

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-11-2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

<b>DIRECTOR/A REGIONAL REGIÓN METROPOLITANA INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES</b>
--

### 1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.
--

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

### 2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10%

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. 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.

### **2. 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.

Se valorará que posea al menos 2 años de experiencia directiva o de jefatura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO 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.

### **4. 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.

### **5. LIDERAZGO**

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, pudiendo también proponer la creación de equipos de trabajo al Director/a Nacional del Instituto.

### **6. 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.

### **7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS**

Deseable contar con conocimiento y/o experiencia en gestión y/o en administración en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Se valorará poseer experiencia en instituciones de servicio de similar envergadura.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto Nacional de Deportes
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio del Deporte
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a Regional del Instituto Nacional de Deportes le corresponde liderar y gestionar la implementación regional de la política de actividad física y deportiva definida por el ministerio del deporte, promoviendo la constitución y desarrollo de organizaciones deportivas, en coordinación con las autoridades regionales, provinciales, comunales y del ámbito privado, de acuerdo a las estrategias definidas por la Dirección Nacional, para fomentar la cultura deportiva y la participación ciudadana.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Representar al Director/a Nacional en la región.
2. Liderar la implementación a nivel regional de las iniciativas de modernización de la gestión del Instituto Nacional de Deportes, y la eficiente aplicación de las normas legales que estén en vigencia, sobre la base de criterios de transparencia, eficiencia y coordinación con la Dirección Nacional.
3. Planificar, ejecutar y supervisar la implementación de las políticas de actividad física y deportiva, a través de los programas de deporte de alto rendimiento, deporte formativo, deporte competitivo, deporte masivo y organizaciones deportivas, a nivel regional, provincial y comunal, integrando a la comunidad en las diversas prácticas y planes de desarrollo deportivo.
4. Administrar y gestionar eficiente y eficazmente, de manera transparente los recintos deportivos de propiedad del Instituto Nacional de Deportes, 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. 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.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Gestionar los procesos internos, para entregar mejores servicios a la ciudadanía.</p>	<p>1.1 Implementar la política de gestión de personas, en la región, fijada por la Dirección Nacional.</p> <p>1.2 Optimizar el uso de los recursos asociados a la oferta programática de la región.</p> <p>1.3 Implementar el plan emanado de la Dirección Nacional con el fin de gestionar, medir y evaluar los procesos institucionales en la región.</p>
<p>2. Generar vínculos con los actores locales para facilitar el cumplimiento de las prioridades del IND en la región, de acuerdo a las políticas definidas por el Ministerio del Deporte.</p>	<p>2.1 Generar y ejecutar un plan de trabajo que permita desarrollar redes de cooperación con los distintos actores que puedan involucrarse en los programas del Instituto Nacional de Deportes.</p> <p>2.2 Establecer mecanismos de colaboración con otros organismos del Estado y con organizaciones deportivas que puedan facilitar la implementación de las políticas y programas del Instituto Nacional de Deportes.</p>
<p>3. Procurar el buen funcionamiento de los programas del IND, principalmente los enmarcados en las prioridades presidenciales, para potenciar el deporte en la región.</p>	<p>3.1 Desarrollar un plan de trabajo que incluya mecanismos participativos que complementen los programas del Instituto Nacional de Deportes con las necesidades locales.</p> <p>3.2 Implementar las políticas públicas diseñadas por el nivel central, complementándolas en la realidad local de la región.</p>
<p>4. Dar a conocer los programas del IND en las distintas localidades de la región, para fomentar el deporte en la ciudadanía.</p>	<p>4.1 Establecer mecanismos de información y comunicación de los programas del Instituto Nacional de Deportes en las actividades organizadas por la Dirección Regional.</p> <p>4.2 Implementar un cronograma</p>

	de visitas a las comunas de la región para dar a conocer los programas del Instituto Nacional de Deportes.
--	--

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

El Instituto Nacional de Deportes surge a partir de la Ley del Deporte N° 19.712, publicada en el diario oficial N° 36.884 del 9 de febrero de 2001, con la misión de desarrollar la práctica deportiva, la búsqueda y apoyo de talentos, para contribuir al bienestar de la población, mediante la implementación, difusión y financiamiento de planes, programas e instrumentos de fomento deportivo.

Por otra parte, mediante la Ley N° 20.686 se crea en agosto del año 2013 el Ministerio del Deporte, institución superior encargada de colaborar con la Presidenta de la República en materias referidas a la Política Nacional del Deporte.

En el proceso de modernización del Estado, el Ministerio del Deporte se encuentra en un proceso de instalación, insertándose el Instituto Nacional de Deportes, como un organismo técnico que coordina y ejecuta las políticas que fomentan la práctica y desarrollo de la actividad física y del deporte, la búsqueda y apoyo de talentos, especialmente a través de los instrumentos de fomento deportivo, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y el bienestar psicofísico de la población.

Para el periodo 2014 -2018, el programa de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, establece las siguientes medidas para el sector deporte:

1. Implementar "Programa de Deporte en tu Comuna".
2. Implementar olimpiadas escolares, de educación superior y para personas discapacitadas.
3. Implementar "Programa de Escuelas Deportivas Integrales".
4. Crear treinta centros deportivos.
5. Implementar el centro de dopaje.
6. Implementar el centro de recuperación deportiva.
7. Diseñar e implementar la política de actividad deportiva y física para personas con discapacidad.
8. Implementar el centro de actividad física y deportivo paralímpico.
9. Diseñar e implementar la política de alto rendimiento.

Para cumplir sus propósitos el Instituto Nacional de Deportes se contacta, en el plano público, con diferentes ministerios e instituciones, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario. Además, se relaciona con diversas organizaciones sociales a nivel nacional, apoyándose en normas y estrategias definidas para el mantenimiento de una relación fluida.

En consecuencia, los desafíos se visualizan en el desarrollo de políticas organizacionales de gestión de personas, que permitan potenciar las capacidades de sus funcionarios, cumpliendo el propósito institucional y en el fortalecimiento de la presencia regional de la institución, ya que son las direcciones regionales las que deben incidir en la efectiva implementación de la política nacional de actividad física y deporte en cada región, considerando las características, necesidades o contingencias propias del contexto donde se insertan.

En la actualidad el servicio cuenta con tres asociaciones de funcionarios de empleados públicos, que agrupan a la mayoría de los funcionarios de la Institución.

Por otra parte, los productos estratégicos que el Instituto Nacional de Deportes ha definido son:

1. Ejecución de programas de fomento deportivo masivo y gestión deportiva.
  - Desarrollo de la actividad física y recreativa.
  - Desarrollo de la actividad deportiva y competitiva.
  - Apoyo en la gestión de las organizaciones deportivas y otras instituciones vinculadas a la gestión deportiva.
2. Desarrollo del alto rendimiento.
  - Incentivos económico y servicios a deportistas de alto rendimiento.
  - Apoyo al deporte del alto rendimiento.
3. Proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva.
  - Fondo nacional para el fomento del deporte.
  - Donaciones con fines deportivos.
4. Infraestructura y recintos para la práctica deportiva y actividad física.
  - Construcción y mejoramiento de infraestructura deportiva.
  - Administración de recintos deportivos destinada a implementar modelos de gestión orientados a mejorar su eficiencia.

Por último, cabe señalar que los siguientes cargos del Instituto Nacional de Deportes están adscritos al sistema de Alta Dirección Pública:

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

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios que presta la Dirección Regional IND a la ciudadanía son:

- Desarrollo de actividades físicas y deportivas.
- Desarrollo de sistema de competencias y eventos deportivos

- nacionales e internacionales para los deportistas.
- Apoyo al desarrollo de deportistas de alto rendimiento y al sector federado.
- Apoyo a la gestión de organizaciones deportivas y desarrollo técnico de actividades físico-deportivas.
- Administración de los recintos deportivos disponibles para la población.
- Construcción y mejoramiento de infraestructura deportiva.
- Proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva (fondo nacional para el fomento del deporte y donaciones con fines deportivos).
- Entrega oportuna de información al usuario de los beneficios que entrega el Instituto Nacional de Deporte.

**EQUIPO DE TRABAJO**

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

- **Jefe/a del área de actividad física y deportes:** quien coordina, ejecuta y supervisa la implementación de los programas de deporte recreativo, formativo, competitivo, alto rendimiento y de apoyo a organizaciones deportivas.
- **Jefe/a del área de planificación y desarrollo:** quien elabora 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. Además de la coordinación de la administración de los recintos deportivos de propiedad del IND en la región.
- **Jefe/a del área de administración y finanzas:** planifica, organiza, dirige y controla las operaciones relativas a gestión de personas, financieros, materiales y tecnológicos, conforme a las normas vigentes, directrices institucionales y presupuesto aprobado para la región.

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

**CLIENTES INTERNOS**

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

**CLIENTES EXTERNOS**

La comunidad en general, dirigentes de organizaciones deportivas, deportistas, establecimientos educacionales y universidades.  
Consejo Consultivo Regional, quienes tienen como función evacuar consultas, sugerencias, observaciones o proposiciones en materias de

competencia de las Direcciones Regionales del Instituto Nacional de Deportes, en las que se les solicite su opinión.

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

**DIMENSIONES DEL CARGO\*\*\***

Nº de personas que dependen del cargo	39
Dotación total del Servicio*	608
Personal a honorarios*	171
Personal regido por el código del trabajo*	200
Presupuesto que administra	\$ 793.322.000.-
Presupuesto del Servicio**	\$ 89.236.045.000.-

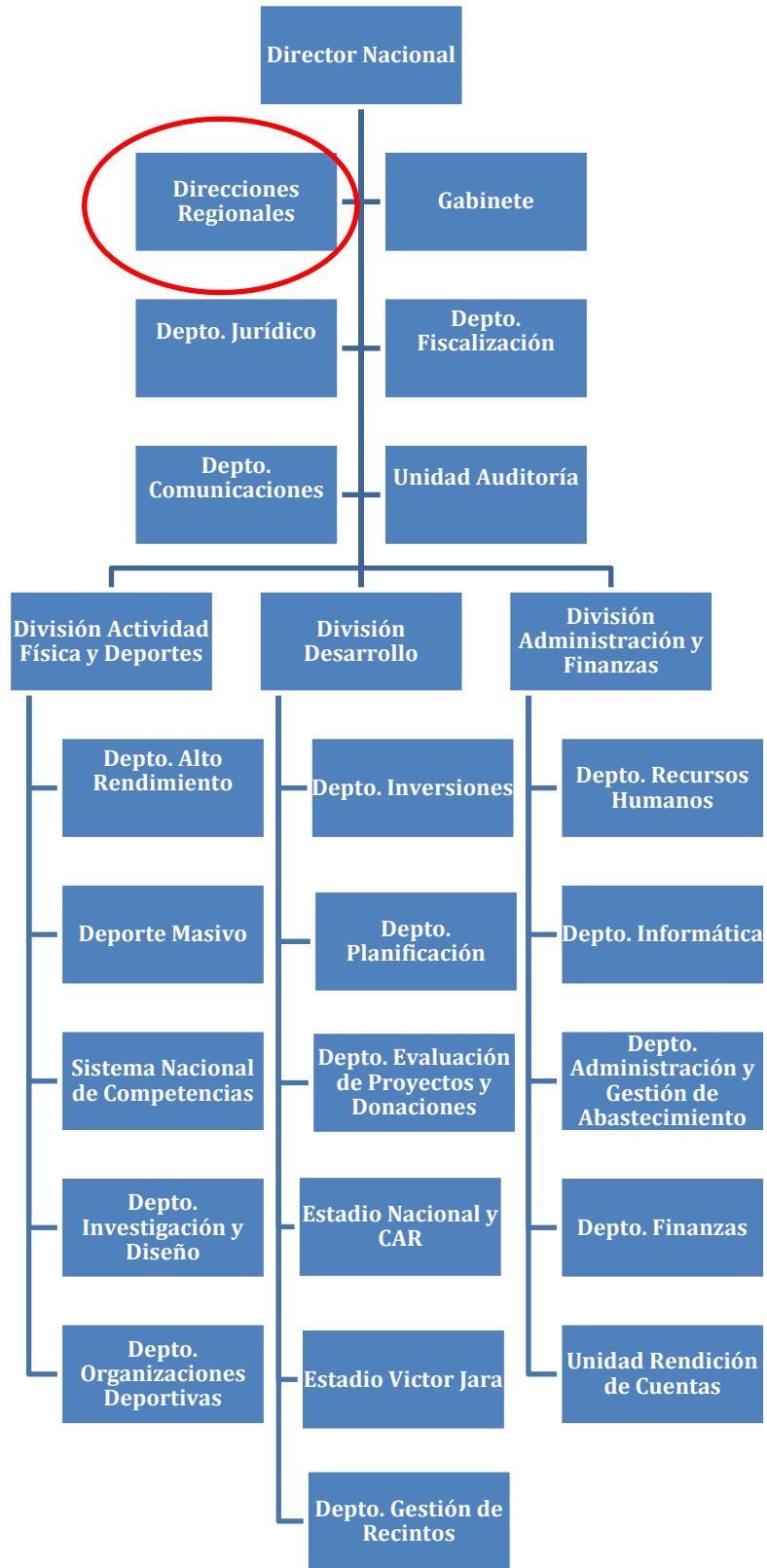
\*Contratación para la implementación de programas durante el año presupuestario.

\*\*Fuente: Ley de presupuesto 2014.

\*\*\* Fuente: Instituto Nacional de Deportes.



ORGANIGRAMA



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.252.000.-** 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 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$765.759.-	\$3.318.289.-	\$ 2.766.103.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.555.708.-	\$1.366.712.-	\$5.922.420.-	\$ 4.785.614.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.439.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.540.409.-	\$762.123.-	\$3.302.532.-	\$2.752.473.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.019.880.-	\$1.205.964.-	\$5.225.844.-	\$4.252.245.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.252.000.-</b>

\***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.

#### 4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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.