

**DIRECTOR/A NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES
MINISTERIO DEL DEPORTE
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
DEL CARGO**

Liderar la implementación de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte a nivel nacional, dando énfasis en la práctica de la actividad física, el deporte competitivo y de alto rendimiento, fomentando la cultura deportiva e implementando el desarrollo de infraestructura que respondan a los lineamientos ministeriales, necesidades sociales y territoriales de la población.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES¹**

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.

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en administración y gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo, dentro del rubro de servicios.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materiales tales como:

- Finanzas y presupuestos.
- Gestión de personas.
- Planificación, administración y control presupuestario.

Es altamente deseable poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas y/o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-08-2019

¹ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	31
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo <small>*considera sólo contrata y planta</small>	809
Presupuesto que administra	\$124.529.474.000.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

El/La Director/a Nacional debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la correcta aplicación de las políticas ministeriales respecto de la actividad física y deportiva en las modalidades de deporte competitivo y de alto rendimiento, deporte formativo y comunitario, organizaciones deportivas, a nivel nacional, regional, provincial y comunal, con la finalidad de integrar a la comunidad en las diversas prácticas y planes de desarrollo deportivo con el fin de crear una cultura deportiva.
2. Gestionar eficientemente los recursos financieros, materiales y humanos asignados, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la Institución en un buen clima organizacional.
3. Gestionar el sistema de control y fiscalización, con la finalidad de asegurar el uso correcto y eficiente de los recursos públicos destinados al desarrollo de la actividad deportiva, resguardando la debida probidad y el impacto en las actividades deportivas a nivel nacional.
4. Gestionar activa y eficientemente los instrumentos de fomento deportivo tales como el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte, Donaciones con fines deportivos sujetas a franquicia tributaria, entre otros.
5. Promover, coordinar y ejecutar los programas de administración directa del Servicio, de acuerdo a las políticas y lineamientos del Ministerio del Deporte.
6. Proveer de Infraestructura deportiva para la práctica de la actividad física y deporte, estableciendo modelos de gestión modernos y eficientes acordes a las prioridades del país.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/de la Director/a Nacional lo conforman las jefaturas de las siguientes áreas:

Jefatura de Gabinete: Colabora de manera inmediata y directa con el/la directora/a Nacional en la función de coordinación y apoyo a la gestión institucional. Entre sus funciones y tareas específicas estará el actuar como enlace y comunicación con el Ministerio del Deporte y con las demás Jefaturas del IND, correspondiéndole en especial transmitir, por orden del/de la directora/a, instrucciones a dichas Jefaturas, llevar los registros de agenda pública de acuerdo a la Ley del Lobby, y realizar las demás funciones y tareas que el Director le encomiende.

Coordinación Regional: Gestiona la coordinación entre el Director Nacional y las Direcciones Regionales del IND, monitoreando el funcionamiento global de las mismas, velando por la generación de instancias de coordinación a nivel financiero, comunicacional, jurídico y funcional conforme las lineamientos que les entregue el Director Nacional.

Jefatura de División de Administración y Finanzas: Administra y controla los recursos financieros, tecnológicos y materiales con que cuenta el servicio y le corresponde la dirección de las tareas conducentes a la gestión y ejecución presupuestaria, velando por el cumplimiento de las funciones administrativas propias del Servicio, además de la gestión y desarrollo de las personas que se desempeñan en el Instituto Nacional de Deportes de Chile.

Jefatura de División de Infraestructura y Recintos: Colabora con la definición de orientaciones estratégicas de planes y programas vinculados con materias de inversión, infraestructura y gestión de recintos del Instituto, con excepción del Complejo denominado Estadio Nacional, correspondiéndole establecer criterios y coordinar acciones que permitan la administración eficiente, la supervisión y el control de las operaciones de dichos recintos deportivos.

Jefatura de División de Actividad Física y Deportes: Colabora con la definición de las orientaciones estratégicas y técnicas de los planes y programas destinados al desarrollo del Deporte y la Actividad Física en el país, con énfasis en el deporte formativo, de participación social, en la gestión del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de las Donaciones con Fines Deportivos Sujetas a la Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte, contexto en el cual le corresponderá la planificación, organización, supervisión, control y evaluación de las tareas, actividades, objetivos y metas de dichos planes y programas.

Jefatura de Departamento de Deporte de Alto Rendimiento y Competitivo: Dirige la implementación de la estrategia de desarrollo del deporte de alto rendimiento nacional, convencional y adaptado, para aportar a los resultados y posicionamiento del país en la competencia deportiva tanto nacional como internacional. Por otro lado, estará encargado de realizar la coordinación de la implementación del Programa Sistema Nacional de Competencias Deportivas e implementar las políticas de apoyo a deportistas durante su ciclo de vida. Para cumplir con esta tarea, le corresponderá planificar, administrar y controlar los recursos humanos y presupuestarios de los Programas Deportivos de las áreas señaladas.

Jefatura de Departamento Jurídico: Controla la legalidad de los actos de la administración, además de realizar el control y seguimiento de los procesos disciplinarios y de las causas civiles, laborales y penales de las que el Servicio deba ser parte y — en general — sobre la juridicidad, pertinencia y oportunidad de los informes y respuestas que deban evacuarse o entregarse a petición de terceros cumpliendo sus tareas con la preparación de documentos y antecedentes conducentes a la entrega de una respuesta eficaz y oportuna a los requerimientos que se formulen con arreglo a la legislación vigente.

Jefatura de Departamento de Comunicaciones: Implementa las estrategias de comunicación corporativa externa e interna, para todos los programas de IND, con el propósito de asegurar el alineamiento con la estrategia y el posicionamiento general del Servicio. A esta jefatura le corresponderá implementar la Política de Comunicaciones realizando acciones que permitan a la ciudadanía participar en los planes y programas que el IND ejecuta para el incentivo de la práctica de actividad física y mantener las plataformas de difusión del Instituto Nacional de Deportes.

Jefatura de Departamento de Fiscalización y Control de Organizaciones

Deportivas: Diseña, coordina y controla los procesos de rendición de cuentas y fiscalización a entidades beneficiarias del IND, como asimismo ejecuta, coordina y monitorea los mecanismos de control externo que permiten la verificación del cumplimiento de la Ley del Deporte respecto de las organizaciones deportivas, velando por el correcto uso de los recursos entregados por el Instituto.

Jefatura de Unidad de Planificación y Control de Gestión: Lidera y coordina el proceso de planificación y control de gestión institucional, en concordancia con las políticas y planes gubernamentales y ministeriales, monitoreando su cumplimiento mediante la formulación, seguimiento y control de indicadores, metas de eficiencia institucional y compromisos Institucionales tales como Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), Programa Mejoramiento de la Gestión (PMG), Convenios de Alta Dirección Pública (ADP), Programación Gubernamental, Metas Ministeriales, entre otros, asesorando técnicamente al Director Nacional en esta materia. A esta jefatura le corresponde igualmente prestar apoyo en la mejora y fortalecimiento de la gestión organizacional, que permitan optimizar los procesos que inciden en la calidad de los servicios y beneficios que entrega el instituto y ejercer la labor de contraparte técnica con el Ministerio del Deporte en estas materias.

Director/a del Complejo denominado Estadio Nacional: Administra el espacio físico y lidera la gestión y previsión de bienes y servicios del Complejo denominado Estadio Nacional, considerando todas las dependencias que funcionan dentro de dicho Complejo, incluyendo el Centro de Alto Rendimiento (CAR), que se compone por el polideportivo de dicho Centro y su Residencia.

Jefatura de Unidad de Auditoría Interna: Verifica el correcto funcionamiento de los sistemas de control interno, la adecuación y efectividad de los procesos y procedimientos Institucionales a través de la realización de Auditorías Internas, llevando una estrategia preventiva mediante la coordinación con las Unidades del Servicio para estos efectos. Esta Unidad elabora y ejecuta el Plan Anual de Auditoría y propone medidas de control basadas en los hallazgos de las mismas, igualmente, le corresponde efectuar auditorías especiales a solicitud del Director Nacional para el fortalecimiento de la gestión y el resguardo de los activos de la Institución. Además esta jefatura será la contraparte en la coordinación oficial entre el Instituto y el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) y, en las materias de su competencia, con la Contraloría General de la República.

Direcciones Regionales: Dieciséis Direcciones Regionales, una por cada Región del país, que deberán cumplir con las funciones y mandatos que se indican en los artículos 21 y siguientes de la Ley N° 19.312, sin perjuicio de las tareas que ordene o disponga el Director Nacional en uso y ejercicio de sus facultades.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

El/La Director/a Nacional **internamente se relaciona** con las Jefaturas de las Divisiones de Actividad Física y Deportes, Infraestructura y Recintos, y de Administración y Finanzas y todos los equipos de trabajo que conforman el nivel central, asimismo, se vincula con los/as Directores/as Regionales.

Los principales **clientes externos** del/de la Director/a Nacional son municipios, organizaciones deportivas y sociales, colegios, otras instituciones públicas y 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, entre otros actores.

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.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

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 hábito 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 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>

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA²

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.

² Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

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. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	809
Dotación de Planta	137
Dotación a Contrata	672
Personal a Honorarios	1.163
Personal Código del Trabajo	283
Presupuesto Anual	\$124.529.474.000.-

4.2 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.

Clientes

- Organizaciones Deportivas.
- Organizaciones Comunitarias, Territoriales, Funcionales y Otras.
- Técnicos, Jueces y Árbitros.
- Establecimientos educacionales y centros de educación superior.
- Servicios Públicos y Municipios.
- Empresas donantes.
- Población que realiza actividad física y deportiva.
- Deportistas de Alto Rendimiento.
- Población beneficiaria de los programas del IND.

El Instituto Nacional de Deportes tiene presencia en todo el país a través de las Direcciones Regionales:

1. Dirección Regional Arica y Parinacota.
2. Dirección Regional Tarapacá.
3. Dirección Regional Antofagasta.
4. Dirección Regional Atacama.
5. Dirección Regional Copiapó.
6. Dirección Regional Valparaíso.
7. Dirección Regional Metropolitana.
8. Dirección Regional O'Higgins.
9. Dirección Regional Maule.
10. Dirección Regional Bío Bío.
11. Dirección Regional Araucanía.
12. Dirección Regional Los Ríos.
13. Dirección Regional Los Lagos.
14. Dirección Regional Aysén.
15. Dirección Regional Magallanes.
16. Dirección Regional Ñuble.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El deporte se reconoce como un agente de cohesión, de movilidad social, de inclusión e integración, fundamental para el desarrollo humano, en tanto proporcionando grandes beneficios a las personas y las sociedades en su conjunto. En este sentido, Programa de Gobierno en materia de actividad física y deporte explicita que los dos desafíos centrales para el periodo 2018-2022 serán:

- 1.- Alcanzar los 5 millones de personas que practican deporte al año 2022.
- 2.- Potenciar sustancialmente el desarrollo deportivo de Chile, mediante la organización de los Juegos Panamericanos y Para Panamericanos 2023.
- 3.- Detección de Talentos Deportivos a través del Programa Promesas Chile con miras a posicionarnos en la elite sudamericana de rendimiento.
- 4.- Articular medida presidencial "Los niños primero" con la implementación del programa Crecer en Movimiento,

Lo anterior, implica desarrollar un importante esfuerzo por generar más y mejores oportunidades para acercar la actividad física y el deporte a las familias, con una oferta variada acorde a la especificidad de sus integrantes.

Los desafíos se orientan a disminuir barreras y brechas de acceso y práctica, por cuanto las prioridades corresponden a sectores y familias en situación de mayor vulnerabilidad social.

Compromisos presidenciales prioritarios en materia de Actividad Física y Deporte formativo y Comunitario

En materia de actividad física y deporte formativo y Comunitario, las medidas prioritarias para el año 2019-2022 son:

- Reimpulsar el Sistema Elige Vivir Sano como articulador interministerial
- Deporte en espacios públicos
- Aplicación móvil Deporte a toda hora.
- Implementar el Programa Crecer en Movimiento.

Compromisos presidenciales prioritarios en materia de Deporte Competitivo y Alto Rendimiento.

En materia de deporte competitivo y alto rendimiento, los compromisos prioritarios para el año 2019-2022 son:

- Desarrollar el Programa Promesas Chile.
- Reformulación del Sistema Nacional de Competencias.
- Apoyo a Deportistas de Alto Rendimiento.
- Fomentar participación deportistas paralímpicos.
- Apoyar a deportistas en instituciones de educación superior.
- Desarrollar infraestructura para los Juegos Panamericanos y Para panamericanos Santiago 2023.

Compromisos presidenciales prioritarios en materia de Institucionalidad deportiva y marco legal.

- Fortalecer la institucionalidad MINDEP-IND.
- Velar por el cumplimiento Ley Federaciones Deportivas Nacionales (FDN).
- Custodiar la correcta entrega recursos a las federaciones y COCH.
- Implementación del nuevo Reglamento Proddar.

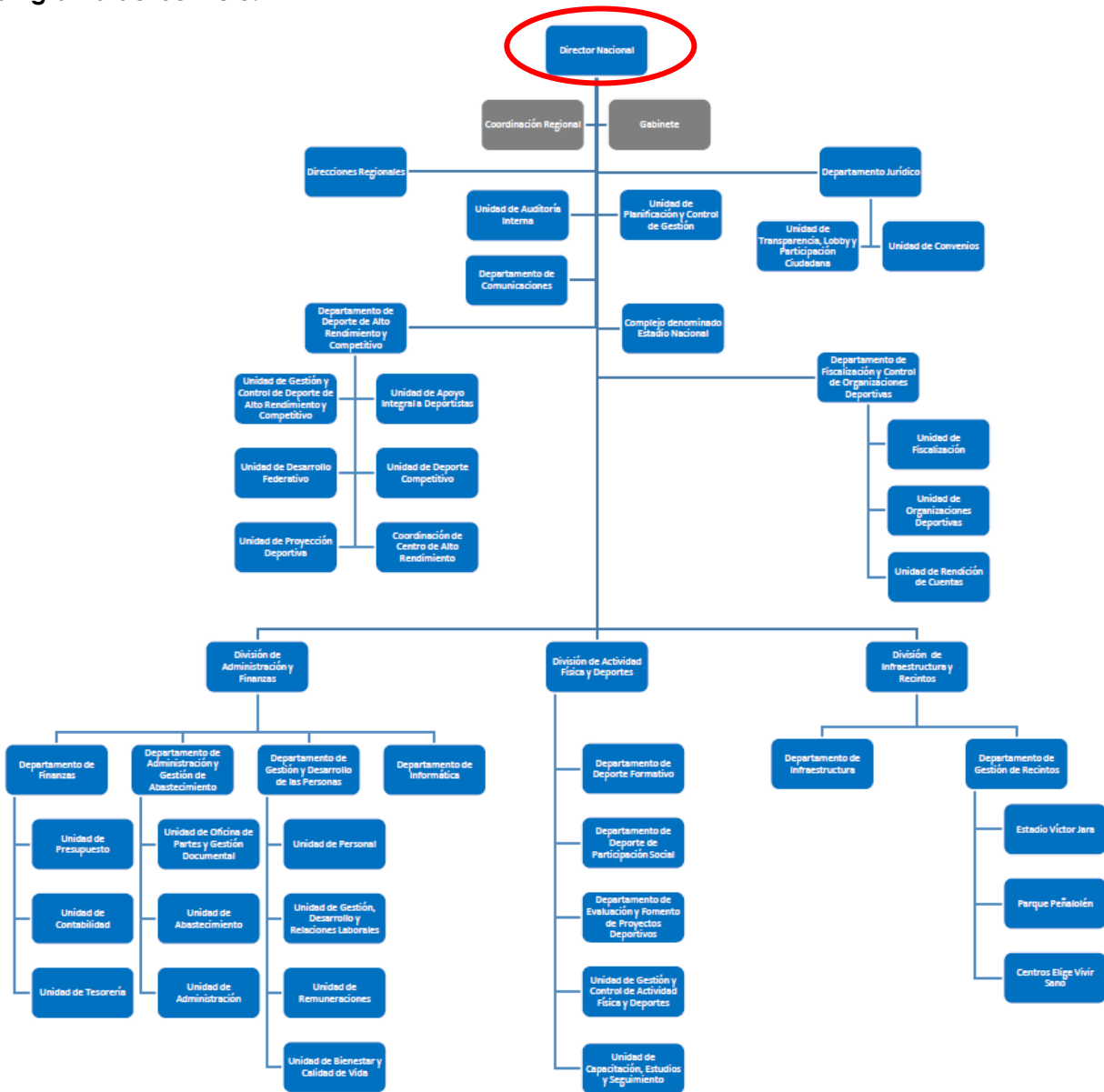
**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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).

5. ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



El/La Director/a Nacional **internamente se relaciona** con las Jefaturas de las Divisiones de Actividad Física y Deportes, Infraestructura y Recintos, y de Administración y Finanzas, y todos los equipos de trabajo que conforman el nivel central. Igualmente, se vincula con los/as Directores/as Regionales.

6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.012.000.-** 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 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.470.673.-	\$3.123.605.-	\$6.594.278.-	\$5.237.749.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.399.894.-	\$4.859.905.-	\$10.259.799.-	\$7.620.338.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$6.032.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.454.841.-	\$3.109.357.-	\$6.564.198.-	\$5.218.197.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.384.062.-	\$4.845.656.-	\$10.229.718.-	\$7.600.786.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$6.012.000.-

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

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

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.