

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-11-2012  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

### DIRECTOR/A REGIONAL REGIÓN LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES

#### 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. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### 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.

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, movilizandorecursos 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. Deseable 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. Capacidad para liderar procesos de modernización institucional en la región.

### **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 comercial y/o en administración en un nivel apropiado a las funciones y responsabilidades del cargo.

Se valorará poseer experiencia en la coordinación del diseño, puesta en marcha e implementación de proyectos o programas.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Instituto Nacional de Deportes
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio Secretaría General de Gobierno
Lugar de Desempeño	Rancagua

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a Regional del Instituto Nacional de Deportes le corresponde liderar la implementación de la política nacional de actividad física y deportiva en la región, 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. Aplicar las políticas de actividad física y deportiva en las modalidades de deporte de alto rendimiento, deporte masivo social, organizaciones deportivas e investigación del deporte, a nivel regional, provincial y comunal, integrando a la comunidad en las diversas prácticas y planes de desarrollo deportivo.
2. Gestionar eficientemente los recursos financieros, materiales, y humanos asignados, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la dirección regional en un buen clima organizacional.
3. Gestionar el sistema de control y fiscalización, con la finalidad de velar por el uso correcto y eficiente de los recursos públicos destinados al desarrollo de la actividad deportiva, resguardando al debida probidad y el impacto en las actividades deportivas en la región.
4. Gestionar activa y eficientemente los instrumentos de fomento deportivo tales como el Fondo Nacional del Deporte, donaciones, concesiones, subsidios e infraestructura.
5. Promover, coordinar y ejecutar los programas de administración directa del Servicio, de acuerdo a las políticas y lineamientos de la Dirección Nacional.

## **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La Director/a Regional, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Implementar el proceso de modernización institucional en la región, generando el compromiso, adhesión de los integrantes del equipo de trabajo y articular redes y alianzas estratégicas necesarias, en la perspectiva de posicionar la actividad deportiva en la región.
2. Elaborar, en el marco de la política nacional de deportes y de la implementación de las medidas de modernización institucional, un plan de desarrollo deportivo, que defina objetivos, prioridades y metas de alcance regional.
3. Implementar la estrategia comunicacional destinada a la difusión de las políticas y programas ejecutados por el Instituto Nacional de Deportes, del plan de trabajo regional y de promoción de la cultura de la actividad física y deportiva.
4. Elaborar e implementar un programa de trabajo en terreno, con las organizaciones deportivas, públicas, privadas y la ciudadanía en general, posibilitando mantener una retroalimentación y la evaluación continua de la efectividad de los proyectos deportivos en ejecución.

### **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.

En el proceso de modernización del Estado, el Instituto Nacional de Deportes de Chile, se inserta como un organismo técnico que elabora, propone y coordina políticas que fomentan la práctica y desarrollo de la actividad física y del deporte, especialmente a través de los instrumentos de fomento deportivo, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y el bienestar psicofísico de la población.

Su rol se expresa prioritariamente en el diseño, generación e implementación de políticas, planes y programas para el desarrollo de la práctica deportiva, la búsqueda y apoyo de talentos, además de contribuir al bienestar de la población, a través de la ejecución, difusión y financiamiento de planes, programas e instrumentos de fomento deportivo.

Actualmente, el Instituto Nacional de Deportes, enfrenta los siguientes objetivos estratégicos:

- Aumentar la práctica deportiva, a través de los planes, programas y proyectos financiados por el Instituto Nacional de Deportes.

- Mejorar el posicionamiento internacional del deporte de competición, mediante la optimización del modelo de desarrollo del alto rendimiento.
- Dotar a la población de recintos, instalaciones y espacios deportivos públicos y privados, para aumentar y mejorar el acceso a la práctica deportiva, mediante su acondicionamiento y su adecuada gestión.
- Aumentar el número de instituciones habilitadas para administrar recursos públicos y ejecutar técnicamente los proyectos deportivos, a través de acciones de capacitación, asesoría, difusión y el resultado de los procesos de control.
- Reposicionar la imagen corporativa, mediante el diseño e implementación de un plan de desarrollo institucional del Servicio.

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.

Los productos estratégicos que el Instituto Nacional de Deportes otorga son:

1. Información de la actividad física y deportiva nacional
  - Registros, estudios y publicaciones
  - Información al usuario
2. Habilitación, apoyo técnico y financiamiento para el desarrollo de la actividad física y deportiva
  - Instrumentos de fomento y apoyo metodológico
  - Habilitación de organizaciones deportivas
  - Financiamiento de proyectos deportivos
3. Ejecución de programas de fomento deportivo
  - Desarrollo de proyectos de fomento de la actividad física y recreativa
  - Desarrollo de proyectos de fomento de la actividad deportiva formativa y competitiva
  - Desarrollo de proyectos de fomento del alto rendimiento
  - Infraestructura y recintos para la práctica deportiva y actividad física

Cabe señalar que los siguientes cargos del Instituto Nacional de Deporte están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Directores Regionales (15)

#### **BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales servicios que la Dirección Regional entrega 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.
- Capacitación en gestión de organizaciones deportivas y desarrollo técnico de actividades físico-deportivas.
- Administración de los recintos deportivos disponibles para la población.
- Elaboración de estudios e investigación en el área de ciencias del deporte.
- 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 lo conforman las jefaturas de las siguientes áreas:

- **Jefe/a del Área de actividad física y deportes:** supervisa y controla la ejecución de los instrumentos de fomento deportivo.
- **Jefe/a del Área de planificación y desarrollo:** asesora al Director Regional en optimizar la gestión del servicio, mediante la planificación, control y seguimiento.
- **Jefe/a del Área de administración y finanzas:** planifica, organiza, dirige y controla las operaciones relativas a recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, conforme a las normas vigentes y directrices institucionales.

#### **CLIENTES INTERNOS**

El/la Director/a Regional se relaciona con el Consejo Regional y Consejo Consultivo, quienes solicitan al Director/a Nacional información respecto del quehacer en la región.

Además, se vincula con las divisiones nacionales, de actividad física y deportes, de planificación y desarrollo, y de administración y finanzas, las que demandan lineamientos claros establecidos por la Dirección Nacional y orientación para la toma de decisiones.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes del Director/a Regional son la población en situación de vulnerabilidad, la comunidad en general, dirigentes de organizaciones deportivas, universidades, medios de comunicación, empresas privadas y establecimientos educacionales. Además se relaciona con otras autoridades regionales, provinciales y comunales tales como, el intendente, gobernadores, gobierno regional, secretario regional ministerial de gobierno y alcaldes de la región, consejos deportivos comunales, consejos locales de deportes, corporaciones municipales de deportes, con el fin de facilitar el logro de sus objetivos.

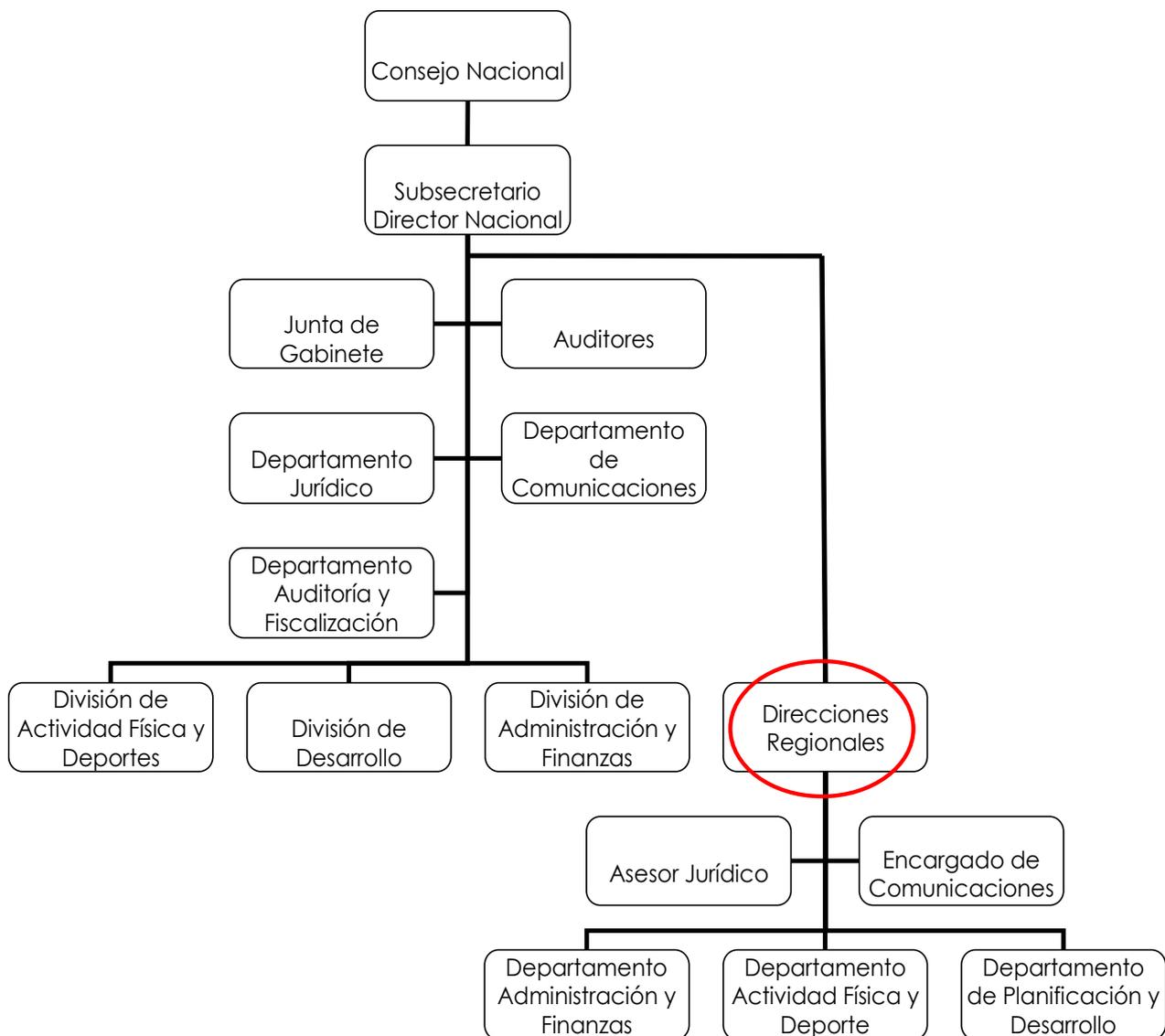
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	36
Dotación Total del Servicio*	608
Presupuesto que administra	\$ 1.217.000.000
Presupuesto del Servicio**	\$ 115.411.204.000

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

\*\*Fuente: Ley de presupuesto 2011.

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **22%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.346.000.-** 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 22%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.965.514.-	\$432.413.-	\$2.397.927.-	\$ 1.971.298.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.473.477.-	\$764.165.-	\$4.237.642.-	\$ 3.535.055.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.493.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.955.729.-	\$430.260.-	\$2.385.989.-	\$1.961.151.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.069.453.-	\$675.280.-	\$3.744.733.-	\$3.116.082.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 2.346.000.-</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 tener un año 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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.