

**JEFE/A DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES - IND
MINISTERIO DEL DEPORTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A la jefatura de la División de Administración y Finanzas le corresponde garantizar la gestión institucional y el cumplimiento de las metas establecidas, proponiendo políticas y prácticas para la eficiente administración de los recursos financieros, humanos y tecnológicos con que cuente el Instituto Nacional de Deportes, coordinando y monitoreando la formulación y ejecución del presupuesto a nivel central y nacional.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

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: 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

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

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.

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.

Clientes 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 reposicionará la unidad de ciencias del deporte y se estudiarán e implementarán los requerimientos de los Centros de Entrenamiento Regional.

Con la pronta creación del Comité Paraolímpico Chileno independiente del Comité Olímpico, se reconoce 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.

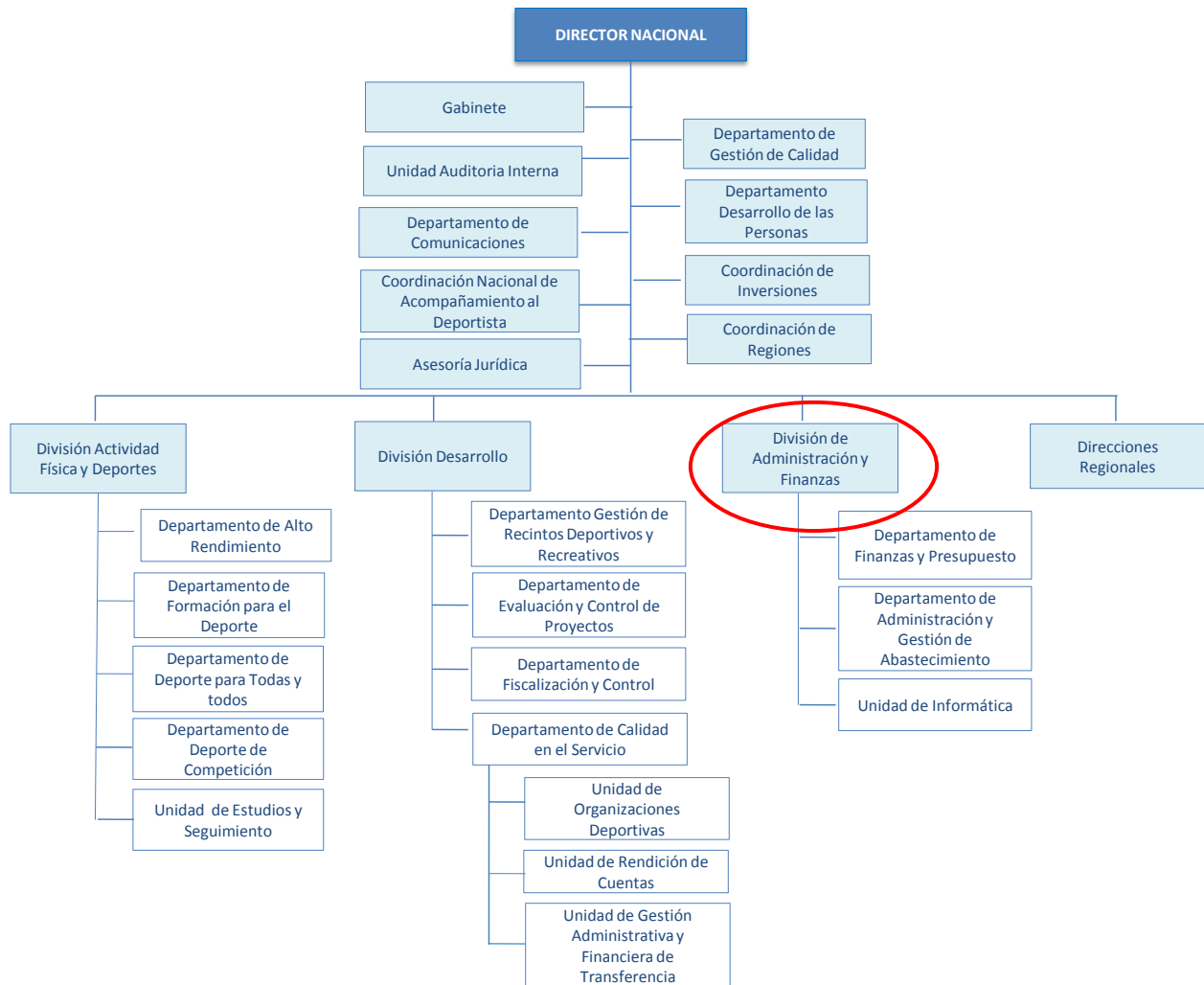
Por otra parte, para cumplir su propósito el IND se relaciona en el ámbito público, con diferentes servicios e instituciones manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario. Asimismo, se relaciona con diversas organizaciones sociales, de acuerdo a las estrategias definidas por la Dirección 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**

Los desafíos principales para el servicio en su contexto interno dicen relación con el desarrollo de políticas organizacionales que faciliten la ejecución del plan estratégico, los programas sociales y deportivos y las acciones necesarias para el cumplimiento de la Misión Institucional. En este sentido, el alto directivo debe velar por la coherencia de las herramientas e instrumentos de gestión, así como por el cumplimiento de las metas comprometidas y la generación de las mejores condiciones para el desarrollo de las capacidades y potenciales de los funcionarios del Servicio y sus clientes.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

Los cargos que se relacionan directamente con el el Jefe/a de División Administración y Finanzas son los siguientes:



Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a de División Administración y Finanzas son: el superior jerárquico, el/la Director/a Nacional, el/la Jefe/a de Gabinete del/de la directora/a Nacional y los/as Jefes/as de División con quienes se trabaja en conjunto, para la implementación de las políticas deportivas.

También, se relaciona directamente con las jefaturas que tiene a su cargo tanto de nivel central como regional, y con los Directores Regionales, quienes implementan las directrices de la división de administración y finanzas en el territorio.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	532
Dotación de Planta	164
Dotación a Contrata	368
Personal a Honorarios	4150

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	M\$78.878.189
Presupuesto de Inversión	M\$56.754.719

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.

**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 jefe/a de la División de Administración y Finanzas debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Apoyar la gestión institucional y el cumplimiento de las metas establecidas a través de la eficiente gestión, administración y control de los recursos financieros y tecnológicos con que cuenta el servicio.
2. Asesorar a la Dirección Nacional en materia de políticas de administración y financieras.
3. Planificar, organizar y supervisar las operaciones de la división, velando por el cumplimiento de las metas y objetivos asignados y responder por los resultados de su gestión.
4. Establecer, guiar y proponer las políticas y lineamientos generales que regirán las actuaciones de las Direcciones Regionales, en materia de administración y finanzas, controlando su cumplimiento a nivel nacional.
5. Elaborar el proyecto de presupuesto anual de la institución, y coordinar y monitorear su ejecución.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar el uso y asignación de los recursos financieros institucionales, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos del servicio.	1.1 Diagnosticar y mejorar el proceso de formulación presupuestaria institucional, incorporando factores de participación de los diferentes centros de responsabilidad 1.2 Planificar el proceso de seguimiento presupuestario institucional, con el objetivo de asegurar su ejecución y contar con información presupuestaria para la oportuna toma de decisiones de la Institución
2. Fortalecer los procesos informáticos de la Institución, con el fin de integrar la información existente y mejorar la reportabilidad que estos entregan.	2.1 Diseñar e implementar un plan de desarrollo administrativo y tecnológico que permita mejorar los sistemas informáticos que entregan el soporte a una gestión de valor Institucional.

<p>3. Mejorar los procesos de compras y abastecimiento de la Institución, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente y optimizar los tiempos de ejecución.</p>	<p>3.1 Elaborar y ejecutar propuestas con un diseño viable de implementación en materia de abastecimiento y compras del Instituto, tanto a Nivel Central, como en las Direcciones Regionales.</p>
<p>4. Optimizar los procesos de control de los recursos institucionales aplicados a los programas IND como así aquellos que son transferidos a terceros.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar a nivel país, un desarrollo tecnológico que permita mejorar los procesos de control de los recursos, entregando información que retroalimente estos procesos en el Instituto Nacional de Deportes.</p>

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	PONERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno regional y nacional e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de recursos financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto y Contabilidad gubernamental. - Gestión integral de la información. - Sistemas de Control de recursos. - Compras Públicas. <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.</p> <p>Capacidad para elaborar e implementar un plan de trabajo que defina objetivos, prioridades y metas de alcance regional que considere la estrategia institucional.</p>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar situaciones críticas.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para enfrentar entornos adversos identificando y administrando situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. Capacidad para liderar procesos de modernización institucional y comunicar eficazmente la misión y la visión del organismo.</p>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	32
Presupuesto que administra	M\$135.632.908.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a de División Administración y Finanzas, lo conforman las jefaturas de las siguientes áreas:

Jefe Departamento de Finanzas y Presupuesto: quien realiza tareas específicas relacionadas con velar por el correcto uso de los recursos financieros de la institución y por la gestión financiera de los mismos.

Jefe Departamento de Administración y gestión del Abastecimiento: quien realiza tareas específicas relacionadas con la gestión eficiente de los bienes y servicios que requiera el correcto y oportuno funcionamiento de IND.

Unidad de Coordinación de Informática: quien realiza tareas específicas relacionadas con el asesoramiento al IND en la definición de las estrategias de automatización de procesos y usos de las tecnologías de información.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Jefe/a de División Administración y Finanzas **internamente se relaciona** en primer lugar con su superior jerárquico, el/la Director/a Nacional y luego con las jefaturas de las divisiones de actividad física y deportes y de desarrollo, con quienes se trabaja en conjunto, para la implementación de las políticas deportivas.

También, se relaciona directamente con las jefaturas que tiene a su cargo tanto de nivel central como regional, y con los Directores Regionales, quienes implementan las directrices de la división de administración y finanzas en el territorio.

A nivel de **clientes externos**, los principales clientes son:

Contraloría General de la República.

Congreso Nacional.

Dirección de Presupuestos.

Tesorería, Bancos y Organismos Previsionales, a los que se les proporciona información financiera y de recursos humanos del Instituto Nacional de Deportes.

Además, se relaciona con proveedores de bienes y servicios del Instituto, a través de, su área de tesorería y con organizaciones deportivas y sociales.

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

- **ANFUCHID:** Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes, con 392 afiliados.

- **ASOFIND:** Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional de Deportes, con 89 afiliados.
- **AFINDEP:** Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional del Deporte, con 105 afiliados.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.333.000.-** 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 55%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.928.499.-	\$1.610.674.-	\$4.539.173.-	\$3.726.620.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.267.843.-	\$2.897.314.-	\$8.165.157.-	\$6.250.304.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.568.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.914.322.-	\$1.602.877.-	\$4.517.199.-	\$3.711.326.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.642.073.-	\$2.553.140.-	\$7.195.213.-	\$5.575.224.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.333.000.-

***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.