

**JEFE/A DIVISIÓN DE DESARROLLO
INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES - IND
MINISTERIO DEL DEPORTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/A la Jefe/a de la División de Desarrollo le corresponde garantizar la trazabilidad y calidad de la gestión de las instituciones deportivas, sean federaciones u otro tipo de instituciones del deporte y sociales, con el objeto de resguardar el uso de los recursos públicos y su aplicación y entrega oportuna a la población y a los deportistas. Asimismo, deberá velar por la ejecución del plan de inversiones para la nueva infraestructura deportiva nacional y regional, velando además por la eficiente gestión y administración de los recintos deportivos con que cuenta el Instituto Nacional de Deportes en concordancia con los objetivos sociales y deportivos que promueven y fomentan la actividad física y el deporte.

**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: 27-06-2017
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza.

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

“Promover el Desarrollo del Deporte y la Actividad Física de la población a través de la ejecución de planes y programas de fomento e infraestructura, y el financiamiento de proyectos, orientados a fortalecer el deporte infantil, aumentar la práctica y adherencia hacia la actividad física deportiva a lo largo de todo el ciclo vital sin exclusión y mejorar el rendimiento deportivos, tomando como eje su evolución dentro del Sistema de Competencias Deportivas, con una perspectiva intersectorial, cultural, territorial, y de género”.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Incrementar la adherencia y participación de la población en la actividad física y deportiva a lo largo de todo el curso de vida, asegurando el acceso de la población de sectores medios y más vulnerable a las oportunidades para su práctica y disfrute, tomando en cuenta factores territoriales, culturales y de género.
2. Consolidar las estructuras para que el deporte de rendimiento chileno, en sus categorías olímpicas y paraolímpicas, se transforme en una potencia deportiva regional y continental mediante una mayor articulación y coordinación entre los diferentes actores que convergen en los resultados deportivos, asegurando los procesos de preparación y participación, así como las condiciones para el entrenamiento y competencia de nuestros deportistas y entrenadores.
3. Mejorar la infraestructura deportiva del país, acordes a las demandas ciudadanas y a estándares internacionales, que incorporen perspectiva local, diseños sustentables y modelos de gestión establecidos participativamente con los vecinos e instituciones sociales y deportivas.
4. Fortalecer la participación de organizaciones deportivas locales, a través del financiamiento de proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva, orientadas a disminuir la brecha existente en la práctica deportiva y de actividad física en la población.

Productos Estratégicos

1. **Ejecución de programas de deporte de participación:** Corresponde al conjunto de servicios y productos de provisión directa del Servicio que se entregan para el desarrollo del deporte masivo o deporte para todos, ello, a través actividades deportivas recreativas, de deporte formativo, apoyo a la gestión de las organizaciones deportivas y otras instituciones vinculadas a la gestión deportiva.
2. **Desarrollo de deporte de rendimiento:** Corresponde al conjunto de los servicios y productos entregados para el desarrollo de deporte de rendimiento considerando el desarrollo de la actividad deportiva y competitiva, como el desarrollo del deporte de alto rendimiento, considerando tanto a los deportistas y talentos deportivos que se inician en el circuito deportivo, como a las Federaciones y Organizaciones que contribuyen al desarrollo de las disciplinas deportivas. Se concentrará en el

desarrollo del deportista durante todas sus etapas competitivas, tomando como eje su crecimiento dentro del sistema de competencias y el apoyo interdisciplinario que necesite a lo largo de su carrera.

3. **Financiamiento de proyectos para el desarrollo de la actividad física y deportiva:** Corresponde a proyectos presentados en el marco del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte (FONDEPORTE), tanto en su modalidad Concursable, como su modalidad de Asignación Directa. Los postulantes son organizaciones deportivas, comunitarias, territoriales y otras, que buscan contribuir al fomento y desarrollo de la actividad física y deportiva del país, así como también al desarrollo de competencias de carácter nacional e internacional., Además, incluye la postulación de proyectos al Registro de Proyectos Deportivos susceptibles de Donaciones con Franquicia Tributaria de la Ley del Deporte.
4. **Provisión de infraestructura y recintos para la práctica deportiva y actividad física:** Corresponde al conjunto de recursos que la Institución asigna para el diseño y ejecución de obras mayores y/o de alta especialización. Manteniendo un banco de proyectos normalizados a objeto de promover su estandarización a nivel nacional; incorporando además, los modelos de gestión y de negocios orientados a la administración deportiva sustentable, fomentando el uso de recintos del patrimonio IND que se administran directamente, por encargo de gestión o concesión.

Clientes Institucionales

1. Deportistas.
2. Población que realiza actividad física y deportiva.
3. Organizaciones Deportivas.
4. Organizaciones Comunitarias, Territoriales, Funcionales y Otras.
5. Deportistas de Alto Rendimiento, Técnicos, Jueces y Árbitros.
6. Establecimientos educacionales y centros de educación superior
7. Servicios Públicos y Municipios.
8. Empresas donantes.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El actual Programa de Gobierno plantea que el deporte y la actividad física son esenciales para el desarrollo de niñas, niños y jóvenes, además de contribuir a estilos de vida saludables y al bienestar en las siguientes etapas de la vida. Sin embargo, chilenos y chilenas en su mayoría seguimos siendo sedentarios, con una alta prevalencia de la obesidad. La práctica continua de algún deporte es más bien la excepción que la regla y necesitamos que la población, en todos los sectores socioeconómicos, particularmente de sectores medios y vulnerables, se incorporen a esta actividad. Lo anterior, nos exige fortalecer la institucionalidad deportiva e impulsar políticas que permitan masificar la actividad física, junto con reinstalar programas que impulsen el deporte competitivo y de alto rendimiento.

En lo específico se planea construir nuevos Centros Integrales de Deporte, instalaciones especializadas con un nuevo modelo de gestión, equipamiento y

monitores capaces de apoyar la práctica deportiva de la comunidad e integrarla a actividades recreativas, particularmente al servicio de los liceos públicos de las comunas en que se ubiquen. Respecto de la administración de estos recintos (los nuevos y los ya existentes), se examinará caso a caso la institucionalidad que permita asegurar los recursos que se requieran para su funcionamiento, pudiendo recaer esta responsabilidad en el nivel comunal, regional o central.

Para el alto rendimiento, se implementará un Laboratorio de Dopaje, se reposicionará la unidad de ciencias del deporte y se estudiarán e implementarán los requerimientos de los Centros de Entrenamiento Regional. Está en proceso de aprobación y promulgación la Ley que crea el Comité Paraolímpico Chileno independiente del Comité Olímpico. Esto es reconocer el deporte como una expresión más de este grupo social. Estableceremos una línea de financiamiento para el desarrollo deportivo, competencia y alto rendimiento que permita el apoyo al desarrollo del deporte adaptado. Además, reconoceremos como equipamiento deportivo sillas de ruedas y otras ayudas técnicas del deporte adaptado para el financiamiento en los proyectos. En el deporte para personas con discapacidad se está avanzando en habilitar centro de actividad física y deportiva para personas con discapacidad, dotándolo de profesionales especializados. Se crearán el programa "Deporte en tu Comuna", en que cada municipio puede diseñar un Plan Deportivo o incorporar en su Plan de Desarrollo Comunal el deporte (incorporando los planes deportivos barriales), con el objeto que éste considere las necesidades de la comunidad organizada.

En deporte formativo se implementará el programa escuelas deportivas integrales que contemplará variadas disciplinas (fútbol, voleibol, basquetbol, etc.). Desarrollaremos Olimpiadas Escolares y de Educación Superior para incentivar la práctica deportiva y descubrir nuevos talentos. También desarrollaremos olimpiadas de deporte para personas discapacitadas. Avanzaremos en la profesionalización de las dirigencias deportivas, con mayores exigencias de control y transparencia en el manejo de recursos. Se Potenciará la Estrategia Nacional de Alto Rendimiento con el objeto de posicionar a Chile en el contexto deportivo internacional, garantizando la sostenibilidad de los procesos de preparación y participación de los deportistas chilenos en eventos mundiales, continentales y del Ciclo Olímpico. Lo que han logrado destacados deportistas que han conseguido importantes triunfos muestra que es posible y que debe ser respaldado con una política eficiente desde el Estado. Aumentaremos y perfeccionaremos los incentivos para deportistas de élite y generaremos programas de Atención Integral a Deportistas, que no sólo considere el aporte financiero para su preparación, entrenamiento y competencia, sino un conjunto de beneficios complementarios que permitan su mantención en el circuito durante y con posterioridad a su carrera deportiva.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

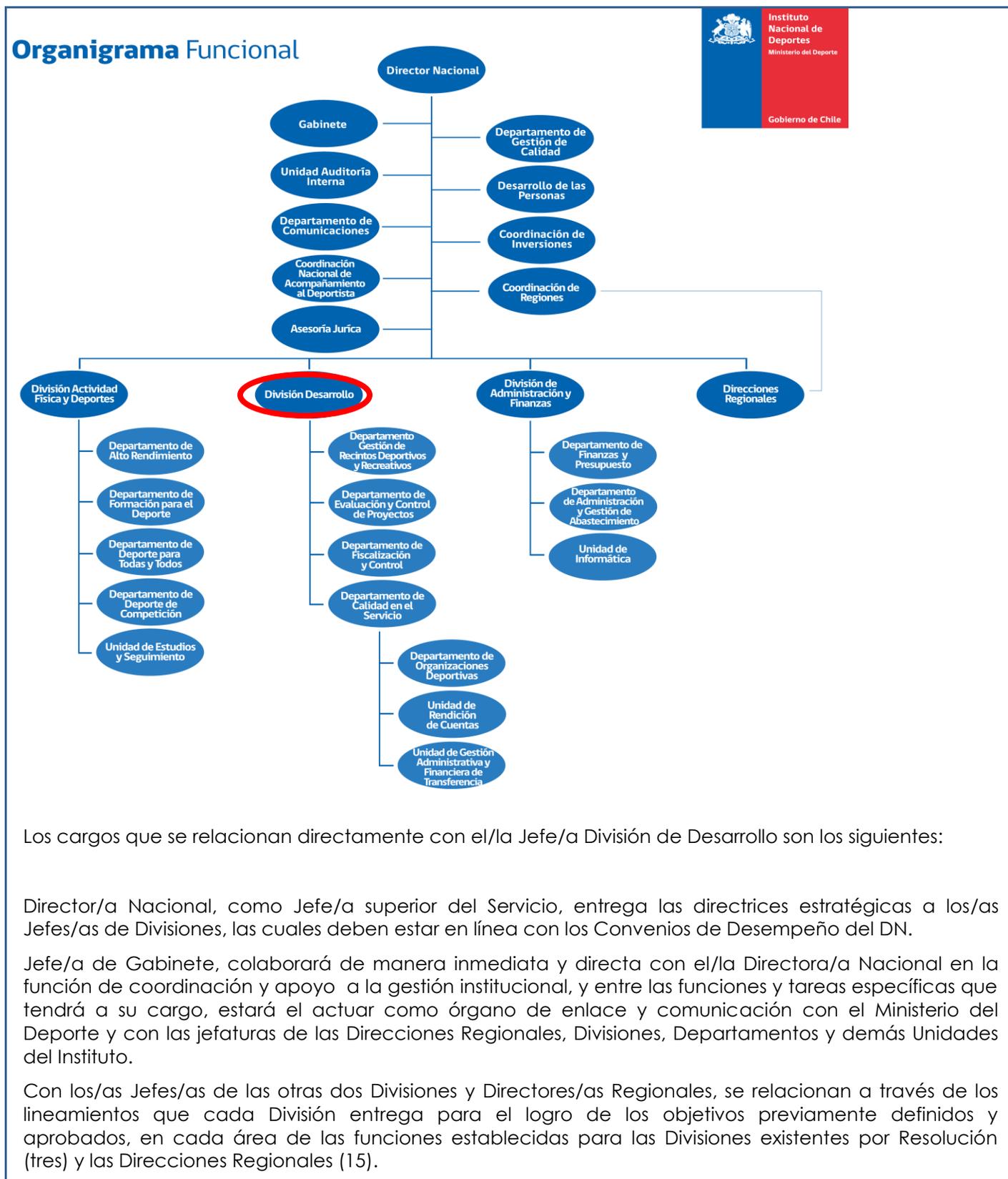
De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.712, en su artículo 10° el IND es un Servicio público funcionalmente descentralizado que se vincula con el Presidente de la República a través del Ministerio del Deporte. En este sentido, el establecimiento del Ministerio del Deporte (MINDEP), como nueva institucionalidad deportiva, trae aparejados cambios en materia de organización interna y de relaciones de jerarquía entre ambas instituciones, que deben ser considerados para llevar a cabo la ejecución de la Política Nacional de Actividad Física y Deporte a nivel Nacional.

Por otra parte, para cumplir su propósito el 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



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

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

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 78.905.639.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 52.208.349.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Instituto Nacional de Deportes cuenta con 15 Direcciones regionales a lo largo del país.

- Dirección Regional Arica y Parinacota.
- Dirección Regional Tarapacá.
- Dirección Regional Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama.
- Dirección Regional Coquimbo.
- Dirección Regional Valparaíso.
- Dirección Regional Metropolitana.
- Dirección Regional O'Higgins.
- Dirección Regional Maule.
- Dirección Regional Bío Bío.
- Dirección Regional Araucanía.
- Dirección Regional Los Ríos.
- Dirección Regional Los Lagos.
- Dirección Regional Aysén.
- Dirección Regional Magallanes.

2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP

Los cargos del Instituto Nacional de Deportes que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

El/la Jefe/a de la División de Desarrollo debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, organizar y supervisar las operaciones de la división, velando por el cumplimiento de las metas y objetivos asignados y responder por los resultados de su gestión.
2. Planificar, coordinar y controlar la correcta ejecución de proyectos deportivos y sociales, financiados por el Instituto Nacional de Deportes a nivel nacional y el funcionamiento de las organizaciones deportivas y federaciones privilegiando el desarrollo de la actividad física, el Deporte y a los deportistas.
3. Administrar y evaluar los instrumentos de fomento deportivo y gestionar el proceso de donaciones con fines deportivos, a nivel nacional.
4. Garantizar la trazabilidad y oportunidad en la asignación de recursos a instituciones sociales y deportivas, a través de los procesos de fiscalización, rendiciones de cuenta, capacitación y asesorías en apoyo a la generación de sistemas de mejoramiento continuo para el mejor funcionamiento y operación de dichas instituciones.
5. Ejecutar el plan de inversiones de infraestructura deportiva de nivel nacional y regional.
6. Velar por la adecuada gestión de los recintos deportivos, patrimonio del Instituto y la supervisión de los recintos entregados en administración.
7. Asesorar a la Dirección Nacional en la formulación de las definiciones estratégicas y plan de gestión anual. Realizar el seguimiento y evaluación de los indicadores y metas suscritas por la División.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Velar para que las organizaciones sociales y deportivas respondan a los más altos estándares de calidad y eficiencia para asegurar la generación de resultados significativos y de impacto en la actividad física y el deporte.</p>	<p>1.1 Diseñar, incentivar e implementar modelos de gestión de calidad para el ámbito deportivo, de desarrollo social y de la gestión financiera, que garanticen el mejor uso de los recursos, con impacto directo en el desarrollo y proyección deportiva de los nuevos talentos, los deportistas consolidados y la población en general.</p> <p>1.2 Optimizar y modernizar los sistemas de fiscalización, rendición de cuentas y capacitación, estableciendo mecanismos de coordinación integrados en torno a los usuarios y con procesos que garanticen el mejoramiento continuo.</p>
<p>2. Optimizar la gestión de recintos deportivos en el país, con el fin de que éstos contribuyan al logro de los objetivos estratégicos institucionales.</p>	<p>2.1 Liderar la modernización del proceso de gestión de recintos, optimizando el modelo de administración de los recintos de patrimonio del Instituto e incrementando el uso de sus instalaciones.</p>
<p>3. Mejorar la gestión de proyectos de fomento deportivo y de donaciones con fines deportivos de la Institución, contribuyendo a la entrega oportuna de estos servicios a la población.</p>	<p>3.1 Optimizar los sistemas de evaluación de Proyectos de Fomento deportivos y de inversión en infraestructura deportiva.</p> <p>3.2 Diseñar mejoras a los procesos de implementación específicas de la Ley de Donaciones con Fines Deportivos.</p>
<p>4. Mejorar la ejecución del plan de inversiones para la nueva infraestructura deportiva.</p>	<p>4.1 Rediseñar los procesos de generación de bases de licitación y administrativos internos para su adjudicación y ejecución.</p> <p>4.2 Optimizar los procesos de control técnico y administrativo de la ejecución de proyectos, en los plazos establecidos, para la nueva infraestructura deportiva.</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 www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

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 de 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 de planificación estratégica y control de gestión, en un nivel apropiado para las necesidades del cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en gestión de proyectos y/o ejecución de inversiones en infraestructura.</p> <p>Deseable poseer 2 años experiencia en dirección o jefatura en organizaciones de similar envergadura.</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, movilizandando 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 necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10%
<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>	15%
<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%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	180 ³
Presupuesto que administra	\$57.976.271.000 ⁴

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

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

Jefe/a Departamento de Evaluación y Control de Proyectos: Quien realiza tareas específicas relacionadas con la formulación y proposición de normas, metodologías, criterios y estándares técnicos que permitan tanto la evaluación de los proyectos de inversión deportivo como la evaluación y seguimiento de la ejecución de dichos proyectos

Jefe/a Departamento de Gestión de Recintos Deportivos y Recreativos: Quien realiza tareas específicas relacionadas con la gestión y el uso eficiente y del adecuado funcionamiento de los recintos e instalaciones deportivas.

Jefe/a Departamento de Fiscalización y Control: Quien realiza tareas específicas relacionadas con diseño, desarrollo, ejecución y monitoreo de los mecanismos de control que permitan la verificación del correcto uso y destinos de los recursos que administra el IND

Jefe/a Departamento de Calidad en el Servicio: Quien realiza tareas específicas relacionadas con diseño, coordinación y control de los procesos internos del IND velando por garantizar su trazabilidad con el propósito de brindar un servicio de calidad a los clientes externos.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Jefe/a de División de Desarrollo **internamente se relaciona** con su superior jerárquico, el/la Director/a Nacional y luego con las Jefaturas de las Divisiones de Actividad Física y Deportes y de Administración y Finanzas, con quienes se trabaja en conjunto, para la implementación de las políticas deportivas. Se relaciona directamente con las jefaturas que tiene a su cargo (nivel central) y con los/as Directores/as Regionales del IND.

Los principales **clientes externos** del/de la Jefe/a de la división de desarrollo son municipios, organizaciones deportivas y sociales, colegios, otras instituciones públicas y empresas privadas (donaciones) orientados al desarrollo y proyección de la actividad física y deportiva en el país, a través de la ejecución de proyectos de inversión en infraestructura deportiva, postulación y asignación de proyectos de fomento deportivo y

³ Dotación informada incluye los recintos que dependen de la División de Desarrollo: Estadio Víctor Jara, Estadio Nacional y Parque Peñalolén.

⁴ Incluye presupuesto de Departamento de Inversiones, dado que dicho Departamento al momento de asociar los presupuestos por Centros de Responsabilidad pertenecía a la División de Desarrollo.

proporcionando recintos deportivos disponibles a la comunidad, entre otros

Además, el IND cuenta con 3 Asociaciones de Funcionarios, cuya expresión del nivel central y la División de Desarrollo alcanza a las 141 personas, de acuerdo al siguiente detalle:

- **ANFUCHID:** Asociación Nacional de Funcionarios de Chiledeportes, con 36 afiliados.
- **ASOFIND:** Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional de Deportes, con 12 afiliados.
- **AFINDEP:** Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto Nacional del Deporte, con 93 afiliados.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.581.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.022.212.-	\$1.813.327.-	\$4.835.539.-	\$3.935.141.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.436.416.-	\$3.261.850.-	\$8.698.266.-	\$6.601.832.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.824.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.007.582.-	\$1.804.549.-	\$4.812.131.-	\$3.918.848.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.790.621.-	\$2.874.373.-	\$7.664.994.-	\$5.904.442.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.581.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del

término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones 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.