

**DIRECTOR/A REGIONAL MAULE
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES
MINISTERIO DEL DEPORTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Maule,
Talca

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/a la Director/a Regional del Instituto Nacional de Deportes le corresponde la ejecución de la Política Nacional de Actividad Física y Deportes, a través de la implementación del Plan Estratégico Institucional en la Región, con el fin de promover y generar las condiciones para el desarrollo de los talentos deportivos, el alto rendimiento y la masificación de la práctica de la actividad física, en coordinación con las autoridades y organismos pertinentes.

Al asumir el cargo de Director/a Regional Maule, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar la implementación a nivel regional de las iniciativas de modernización de la gestión del Instituto Nacional de Deportes y la eficiente aplicación de las normas legales, sobre la base de los criterios de transparencia, eficiencia y coordinación con la Dirección Nacional.
2. Planificar, ejecutar y supervisar la implementación de las políticas de actividad física y deportiva a través de programas de deporte de alto rendimiento, deporte formativo, deporte competitivo, deporte masivo y organizaciones deportivas, a nivel regional, provincial y comunal, integrando a la comunidad en las diversas prácticas y planes de desarrollo deportivo.
3. Administrar y gestionar los recintos deportivos de propiedad del Instituto Nacional de Deporte, además de la elaboración y/o visación técnica de proyectos de infraestructura deportiva local, ejecución y supervisión de éstos.
4. Gestionar activa y eficientemente los instrumentos de fomento deportivo tales como el Fondo Nacional del Deporte, donaciones con fines deportivos, concesiones y subsidios.
5. Controlar y administrar eficaz y eficientemente los recursos materiales, humanos y económicos asignados, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la dirección regional.
6. Difundir los valores, ideales y conocimientos relativos a la actividad física y al deporte, incentivando su práctica permanente y sistemática en todos los sectores de la región.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	50
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
Presupuesto que administra	\$3.047.201.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Ejecutar planes y programas que permitan el desarrollo de la actividad física, deportiva, formativa y comunitaria en el curso de la vida, generando cultura deportiva y cambios de hábitos en la población, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.</p>	<p>1.1 Ampliar la cobertura de la oferta programática del Instituto Nacional de Deportes.</p> <p>1.2 Desarrollar e implementar programas para llevar el deporte a las comunidades, fomentando la práctica en espacios públicos y la formación de hábitos de actividad física, particularmente a través de los programas de Deporte y participación social y el Programa Crecer en Movimiento.</p> <p>1.3 Desarrollar programas de rendimiento deportivo, desde la ejecución del sistema nacional de competencias hasta la proyección internacional en el alto rendimiento.</p>
<p>2. Implementar el Plan Nacional de Infraestructura Deportiva, a través de la conservación, mantención, inversión y gestión de infraestructura deportiva de espacios existentes, contemplando administraciones modernas y eficientes de recintos e instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.</p>	<p>2.1 Implementar la construcción de Centros Elige Vivir Sano en las comunas definidas por el Ministerio del Deporte.</p> <p>2.2 Diseñar los proyectos e iniciativas de inversión de acuerdo a las prioridades fijadas por el Ministerio.</p> <p>2.3 Desarrollar e implementar un modelo de gestión de recintos deportivos.</p> <p>2.4 Posicionar al IND como referente técnico en infraestructura deportiva.</p>
<p>3. Posicionar el rol del Instituto Nacional de Deportes, a través de la implementación de la nueva institucionalidad deportiva.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan de fortalecimiento de los procedimientos de control, de las herramientas de fomento deportivo contempladas en la ley, de acuerdo a los lineamientos fijados por el Ministerio del Deporte.</p> <p>3.2 Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que permita la difusión de planes y programas que lleva a cabo el Instituto Nacional de Deportes.</p>
<p>4. Liderar un proceso de fortalecimiento y modernización Institucional, velando por la coherencia de las herramientas e instrumentos de gestión, el cumplimiento de las metas institucionales y la generación de condiciones adecuadas de trabajo para los funcionarios/as del Servicio.</p>	<p>4.1 Liderar la implementación de un plan de modernización estratégico institucional, que incorpore la definición de metas, objetivos y procedimientos para una correcta articulación de las diferentes áreas del servicio, con un enfoque orientado a la mitigación de riesgos.</p> <p>4.2 Establecer mecanismos que permitan racionalizar los recursos presupuestarios</p>

	<p>del servicio, velando por el adecuado cumplimiento de la ejecución presupuestaria.</p> <p>4.3 Liderar la implementación de una política de gestión de personas institucional, enfocando esfuerzos en el desarrollo de iniciativas destinadas al fortalecimiento de la relación con los funcionarios/as.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 22%. Incluye la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$3.219.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$2.683.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$4.292.000.-</p> <p>El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley 19.882 y artículo 29 de la Ley 19.712.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 15% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en administración y/o gestión de recursos físicos, humanos y financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en las siguientes materias:

- Instituciones de servicios.
- Proyectos Sociales.
- Gestión Deportiva.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	715
Presupuesto Anual	\$80.953.153.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Implementar la política nacional de actividad física y deporte, dando énfasis en la práctica de la actividad física, el deporte competitivo y de alto rendimiento, fomentando la cultura deportiva y promoviendo el desarrollo de infraestructura que respondan a las prioridades y necesidades sociales y territoriales de la población.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Impulsar la práctica de la actividad física y deportes durante el curso de la vida mediante implementación de planes y programas, considerando enfoque de género, en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad y personas en situación de discapacidad, ampliando la participación de la población a nivel local, regional y nacional.
2. Implementar la Estrategia Nacional de Deporte Competitivo y de Alto Rendimiento, junto a los instrumentos de apoyo a los deportistas que permitan al país mejorar los resultados en competencias nacionales e internacionales.
3. Proveer infraestructura deportiva para la práctica de actividad física y deportes, a través de la conservación, mantención e inversión, incorporando perspectiva local, diseños sustentables, con acceso igualitario, modelos de administración modernos y eficientes acorde con las prioridades del país.
4. Fortalecer la gestión del Instituto mediante el acceso a la información, el vínculo público privado y acciones de apoyo y soporte a las organizaciones Deportivas. Además ejerciendo la supervigilancia de estas y la fiscalización de los recursos transferidos, velando por una correcta rendición de cuentas.
5. Fortalecer la administración y coordinación entre programas y proyectos a través del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de la Franquicia Tributaria de las Donaciones con Fines Deportivos, para fomentar la práctica de la actividad física y el deporte en el país, sus beneficios y valores fortaleciendo la cultura deportiva a la población en la adquisición de estilos de vida activos y saludables.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Sistema de Deporte Competitivo y Alto Rendimiento: Ejecutar planes y programas destinados al apoyo metodológico y el financiamiento a lo largo de todo el ciclo y post carrera deportiva, mediante formación deportiva, detección de talentos, fortalecimiento de los sistemas de competencias nacionales e internacionales y la planificación de mega eventos, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
2. Actividad física, deportiva, formativa y comunitaria: Ejecutar planes y

programas que permitan el desarrollo de la Actividad Física, deportiva, formativa y comunitaria en el curso de la vida, generando cultura deportiva y cambios de hábito en la población, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.

3. Financiamiento de proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva: Administrar el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte con el objeto de financiar total o parcialmente proyectos de fomento, ejecución, práctica y desarrollo del deporte en sus diversas modalidades y manifestaciones. Además, incluye la postulación de proyectos al Registro de Proyectos Deportivos susceptibles de Donaciones con Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte y otros, aplicando enfoque de género.
4. Sistema de Fortalecimiento y Desarrollo de las organizaciones deportivas y sociales: Ejecutar planes y programas que promuevan la constitución y desarrollo de organizaciones deportivas, manteniendo un registro de estas. Ejercer la supervigilancia y fiscalización a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que administren bienes otorgados por la institución, aplicando enfoque de género.
5. Infraestructura y recintos deportivos: Implementar el Plan Nacional de Infraestructura Deportiva, a través de la conservación, mantención, inversión y gestión de infraestructura deportiva. De espacios existentes, contemplando administraciones modernas y eficientes de recintos e instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a Regional **internamente se relaciona** con el Consejo Consultivo Regional, quienes tienen como función evacuar consultas, sugerencias, observaciones o proposiciones en materias de competencia de las Direcciones Regionales IND, en las que se solicite su opinión.

Además se vincula con las divisiones de actividad física y deportes, de desarrollo y de administración y finanzas, las que entregan lineamientos en el área respectiva, establecidos por la Dirección Nacional y orientación para la toma de decisiones.

Los principales **clientes externos** del Director/a Regional son municipios, organizaciones deportivas y sociales, colegios, otras instituciones públicas y empresas privadas (donaciones), técnicos, jueces y árbitros, establecimientos educacionales y centros de educación superior, Población que realiza actividad física y deportiva, y Deportistas de Alto Rendimiento.

Además, el IND cuenta con 3 Asociaciones de Funcionarios, de acuerdo al siguiente detalle:

- **ANFUCHID**: Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes.
- **ASOFIND**: Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional de Deportes.
- **AFINDEP**: Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional del Deporte.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los siguientes cargos del Instituto Nacional de Deporte están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional (1).
- Directores/as Regionales (16).
- Jefes/as de División (3).