

**JEFE/A DIVISIÓN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTES
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES
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 Actividad Física y Deportes le corresponde impulsar la práctica de actividad física y deportiva, mediante la implementación de planes, programas e instrumentos de fomento a nivel local, regional y nacional, dirigidos a toda la población y durante todo el curso de la vida.

**1.2
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.¹

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: 25-10-2018.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernanda Vicuña.

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.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Implementar la política nacional de actividad física y deporte, dando énfasis en la práctica de la actividad física, el deporte competitivo y de alto rendimiento, fomentando la cultura deportiva y promoviendo el desarrollo de infraestructura que respondan a las prioridades y necesidades sociales y territoriales de la población.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Impulsar la práctica de la actividad física y deportes durante el curso de la vida mediante implementación de planes y programas, considerando enfoque de género, en personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad y personas en situación de discapacidad, ampliando la participación de la población a nivel local, regional y nacional.
2. Implementar la Estrategia Nacional de Deporte Competitivo y de Alto Rendimiento, junto a los instrumentos de apoyo a los deportistas que permitan al país mejorar los resultados en competencias nacionales e internacionales.
3. Proveer infraestructura deportiva para la práctica de actividad física y deportes, a través de la conservación, mantención e inversión, incorporando perspectiva local, diseños sustentables, con acceso igualitario, modelos de administración modernos y eficientes acorde con las prioridades del país.
4. Fortalecer la gestión del Instituto mediante el acceso a la información, el vínculo público privado y acciones de apoyo y soporte a las organizaciones deportivas. Además ejerciendo la supervigilancia de estas y la fiscalización de los recursos transferidos, velando por una correcta rendición de cuentas.
5. Fortalecer la administración y coordinación entre programas y proyectos a través del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de la Franquicia Tributaria de las Donaciones con Fines Deportivos, para fomentar la práctica de la actividad física y el deporte en el país, sus beneficios y valores fortaleciendo la cultura deportiva a la población en la adquisición de estilos de vida activos y saludables.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Sistema de Deporte Competitivo y Alto Rendimiento: Ejecutar planes y programas destinados al apoyo metodológico y el financiamiento a lo largo de todo el ciclo y post carrera deportiva, mediante formación deportiva, detección de talentos, fortalecimiento de los sistemas de competencias nacionales e internacionales y la planificación de mega eventos, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
2. Actividad física, deportiva, formativa y comunitaria: Ejecutar planes y programas que permitan el desarrollo de la actividad física, deportiva, formativa y comunitaria en el curso de la vida, generando cultura deportiva y cambios de hábito en la población, aplicando enfoque de género con la finalidad de aportar a la reducción de estas brechas de género.
3. Financiamiento de proyectos para el desarrollo de la Actividad Física y deportiva: Administrar el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte con el objeto de financiar total o parcialmente proyectos de fomento, ejecución, práctica y desarrollo del deporte en sus diversas modalidades y

manifestaciones. Además, incluye la postulación de proyectos al Registro de Proyectos Deportivos susceptibles de Donaciones con Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte y otros, aplicando enfoque de género.

4. Sistema de Fortalecimiento y Desarrollo de las organizaciones deportivas y sociales: Ejecutar planes y programas que promuevan la constitución y desarrollo de organizaciones deportivas, manteniendo un registro de estas. Ejercer la supervigilancia y fiscalización a personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que administren bienes otorgados por la institución, aplicando enfoque de género.
5. Infraestructura y recintos deportivos: Implementar el Plan Nacional de Infraestructura Deportiva, a través de la conservación, mantención, inversión y gestión de infraestructura deportiva, contemplando administraciones modernas y eficientes de recintos e instalaciones que forman parte del patrimonio institucional.

Clientes

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

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

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

- 1.- Alcanzar los 5 millones de personas que practican deporte al año 2022.
- 2.- Potenciar sustancialmente el desarrollo deportivo de Chile mediante la organización de los Juegos Santiago 2023.

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

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

Medidas prioritarias en materia de Actividad Física y Deporte formativo y Comunitario

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

- Reimpulsar el Sistema elige Vivir Sano como articulador interministerial.
- Encuentros Deportivos Comunales.
- Festivales Deportivos Familiares.
- Deporte a toda hora.
- Implementar el Programa Crecer en movimiento.

Medidas prioritarias en materia de Deporte Competitivo y Alto Rendimiento.

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

- Desarrollar el Programa Promesas Chile.
- Reformulación del Sistema Nacional de Competencias.
- Fortalecer Plan Olímpico.
- Facilitar participación deportistas paralímpicos.
- Incorporación de deportistas en instituciones de educación superior.
- Crear Beca Excelencia Académica.
- Becas Chile ex deportistas y entrenadores.
- Desarrollar infraestructura para los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos Santiago 2023.

**2.3
CONTEXTO
EXTERNO
DEL SERVICIO**

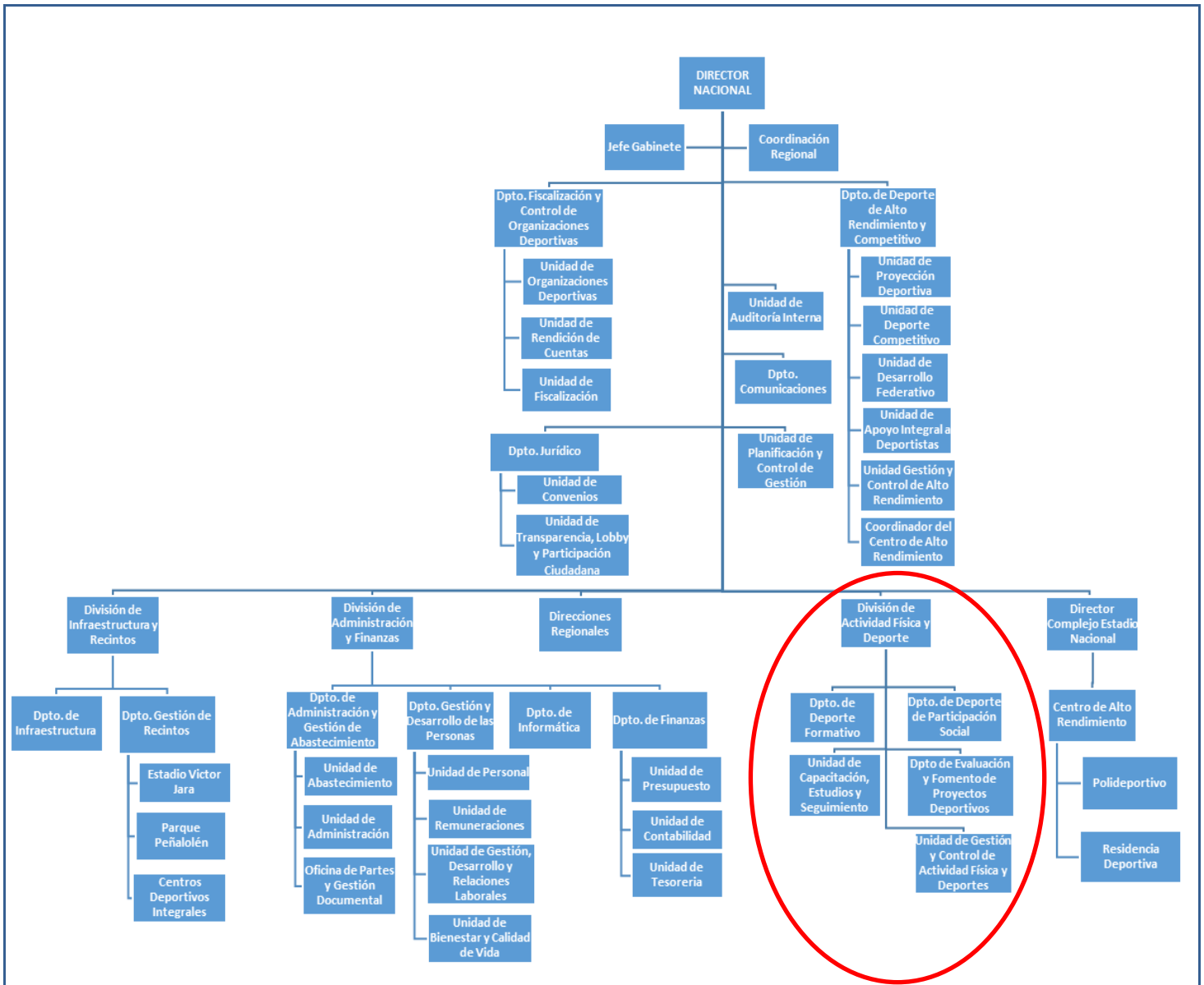
De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.712, en su artículo 10° el IND es un Servicio público funcionalmente descentralizado que se vincula con el Presidente de la República a través del Ministerio del Deporte. En este sentido, el establecimiento del Ministerio del Deporte (MINDEP), como nueva institucionalidad 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 Jefe/a División Actividad Física y Deportes internamente se relaciona con:

Director/a Nacional, como Jefe/a superior del Servicio, entrega las directrices estratégicas a los/as Jefes/as de Divisiones, las cuales deben estar en línea con los Convenios de Desempeño del DN.

Jefe/a de Gabinete, colaborará de manera inmediata y directa con el/La Directora/a Nacional en la función de coordinación y apoyo a la gestión institucional.

Con los/as Jefes/as de las otras dos Divisiones, Departamentos y Unidades del Nivel Central y Directores/as Regionales y Encargados Regionales, se relacionan a través de los lineamientos que cada División entrega para el logro de los objetivos previamente definidos y aprobados.

**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	\$227.607.000.-
Presupuesto de Inversión	\$440.890.000.-
Presupuesto Programas Especiales	\$26.456.646.-

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 jefe/a de la División de Actividad Física y Deportes debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Dirección Nacional en la implementación de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte definida por el Ministerio del Deporte.
2. Definir las orientaciones estratégicas de los planes y programas destinados al desarrollo del Deporte y la Actividad Física en el país, con énfasis en el deporte formativo, de participación social, en la gestión del Programa Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de las Donaciones con Fines Deportivos Sujetas a la Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte.
3. Planificar, organizar y supervisar las operaciones de la División, velando por el cumplimiento de las metas y objetivos asignados a su gestión.
4. Planificar, coordinar, controlar y evaluar la ejecución de los programas deportivos financiados por el Instituto Nacional de Deportes y destinados al desarrollo del Deporte y la Actividad Física en el país.
5. Desarrollar alianzas con instituciones públicas, privadas y personas naturales para el desarrollo de programas deportivos.
6. Definir lineamientos estratégicos de las capacitaciones referidas directamente a los programas ejecutados por la División y los instrumentos de fomento del deporte.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Aumentar la participación de la población en la actividad física y la práctica deportiva sistemática, durante todo el curso de la vida, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, incentivando el desarrollo de una cultura deportiva en el país.</p>	<p>1.1. Implementar y monitorear la ejecución de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte, los programas Crecer en Movimiento, Deporte y Participación Social, y el Fondo Nacional para el Fomento del Deporte.</p> <p>1.2. Contribuir, en el ámbito de su competencia, al desarrollo y fortalecimiento del Sistema Elige Vivir Sano.</p>
<p>2. Mejorar la gestión administrativa de los programas deportivos de la institución, con el fin de generar condiciones óptimas para la implementación de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte.</p>	<p>2.1. Modernizar el proceso de constitución de las organizaciones deportivas y fortalecer al capital humano que se desempeña en el sector deporte.</p> <p>2.2. Optimizar el proceso de ejecución, control y evaluación de los programas deportivos.</p> <p>2.3. Desarrollar capital humano para el fortalecimiento de la calidad de la implementación de los planes y programas de actividad física y deporte.</p>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS 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 PÚBLICO¹

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.

¹ 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.</p> <p>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 gestión y/o evaluación de proyectos sociales o deportivos en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: Gestión presupuestaria y gestión deportiva.</p> <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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<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>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	20
Presupuesto Corriente	M\$ 227.607.-
Presupuesto de Inversión	M\$ 440.890.-
Presupuesto Programas Especiales	M\$ 26.456.646.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del jefe/a de la División de Actividad Física y Deportes lo conforman las jefaturas de las siguientes áreas:

- **Jefe/a de Departamento de Deporte Formativo:** quien planifica, implementa, ejecuta y realiza seguimiento de los Programas de Desarrollo del Deporte Formativo a nivel nacional.
- **Jefe/a del Departamento de Deporte de Participación Social:** quien propone, implementa, aplica y realiza seguimiento de los Programas de desarrollo del Deporte de Participación Social y de sus componentes y de cualquier otro Programa de naturaleza y finalidades similares.
- **Jefe/a del Departamento de Evaluación y Fomento de Proyectos Deportivos:** quien coordina con el Ministerio del Deporte para la formulación y proposición de normas, metodologías, criterios y estándares técnicos que permitan tanto la coordinación de la evaluación de los proyectos de inversión deportivos como la coordinación de la evaluación y el seguimiento de la ejecución de dichos proyectos del Fondo Nacional del Deporte.
- **Jefe/a de Unidad de Capacitación, Estudios y Seguimiento:** quien coordina las acciones de capacitación de los recursos humanos que participan en los programas desarrollados por el Instituto.
- **Jefe/a Unidad de Gestión y Control de Actividad Física y Deportes:** quien realiza el control y seguimiento financiero, presupuestario y de indicadores de gestión de los Proyectos y Programas a cargo de la División de Actividad Física y Deportes.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la jefe/a de la División de Actividad Física y Deportes se relaciona directamente con el Director/a Nacional y luego con las jefaturas de las Divisiones de Infraestructura y Recintos y de Administración y Finanzas, Departamentos y Unidades del Nivel Central, con quienes trabaja en conjunto, para la implementación de las políticas deportivas.

Asimismo, se relaciona directamente con las jefaturas que tiene a su cargo tanto a nivel central como regional y con los Directores Regionales y encargados regionales, quienes implementan las directrices de la División en el territorio.

Los principales clientes son la comunidad en general, organizaciones deportivas, deportistas, municipios, otros servicios públicos, entes privados, instituciones de educación, y otros relacionados con la actividad física y deportiva nacional; quienes participan de los programas de actividad física y deportiva formativa y comunitaria, a lo largo del país y, mediante la utilización de los mecanismos de fomento y financiamiento para el deporte.

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 **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.433.000.-** 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 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.097.768.-	\$1.548.884.-	\$4.646.652.-	\$3.807.178.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.572.328.-	\$2.786.164.-	\$8.358.492.-	\$6.406.541.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.674.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.082.771.-	\$1.541.386.-	\$4.624.157.-	\$3.789.857.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.910.388.-	\$2.455.194.-	\$7.365.582.-	\$5.718.805.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.433.000.-

***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 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 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.