

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Bío Bío,
Concepción

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

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

**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: 13-06-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Ser una institución pública de excelencia, moderna y transparente, para promover, desarrollar y obtener logros en el deporte y la actividad física, que fomenta la adherencia y valores propios de la ética deportiva de la población, a través de la ejecución de planes y programas deportivos, de infraestructura, y el financiamiento de proyectos, de una manera participativa, entretenida e inclusiva, para contribuir a que todas las personas puedan tener una calidad de vida saludable, activa y feliz

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Usuarios: Masificar la actividad física y deportiva de forma sistemática, a partir de instrumentos y herramientas que promuevan una práctica inclusiva y entretenida, y que generen motivación, adherencia y cambio de hábitos
2. Deportistas: Facilitar y Potenciar las condiciones de apoyo metodológico, financiamiento, sociales y de infraestructura a lo largo de todo el ciclo y post ciclo deportivo con el propósito de obtener logros en el deporte convencional y paralímpico a nivel nacional e internacional
3. Inversiones: Fortalecer al país de infraestructura para la práctica de actividad física y deportiva, potenciando el uso de los recintos existentes, de acuerdo a las necesidades, ventajas y fortalezas locales bajo un enfoque sostenible e inclusivo
4. Organizaciones Deportivas: Conseguir que las organizaciones deportivas y sociales entreguen sus servicios a los deportistas y a las personas en forma transparente, eficiente y con altos estándares éticos. Para las Organizaciones Sociales se pretende generar impacto social creciente. Asimismo para las organizaciones deportivas se busca instalar una mirada estratégica, con el fin de potenciar las disciplinas deportivas y los resultados deportivos a nivel regional, nacional e internacional.
5. Modernización: Instalar un Sistema de Gestión de Calidad que favorezca la conducción de la institución, hacia la excelencia, relevando a las personas y usuarios del sistema, a través del uso y aplicación de herramientas de gestión integradas desde la planificación estratégica, el desarrollo de procesos, la instalación de un cuadro de mando, hasta el cumplimiento de las metas PMG y CDC en un todo coherente.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Plan Nacional Alto Rendimiento y Deporte Competitivo: Desarrollar e implementar un Plan del deporte de Alto Rendimiento y de Competición, que le brinde al país un marco para mejorar los resultados y posicionamiento del deporte de alto rendimiento de Chile en los grandes eventos deportivos del ciclo olímpico y competencias fundamentales, nacionales e internacionales y que permita fomentar un Sistema Nacional de Competencias Deportivas que sirva de base para el deporte de alto rendimiento
2. Plan Nacional de Actividad Física y deportiva: Corresponde a la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía a través de la ejecución de los distintos programas, centrados en incorporar a los diversos grupos etarios

de la población a desarrollar actividad física deportiva de forma sistemática y permanente, generando cambios de hábito e incremento en la adherencia de la práctica regular de ellas.

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. Sistema de Fortalecimiento y Desarrollo de las organizaciones deportivas y sociales: Fortalecimiento en las capacidades y competencias de las organizaciones deportivas y sociales, en los distintos ámbitos de su quehacer institucional, dotándolos de las herramientas e instrumentos necesarios para que puedan desplegar su gestión y sean instancias eficaces en el desarrollo de la actividad como también eficientes en la utilización de los recursos públicos, a través de un modelo de gestión y fortalecimiento de organizaciones deportivas y organizaciones sociales y el diseño e implementación de un Protocolo y Marco Regulatorio que promueva las buenas prácticas de las organizaciones (implementación de Ley n°20.737 y su reglamento). El sistema considera además, la capacitación y certificación a los actores relevantes de la actividad física que forman parte de estas organizaciones.
5. Plan de Desarrollo de Infraestructura y recintos con enfoque estratégico Nacional, Regional y Local para la práctica deportiva y actividad física: Desarrollar e implementar el Programa de Inversiones en Infraestructura que permita relevar estratégicamente las reales capacidades y competencias regionales y locales en su proyección y materialización de la inversión pública. Además, de dotar de competencias y modelos de gestión en la administración de la cartera de proyectos de inversión como en las capacidades de la gestión operativa / funcional de la infraestructura existente y futura, resguardando la plena utilización, masividad y ampliación e inclusión de toda la sociedad.

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.

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.

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 Paralímpico 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



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

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	715
Dotación de Planta	135
Dotación a Contrata	580
Personal a Honorarios	4599
Personal Código del Trabajo	278

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$80.953.153.000-
Presupuesto de Inversión	\$29.116.658.000-
Presupuesto Programas Especiales	\$4.512.529.000-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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.

**2.7
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).

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

El/La Director/a Regional Bío Bío debe desempeñar las siguientes funciones:

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar la formación, la práctica y cultura deportiva a nivel regional con el fin de promover la vida sana en la población a través de programas, planes e iniciativas que fomenten la alimentación sana, la actividad física, la vida al aire libre y en familia.</p>	<p>1.1 Reimpulsar, ampliar y difundir el Programa Elige Vivir Sano.</p> <p>1.2 Implementar el Programa Crecer en Movimiento según lineamientos Ministeriales.</p> <p>1.3 Impulsar olimpiadas comunales y regionales a lo largo de todo el territorio nacional.</p> <p>1.4 Reimpulsar el programa Chile Estadios, incluyendo un programa de saneamiento de títulos de recintos deportivos.</p> <p>1.5 Facilitar el acceso de la comunidad a la actividad física y el deporte, priorizando los sectores vulnerables de la población, en el marco de la creación de la aplicación gratuita Deporte a Toda Hora.</p> <p>1.6 Desarrollar el programa Promesas Chile, a fin de permitir el desarrollo de talentos deportivos jóvenes que no pueden financiar su preparación a nivel competitivo.</p> <p>1.7 Elaborar un programa para recuperar y mantener la infraestructura municipal y perfeccionar la gestión de la infraestructura deportiva, incluyendo la de los establecimientos escolares municipales.</p>
<p>2. Liderar un proceso de mejoramiento de procesos internos considerando ambiente laboral, gestión de personas y modernización institucional con el fin de entregar mejores servicios a la ciudadanía.</p>	<p>2.1 Desarrollar un instrumento de medición de satisfacción laboral.</p> <p>2.2 Desarrollar acciones que propendan al mejoramiento del ambiente laboral de las/os funcionarias/os del IND.</p> <p>2.3 Optimizar y gestionar el uso de los recursos asignados con los que cuenta la Institución, así como la búsqueda de nuevos recursos.</p> <p>2.4 Implementar y gestionar las medidas elaboradas desde el nivel central para la modernización del Servicio.</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 <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica/>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en administración y/o gestión de recursos físicos, humanos y financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituciones de servicios. - Proyectos Sociales - Gestión Deportiva <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 generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	5%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	39
Presupuesto que administra	\$2.899.147.000

*Fuente: Instituto Nacional de Deportes – IND

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

- **Jefatura del área de Actividad Física y Deportes:** Quien coordina, ejecuta y supervisa la implementación de los planes, programas y proyectos de deporte recreativo, formativo, competitivo, alto rendimiento y de apoyo a organizaciones deportivas.
- **Jefatura área de Desarrollo:** Quien tiene como tarea la gestión y control del uso eficiente de recintos e instalaciones deportivas. Ejecuta y realiza seguimiento a la planificación y control de gestión en el centro de responsabilidad. Coordina la evaluación, ejecución y supervisión de proyectos de infraestructura deportiva de la región. Coordina y supervisa la selección y aprobación de recursos de proyectos FONDEPORTE y la selección de proyectos de Donaciones con fines Deportivos, monitoreo de los mecanismos de control que permitan la verificación del correcto uso y destino de los recursos que administra el IND.
- **Jefatura área de Administración y Finanzas:** Planificar, organizar, dirigir y controlar las operaciones relativas a recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, conforme a las normas vigentes y directrices institucionales.

Además cuenta con asesores en el área jurídica y comunicaciones.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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

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

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

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

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

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 4º de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.639.000.-** 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 25%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.976.067.-	\$744.017.-	\$3.720.084.-	\$3.113.703.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.181.906.-	\$1.295.477.-	\$6.477.383.-	\$5.284.092.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.837.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.962.719.-	\$740.680.-	\$3.703.399.-	\$3.099.271.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.591.868.-	\$1.147.967.-	\$5.739.835.-	\$4.719.351.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.639.000.-

***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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de tres meses, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el jefe superior respectivo, 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 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.