Enfoque de Género: No	Porcentaje de superficie acumulada de nuevo riego (ha) respecto a la superficie regada del país medido en censo agrícola 2007	(Superficie de nuevo riego desde año base hasta año t/Superficie regada (ha) según censo agrícola 2007)*100	11.51	12.57	13.34	13.42	99,4%	3
				(125909.89/1093992.00)*100	(137551.00/1093992.00)*100	(145884.15/1093992.87)*100	(146810.00/1093992.00)*100		

4	Enfoque de Género: No	Porcentaje de superficie acumulada técnica (ha) respecto a superficie técnica	(Superficie acumulada de riego Técnico (ha) desde año base hasta año t/Superficie técnica (ha))	68.46	74.60	78.88	80.17	98,4%	4
				(208186.17/304091.00)*100	(226837.00/304091.00)*100	(239861.72/304091.15)*100	(243786.00/304091.00)*100		

da del país según censo agrícola 2007 según censo agrícola 2007

Enfoque de Género: No

5	Estudios, programas y proyectos que incentivan la gestión uso eficiente de los recursos hídricos para riego, fortaleciendo la gestión de las organizaciones de regantes y de los agricultores y agricultoras del país.	Porcentaje de territorios con Grandes Obras en estudio, construcción o reparación, intervenciones por la CNR con estudios, proyectos o programas de inversión en riego en el año t/Nº de Territorios Grandes Obras en estudio, construcción o reparación en el año t)*100	(Nº de territorios con Grandes Obras en estudio, construcción o reparación, intervenciones por la CNR con estudios, proyectos o programas de inversión en riego en el año t/Nº de Territorios Grandes Obras en estudio, construcción o reparación en el año t)*100	100.00 (8.00/8.00)*100	100.00 (10.00/10.00)*100	100.00 (12.00/12.00)*100	100.00 (12.00/12.00)*100	100,00%	5
---	--	---	--	---------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------	---

6	Estudios, programas y	Porcentaje de Juntas de	((Nº acumulado de Juntas de	0.00 (0.00/0.00)*100	15.63 (10.00/64.00)*100	18.75 (12.00/64.00)*100	18.75 (12.00/64.00)*100	100,00%	6
---	-----------------------	-------------------------	-----------------------------	-------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------	---

proyectos que incentivan la gestión eficiente de los recursos hídricos para riego, fortaleciendo la gestión de las organizaciones de regantes y de los agricultores y agricultoras del país.

Vigilancia que son intervenidas para mejorar su gestión organizacional. Enfoque de Género: No

Vigilancia que son intervenidas para mejorar su gestión organizacional/Nº total de Juntas de Vigilancia constituidas o en proceso de constitución) *100

Porcentaje de Logro del Servicio	99,2
---	------

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

MINISTERIO DE AGRICULTURA Anexo 5 BGI 2016			
Subsecretaría	Servicio	Compromiso	Estado de Avance entregado por el Ministerio
Subsecretaría de Agricultura	Comisión Nacional de Riego.	Impulsar un desarrollo de políticas de riego que potencien la inversión en el uso eficiente de los recursos hídricos	Cumplido
Subsecretaría de Agricultura	Comisión Nacional de Riego.	Implementar el plan nacional de construcción de captadores de agua no aprovechada.	Cumplido

Anexo 6: Informe Preliminar⁴⁸ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas⁴⁹ (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016)

**** No tiene Programas asociados ****

48 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

49 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2016

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE AGRICULTURA	PARTIDA PRESUPUESTARIA	13
SERVICIO	COMISION NACIONAL DE RIEGO	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	06

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	97%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						97%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2 de acuerdo al marco definido en Decreto 231, con excepción del indicador de descentralización donde se comprometerán sólo medidas de desconcentración.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error	Dificultades de Implementación no previstas	Ponderación Resultado Fnal
		Ponderación	N° Indicadores Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos			
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	80%	6	80%	6	0		80%
2	Medir, informar correctamente y publicar los Indicadores Transversales	20%	9	13%	6	No aplica	Si	17%
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0%	0	No aplica		0%
	Total	100%	15	93%	12	0		97%

**OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS
(Cumplimiento Metas)**

N°	Indicador	Meta 2016	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de Juntas de Vigilancia intervenidas para mejorar su gestión organizacional.	18,75	18,75	100,0	No	15,0	15,0
2	Porcentaje de superficie acumulada de nuevo riego (ha) respecto a la superficie regada del país medido en censo agrícola 2007	13,42	13,34	99,4	No	15,0	15,0
3	Porcentaje de superficie acumulada tecnificada (ha) respecto a superficie tecnificada del país según censo agrícola 2007	80,17	78,88	98,4	No	15,0	15,0
4	Porcentaje territorios con Grandes Obras en estudio construcción o reparación intervenidas por CNR con estudios proyectos o programas de inversión riego en año t respecto total territorios con grandes obras en estudio construcción o reparación año t	100,00	100,00	100,0	No	15,0	15,0
5	Porcentaje de bonificación comprometida en la Ley 18.450 para pequeños productores respecto del total comprometido en el año.	82,60	80,51	97,5	No	10,0	10,0
6	Tiempo promedio de resolución de concursos.	5,15	4,88	105,5	No	10,0	10,0
	Total:					80	80

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

N°	Indicador	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Compromisos		
			Medir	Informar	Publicar
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	86	Si	SI	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, en el año t.	24	Si	SI	No
3	Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t	75	Si	SI	Si
4	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	2,22	Si	SI	Si
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	No	SI	Si
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,23	Si	SI	Si
7	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	85,71	Si	SI	Si
8	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si	SI	Si
9	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	98	No	SI	Si

Estado Aplicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	REVISADO COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	22-03-2017 17:44

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁵⁰	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁵¹	Incremento por Desempeño Colectivo ⁵²
Secretaría Ejecutiva	36	9	100%	8 %
División de Estudios, Desarrollo y Políticas	27	4	100%	8 %
División Jurídica	15	3	100%	8 %
Departamento de Fomento al Riego	49	4	100%	8 %
Departamento de Administración y Finanzas	36	8	100%	8 %

Desglose de información por incentivo CDC

- 1.-CDC por mes \$17.739.242.- (valor mensual para CNR)
- 2.- CDC Anual \$212.870.904.- (valor anual para CNR)
- 3.- Promedio CDC por persona considerando a 167 funcionarios \$1.274.676.-
- 4.- Porcentaje CDC de acuerdo al Subtitulo 21 Gasto en Personal 4,4%

50 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

51 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

52 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

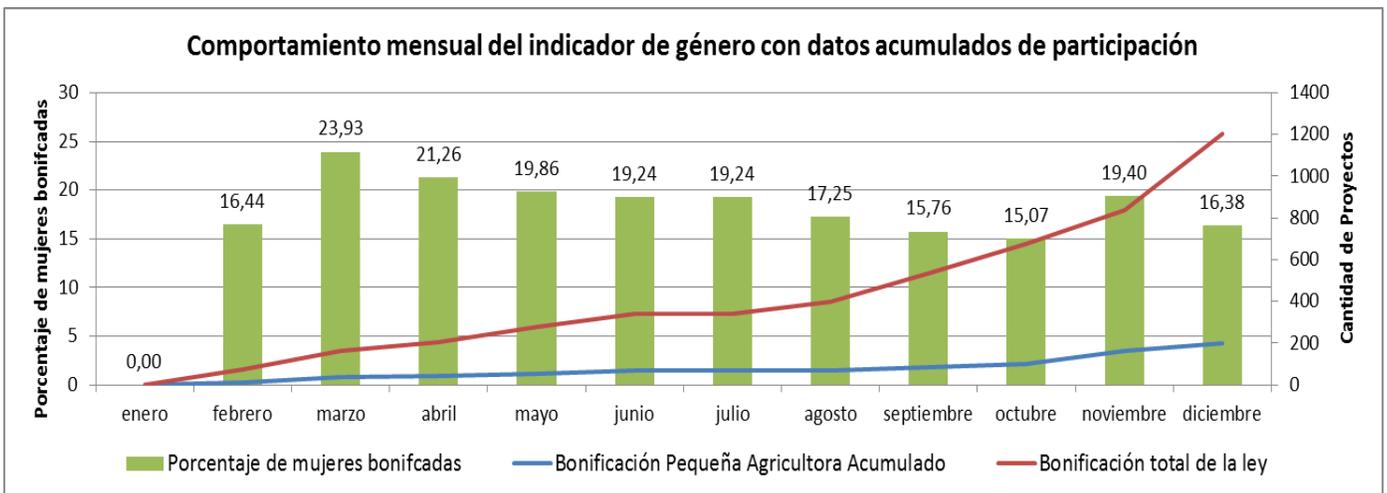
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.

- Género

A partir del 2014, la Comisión Nacional de Riego incorpora dentro de sus lineamientos estratégicos, acciones de reforzamiento positivo hacia las mujeres que participan postulando sus proyectos a los concursos de la Ley N°18.450, en el marco de estas acciones se encuentra la generación de grupos protegidos dentro de los concursos que el calendario Ley N°18.450 dispone anualmente. Cada año dentro de los concursos destinados al segmento de la pequeña agricultura, específicamente en tecnificación, se incluyen grupos protegidos, donde solo mujeres pequeñas agricultoras pueden presentar sus proyectos, garantizándoles un espacio donde ellas compitan en igualdad de condiciones.

Se puede apreciar un aumento importante de proyectos de mujeres agricultoras participando en los concursos de la Ley N°18.450 a partir del año 2013. Esta alza se puede explicar por tres factores relevantes: los esfuerzos político-técnicos invertidos en el Programa Especial de Pequeña agricultura y que bonifica en su mayoría a mujeres pequeñas agricultoras, la estrategia de incorporar grupos protegidos específicamente de mujeres dentro de los concursos de tecnificación, para pequeña agricultura del INDAP y la campaña informativa focalizada en el segmento específico de mujeres en posibilidad de postular a estos fondos.

Gráfico N°1: comportamiento mensual del indicador



En el gráfico N°1 se puede observar claramente el aumento importante que experimentó en el mes de noviembre y que coincide con la resolución del concurso 202-2016 del Programa Especial de Pequeña Agricultura.

Adicionalmente, podemos informar que ha aumentado la cantidad de mujeres representantes, ya sea de organizaciones de usuarios o de otras personalidades jurídicas.

- **Descentralización / Desconcentración**

La Comisión Nacional de Riego estableció el año 2016, 15 Convenios con las Seremis regionales a objeto de impactar en la región, a través de la generación de competencias regionales para la gestión de la Ley de Fomento al Riego mediante Agentes Facilitadores. A través de esto, se consigue una desconcentración de la toma de decisiones que recae en la SEREMI de Agricultura en aspectos de atención al cliente, difusión, operación y apoyo administrativo necesarias para el funcionamiento en regiones de este instrumento, función que hasta el año 2010 fue desempeñada por profesionales de la CNR.

Por otra parte, la Comisión Nacional de Riego elaboró su 1er Calendario Ley 18.450 para el año 2016, con activa participación de las Comisiones Regionales de Riego, las Organizaciones de Regantes y las Organizaciones de Productores Agrícolas. Esto se logró gracias a los esfuerzos de la CNR en orientar, apoyar, impulsar y facilitar las acciones en el ámbito del riego a nivel ministerial y gubernamental, haciendo propios sus objetivos y generando las instancias para que, a nivel regional, sus autoridades, servicios del Estado, organizaciones productivas y de regantes en general, hayan participado de la generación del calendario de concursos del año 2016. Para ello, se convocó a las Comisiones Regionales de Riego a generar una propuesta regional de focalización de recursos para los concursos de la Ley 18.450 de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje considerando como base el monto presupuestario 2016 solicitado para la Ley.

Finalmente, la Comisión Nacional de Riego durante el año 2016 ha implementado una Priorización de los Planes de Gestión de Riego Regionales o por cuenca a partir de una consulta regional, la cual tiene como objetivo ser parte de la elaboración de una "Política Nacional de Riego y Drenaje", basada en Planes de Gestión de Riego y Drenaje -regionales o por cuenca

Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.

La Tabla de Programas e Iniciativas Programáticas ejecutadas 2016, será provisto por DIPRES.

Ministerio de Agricultura Comisión Nacional de Riego

N	Nombre	Tipo
1	Programa Construcción y Rehabilitación de Obras de Riego (Ley N° 18.450)	Programa

Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

*** No hay Proyectos de Ley en Tramitación ***

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2016

*** No hay leyes promulgadas ***

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales

La Comisión Nacional de Riego logró, en el año 2016, la Certificación ISO 9001:2015 de su Sistema de Gestión de la Calidad, específicamente en sus dos procesos operacionales Administración de la Ley N°18.450 de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje y Gestión de las Iniciativas de Inversión en Riego”, lo que incluye sus procesos estratégicos y de soporte institucional.