

**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 a través de la eficiente administración de los recursos financieros, humanos y tecnológicos con que cuenta el Instituto Nacional de Deportes, coordinando y monitoreando la formulación y ejecución del presupuesto a nivel central y nacional.

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-06-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda Mitri.

¹Para 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

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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 competencias 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 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. Se crearán 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 Instituto Nacional de Deportes 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 progreso del deporte y la supervigilancia de las organizaciones deportivas en los términos que establece la ley.

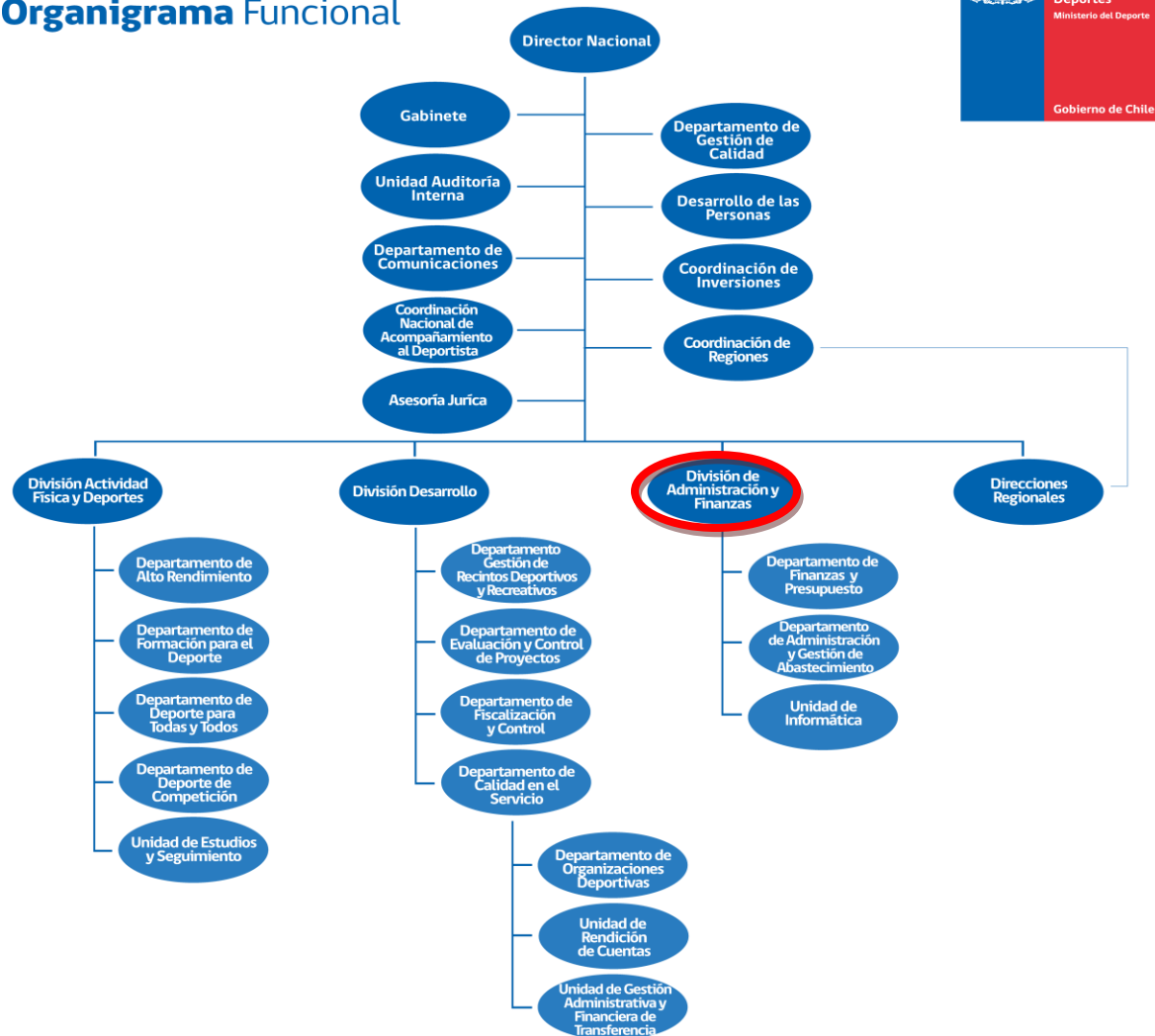
2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Los principales desafíos 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/la Jefe/a de División Administración y Finanzas son los siguientes:

Organigrama Funcional



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a de División Administración y Finanzas son: el Director/a Nacional, el/la Jefe/a de Gabinete del Director/a Nacional, los/as Jefes/as de División, y Directores/as Regionales.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	598
Dotación de Planta	153
Dotación a Contrata	445
Personal a Honorarios	1247

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$78.905.639.000.-
Presupuesto de Inversión	\$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

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. 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.
2. Proponer las políticas de administración, finanzas y recursos humanos a nivel nacional.
3. Establecer, guiar y proponer los lineamientos generales que regirán las actuaciones de las Direcciones Regionales, en materia de administración, finanzas y recursos humanos, controlando su cumplimiento a nivel nacional.
4. Elaborar el proyecto de presupuesto anual de la institución.
5. Asesorar a la Dirección Nacional en materia de políticas de administración y financieras.

**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 Diagnosticar y mejorar el proceso de seguimiento presupuestario institucional, con el objetivo de 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.
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.	3.1 Mejorar el proceso de compras y abastecimiento de la institución a través de la elaboración y ejecución de un diseño viable de implementación en tanto a Nivel Central, como en las Direcciones Regionales.
4. Mejorar la gestión, desempeño y desarrollo de las personas, al interior de su división, a través de la implementación de medidas establecidas en el Instructivo Presidencial de buenas prácticas laborales en materia de Gestión de Personas.	4.1 Diagnosticar e incorporar a las gestiones de sus funcionarios dependientes, herramientas tecnológicas que permitan agilizar y optimizar la gestión de la División.

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 PÚBLICO

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.

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
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.	10%
A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con conocimiento y/o experiencia en gestión, administración y/o finanzas. Adicionalmente, se valorará contar con conocimiento en gestión de recursos físicos y/o informáticos y/o gestión de personas. Se valorará que posea al menos 3 años de experiencia directiva o de jefatura en organizaciones de similar envergadura.	20%
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. Capacidad para elaborar e implementar un plan de trabajo que defina objetivos, prioridades y metas de alcance regional que considere la estrategia institucional.	15%
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.	10%
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.	20%
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.	15%
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.	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.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

Jefe/a 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/a 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, por medio de los procesos de rendiciones de cuentas.

El IND cuenta con 3 Asociaciones de Funcionarios, cuya expresión del nivel central alcanza a las 586 personas, 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 **\$4.455.000.-** 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.	\$3.022.212.-	\$1.662.217.-	\$4.684.429.-	\$3.829.968.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.436.416.-	\$2.990.029.-	\$8.426.445.-	\$6.434.412.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.698.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.007.582.-	\$1.654.170.-	\$4.661.752.-	\$3.814.185.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.790.621.-	\$2.634.842.-	\$7.425.463.-	\$5.737.728.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.455.000.-

***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

- 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.

5.6 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 educativas 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.