

**DIRECTOR/A REGIONAL TARAPACÁ
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES - IND
MINISTERIO DEL DEPORTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá,
Iquique

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al 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, promoviendo y generando 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. Lo anterior, en un ambiente de respeto y desarrollo de las mejores prácticas laborales y de trabajo en equipo.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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 o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

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

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO¹

Misión Institucional

“Promover el Desarrollo del Deporte y la Actividad Física de la población a través de la ejecución de planes y programas de fomento e infraestructura, y el financiamiento de proyectos, orientados a fortalecer el deporte infantil, aumentar la práctica y adherencia hacia la actividad física deportiva a lo largo de todo el ciclo vital sin exclusión y mejorar el rendimiento deportivos, tomando como eje su evolución dentro del Sistema de Competencias Deportivas, con una perspectiva intersectorial, cultural, territorial, y de género”.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Incrementar la adherencia y participación de la población en la actividad física y deportiva a lo largo de todo el curso de vida, asegurando el acceso de la población de sectores medios y más vulnerable a las oportunidades para su práctica y disfrute, tomando en cuenta factores territoriales, culturales y de género.
2. Consolidar las estructuras para que el deporte de rendimiento chileno, en sus categorías olímpicas y paraolímpicas, se transforme en una potencia deportiva regional y continental mediante una mayor articulación y coordinación entre los diferentes actores que convergen en los resultados deportivos, asegurando los procesos de preparación y participación, así como las condiciones para el entrenamiento y competencia de nuestros deportistas y entrenadores.
3. Mejorar la infraestructura deportiva del país, acordes a las demandas ciudadanas y a estándares internacionales, que incorporen perspectiva local, diseños sustentables y modelos de gestión establecidos participativamente con los vecinos e instituciones sociales y deportivas.
4. Fortalecer la participación de organizaciones deportivas locales, a través del financiamiento de proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva, orientadas a disminuir la brecha existente en la práctica deportiva y de actividad física en la población.

Productos Estratégicos

1. Ejecución de programas de deporte de participación: Corresponde al conjunto de servicios y productos de provisión directa del Servicio que se entregan para el desarrollo del deporte masivo o deporte para todos, ello, a través actividades deportivas recreativas, de deporte formativo, apoyo a la gestión de las organizaciones deportivas y otras instituciones vinculadas a la gestión deportiva.
2. Desarrollo de deporte de rendimiento: Corresponde al conjunto de los servicios y productos entregados para el desarrollo de deporte de rendimiento considerando el desarrollo de la actividad deportiva y competitiva, como el desarrollo del deporte de alto rendimiento,, considerando tanto a los deportistas y talentos deportivos que se inician en el circuito deportivo, como a las Federaciones y Organizaciones que contribuyen al desarrollo de las disciplinas deportivas. Se concentrará en el desarrollo del deportista durante todas sus etapas competitivas, tomando como eje su crecimiento dentro del sistema de competiciones y el apoyo interdisciplinario que necesite a lo largo de su carrera.

¹ Las definiciones estratégicas se modificarán para el año 2017, considerando los cambios establecidos en el formulario A1 2017

3. Financiamiento de proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva: Corresponde a proyectos presentados en el marco del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte (FONDEPORTE), tanto en su modalidad Concursable, como su modalidad de Asignación Directa. Los postulantes son organizaciones deportivas, comunitarias, territoriales y otras, que buscan contribuir al fomento y desarrollo de la actividad física y deportiva del país, así como también al desarrollo de competencias de carácter nacional e internacional., Además, incluye la postulación de proyectos al Registro de Proyectos Deportivos susceptibles de Donaciones con Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte.
4. Provisión de infraestructura y recintos para la práctica deportiva y actividad física: Corresponde al conjunto de recursos que la Institución asigna para el diseño y ejecución de obras mayores y/o de alta especialización. Manteniendo un banco de proyectos normalizados a objeto de promover su estandarización a nivel nacional; incorporando además, los modelos de gestión y de negocios orientados a la administración deportiva sustentable, fomentando el uso de recintos del patrimonio IND que se administran directamente, por encargo de gestión o concesión.

Cientes Institucionales

1. Deportistas
2. Población que realiza actividad física y deportiva.
3. Organizaciones Deportivas.
4. Organizaciones Comunitarias, Territoriales, Funcionales y Otras.
5. Deportistas de Alto Rendimiento, Técnicos, Jueces y Árbitros.
6. Establecimientos educacionales y centros de educación superior
7. Servicios Públicos y Municipios.
8. Empresas donantes.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El actual Programa de Gobierno plantea que el deporte y la actividad física son esenciales para el desarrollo de niñas, niños y jóvenes, además de contribuir a estilos de vida saludables y al bienestar en las siguientes etapas de la vida. Sin embargo, chilenos y chilenas en su mayoría seguimos siendo sedentarios, con una alta prevalencia de la obesidad. La práctica continua de algún deporte es más bien la excepción que la regla y necesitamos que la población, en todos los sectores socioeconómicos, particularmente de sectores medios y vulnerables, se incorporen a esta actividad. Lo anterior, nos exige fortalecer la institucionalidad deportiva e impulsar políticas que permitan masificar la actividad física, junto con reinstalar programas que impulsen el deporte competitivo y de alto rendimiento.

En lo específico se planea construir nuevos Centros Integrales de Deporte, instalaciones especializadas con un nuevo modelo de gestión, equipamiento y monitores capaces de apoyar la práctica deportiva de la comunidad e integrarla a actividades recreativas, particularmente al servicio de los liceos públicos de las comunas en que se ubiquen. Respecto de la administración de estos recintos (los nuevos y los ya existentes), se examinará caso a caso la institucionalidad que permita asegurar los recursos que se requieran para su funcionamiento, pudiendo recaer esta responsabilidad en el nivel comunal, regional o central.

Para el alto rendimiento, se implementará un Laboratorio de Dopaje, se reposicionará la unidad de ciencias del deporte y se estudiarán e implementarán los requerimientos de los Centros de Entrenamiento Regional.

Está en proceso de aprobación y promulgación la Ley que crea el Comité Paraolímpico Chileno independiente del Comité Olímpico. Esto es reconocer el

deporte como una expresión más de este grupo social. Estableceremos una línea de financiamiento para el desarrollo deportivo, competencia y alto rendimiento que permita el apoyo al desarrollo del deporte adaptado. Además, reconoceremos como equipamiento deportivo sillas de ruedas y otras ayudas técnicas del deporte adaptado para el financiamiento en los proyectos. En el deporte para personas con discapacidad se está avanzando en habilitar centro de actividad física y deportiva para personas con discapacidad, dotándolo de profesionales especializados.

Crearemos el programa "Deporte en tu Comuna", en que cada municipio puede diseñar un Plan Deportivo o incorporar en su Plan de Desarrollo Comunal el deporte (incorporando los planes deportivos barriales), con el objeto que éste considere las necesidades de la comunidad organizada.

En deporte formativo se implementará el programa escuelas deportivas integrales que contemplará variadas disciplinas (fútbol, voleibol, basquetbol, etc.).

Desarrollaremos Olimpiadas Escolares y de Educación Superior para incentivar la práctica deportiva y descubrir nuevos talentos. También desarrollaremos olimpiadas de deporte para personas discapacitadas.

Avanzaremos en la profesionalización de las dirigencias deportivas, con mayores exigencias de control y transparencia en el manejo de recursos.

Se Potenciará la Estrategia Nacional de Alto Rendimiento con el objeto de posicionar a Chile en el contexto deportivo internacional, garantizando la sostenibilidad de los procesos de preparación y participación de los deportistas chilenos en eventos mundiales, continentales y del Ciclo Olímpico. Lo que han logrado destacados deportistas que han conseguido importantes triunfos muestra que es posible y que debe ser respaldado con una política eficiente desde el Estado. Aumentaremos y perfeccionaremos los incentivos para deportistas de élite y generaremos programas de Atención Integral a Deportistas, que no sólo considere el aporte financiero para su preparación, entrenamiento y competencia, sino un conjunto de beneficios complementarios que permitan su mantención en el circuito durante y con posterioridad a su carrera deportiva

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

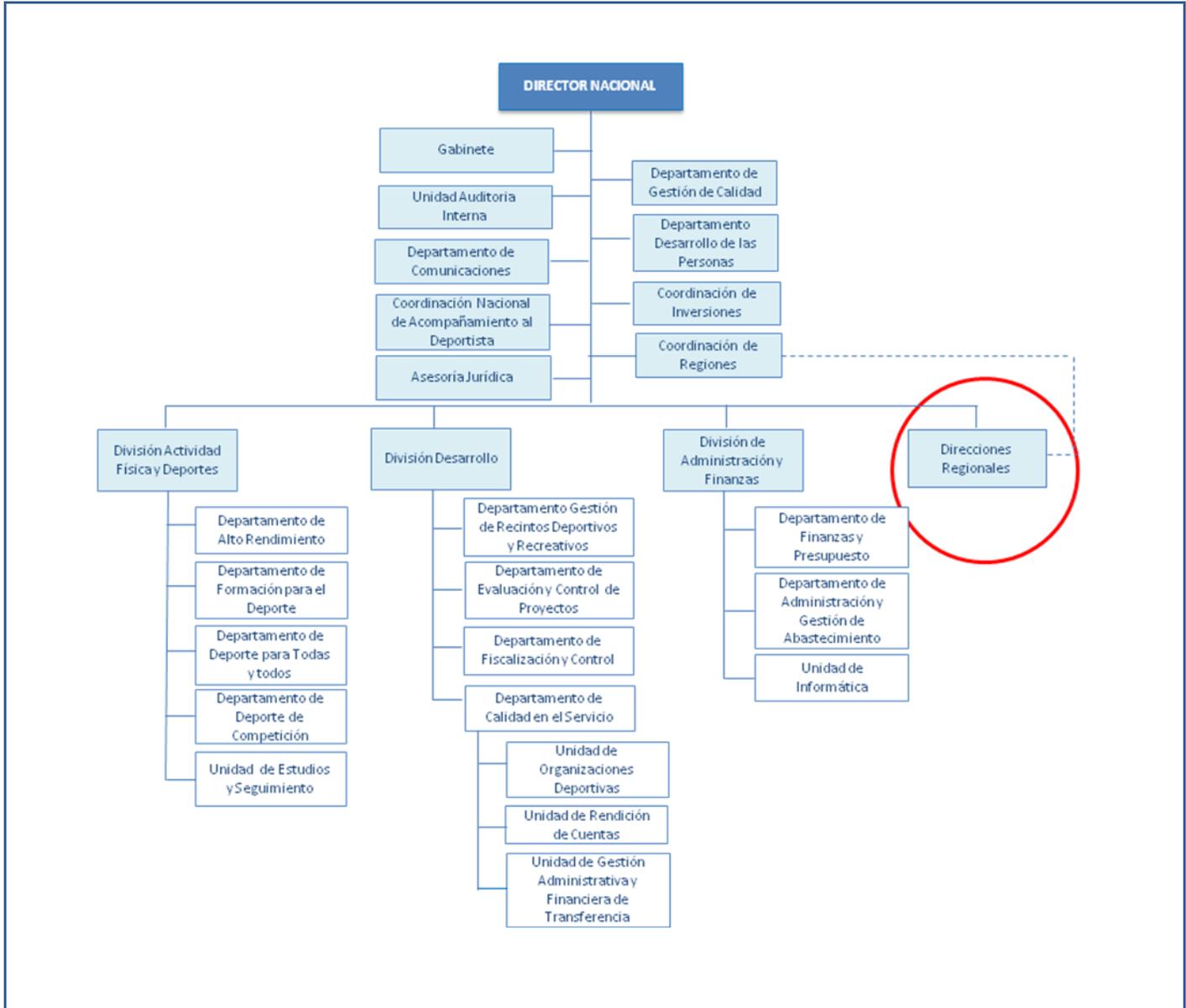
De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.712, en su artículo 10° el IND es un Servicio público funcionalmente descentralizado que se vincula con el Presidente de la República a través del Ministerio del Deporte. En este sentido, el establecimiento del Ministerio del Deporte (MINDEP), como nueva institucionalidad deportiva, trae aparejados cambios en materia de organización interna y de relaciones de jerarquía entre ambas instituciones, que deben ser considerados para llevar a cabo la ejecución de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte a nivel Nacional.

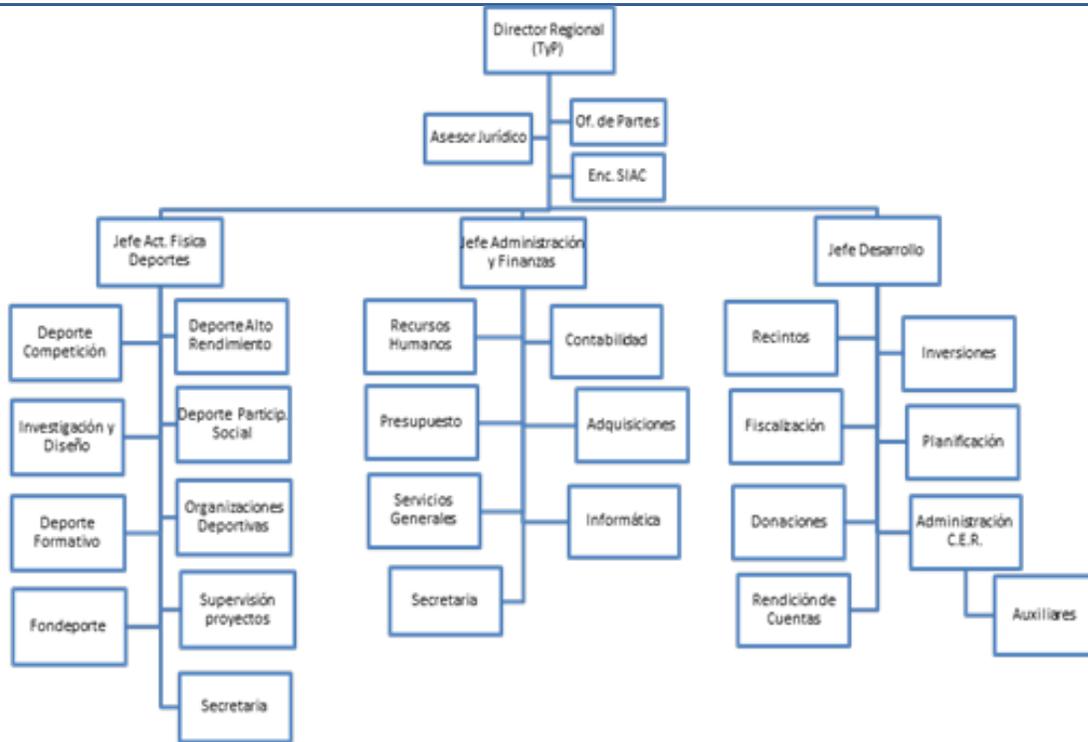
Por otra parte, para cumplir su propósito el IND se relaciona en el ámbito público, con diferentes servicios e instituciones manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario. Asimismo, se relaciona con diversas organizaciones sociales, de acuerdo a las estrategias definidas por la Dirección Nacional, con el fin de desarrollar la promoción de la cultura deportiva en la población, la asignación de recursos para el desarrollo del deporte y la supervigilancia de las organizaciones deportivas en los términos que establece la ley.

2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.712, en su artículo 10° el IND es un Servicio público funcionalmente descentralizado que se vincula con el Presidente de la República a través del Ministerio del Deporte. En este sentido, el establecimiento del Ministerio del Deporte (MINDEP), como nueva institucionalidad deportiva, trae aparejados cambios en materia de organización interna y de relaciones de jerarquía entre ambas instituciones, que deben ser considerados para llevar a cabo la ejecución de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte a nivel Nacional.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO





Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a Regional de Tarapacá son los siguientes:

- Director Nacional, como Jefe superior del Servicio, entrega las directrices estratégicas a los Directores, las cuales deben estar en línea con los Convenios de Desempeño del DN.
- Jefa de Gabinete, colaborará de manera inmediata y directa con el Director Nacional en la función de coordinación y apoyo a la gestión institucional, y entre las funciones y tareas específicas que tendrá a su cargo, estará el actuar como órgano de enlace y comunicación con el Ministerio del Deporte y con las jefaturas de las Direcciones Regionales, Divisiones, Departamentos y demás Unidades del Instituto.
- Coordinadora de regiones, A cuyo cargo estará la función y las tareas específicas relacionadas con la coordinación entre el Director Nacional y las Direcciones Regionales del IND monitoreando el funcionamiento global de las Direcciones Regionales a nivel nacional, conforme a los lineamientos que entregue el Director Nacional de conformidad a las facultades que le han sido delegadas.
- Con los Jefes de División, los Directores Regionales se relacionan a través de los lineamientos que cada División entrega para el logro de los objetivos previamente definidos y aprobados , en cada área de las funciones establecidas para las tres Divisiones existentes por Resolución ; División de Administración y Finanzas , División de Actividad Física y División de Desarrollo.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	535
Dotación de Planta	163
Dotación a Contrata	372
Personal a Honorarios	4150

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$78.905.639.000
Presupuesto de Capital	\$52.208.349.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Instituto Nacional de Deportes cuenta con 15 Direcciones Regionales a lo largo del país.

- Dirección Regional Arica y Parinacota
- Dirección Regional Tarapacá
- Dirección Regional Antofagasta
- Dirección Regional Atacama
- Dirección Regional Coquimbo
- Dirección Regional Valparaíso
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional O'Higgins
- Dirección Regional Maule
- Dirección Regional Bío Bío
- Dirección Regional Araucanía
- Dirección Regional Los Ríos
- Dirección Regional Los Lagos
- Dirección Regional Aysén
- Dirección Regional Magallanes

Respecto de la región de Tarapacá, el Instituto, cuenta con una oficina central (Dirección Regional) ubicada en la capital regional, ciudad de Iquique. La cobertura territorial abarca las 2 provincias y 7 comunas especialmente donde se ejecutan los planes, programas y proyectos del IND.

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

Los cargos del Instituto Nacional de Deportes que están adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional (1).
- Directores/as Regionales (15).
- Jefes/as de División (3).

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

El/la Director/a Regional de Tarapacá debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar al Director/a Nacional en la región.
2. 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 criterios de transparencia, eficiencia y coordinación con la Dirección Nacional.
3. Planificar, ejecutar y supervisar la implementación de las políticas de actividad física y deportiva, a través de los 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.
4. 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.
5. Gestionar activa y eficientemente los instrumentos de fomento deportivo tales como el Fondo Nacional del Deporte, donaciones con fines deportivos, concesiones y subsidios.
6. 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.
7. 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.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar los procesos internos, para entregar mejores servicios a la ciudadanía.	1.1 Desarrollar un buen ambiente laboral que favorezca el trabajo de los funcionarios del IND. 1.2 Optimizar el uso de los recursos con los que cuenta la institución. 1.3 Implementar las medidas desarrolladas desde el nivel central para la modernización del servicio.
2. Generar vínculos con los socios locales para facilitar el cumplimiento de las prioridades del Servicio en la región, de conformidad a los lineamientos estratégicos del IND.	2.1 Generar y ejecutar un plan de trabajo que permita desarrollar redes de cooperación con los distintos actores que puedan involucrarse en los programas del IND. 2.2 Establecer mecanismos de colaboración con otros organismos del Estado y organizaciones deportivas que puedan facilitar la implementación de las políticas y programas del IND. 2.3 Dar a conocer los programas del IND en las distintas localidades de la región, para fomentar el deporte en la ciudadanía.
3. Ejecutar en forma eficiente e integral los programas deportivos y sociales del IND, con prioridad en los compromisos presidenciales, fomentando la internalización de la práctica deportiva y de la actividad física sistemática y permanente	3.1 Crear un plan de trabajo que incluya mecanismos participativos para complementar los programas del IND con las necesidades locales expresadas por los actores regionales. 3.2 Implementar Plan Operativo Anual de acuerdo a los lineamientos y orientaciones definidos desde el nivel Central
4. Promover e Incentivar la captación de talentos deportivos y el desarrollo de las capacidades y competencias de los deportistas de alto rendimiento regionales	4.1 Facilitar las competencias deportivas locales en los diferentes niveles etarios. 4.2 Disponer de la implementación deportiva necesaria para el desarrollo de las disciplinas prioritarias de la región. 4.3 Facilitar y mantener el desarrollo del Centro de Entrenamiento Regional.
5. Promover y generar el desarrollo de Organizaciones Deportivas y sociales de calidad en la región	5.1 Facilitar la modernización y profesionalización de las Federaciones y Organizaciones Deportivas, a través de la fiscalización y el mejoramiento de las competencias técnicas y administrativas

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia de gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en administración y gestión de organizaciones de similar envergadura, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en instituciones de servicios.</p> <p>Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en dirección y/o jefatura.</p>	10%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continúa de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	20%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	117
Presupuesto que administra	\$1.618.828.000-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Regional de Tarapacá, lo conforman las jefaturas de las siguientes áreas:

- **Jefe/a del área de actividad física y deportes:** quien coordina, ejecuta y supervisa la implementación de los planes, programas y proyectos de deporte recreativo, formativo, competitivo, alto rendimiento y de apoyo a organizaciones deportivas.
- **Jefe/a del área de Desarrollo:** quien tiene como tarea la gestión y control del uso eficiente de recintos e instalaciones deportivas. Ejecuta y realiza seguimiento a la planificación y control de gestión en el centro de responsabilidad. Coordina la evaluación, ejecución y supervisión de proyectos de infraestructura deportiva de la región. Coordina y supervisa la selección y aprobación de recursos de proyectos FONDEPORTE y la selección de proyectos de Donaciones con fines Deportivos. monitoreo de los mecanismos de control que permitan la verificación del correcto uso y destino de los recursos que administra el IND
- **Jefe/a del área de administración y finanzas:** planifica, organiza, dirige y controla las operaciones relativas a gestión de personas, financiera, material y tecnológica, conforme a las normas vigentes y directrices institucionales.

Además cuenta con asesores/as en las áreas jurídica y comunicaciones.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Director/a Regional de Tarapacá, **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 les 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 la respectiva área, establecidos por la Dirección Nacional y orientación para la toma de decisiones.

A nivel de **clientes externos**, los principales clientes son la comunidad en general, dirigentes de organizaciones deportivas, deportistas, establecimientos educacionales y universidades.

Además se relaciona con otras autoridades regionales, provinciales y comunales tales como, el intendente, gobernadores, gobierno regional, secretario regional ministerial de deportes y alcaldes de la región, consejos deportivos comunales, consejos locales de deportes y corporaciones municipales de deportes.

La institución cuenta con 3 Asociaciones de Funcionarios, cuya expresión

regional en la Dirección Regional de Tarapacá alcanza a las 19 personas, de acuerdo al siguiente detalle:

- **ANFUCHID:** Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes, con 9 afiliados.
- **ASOFIND:** Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional de Deportes, con 10 afiliados.
- **AFINDEP:** Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional del Deporte, sin afiliados en la región.

5.4 RENTA DETALLADA

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 **20%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.251.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 20%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.686.027.-	\$537.205.-	\$3.223.232.-	\$ 2.721.959.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.729.727.-	\$945.945.-	\$5.675.672.-	\$ 4.796.384.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.413.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.674.123.-	\$534.825.-	\$3.208.948.-	\$2.709.602.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.238.205.-	\$847.641.-	\$5.085.846.-	\$4.333.120.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.251.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.

- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 2, de 5 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.