

**JEFE/A DIVISIÓN TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN
SERVICIO ELECTORAL - SERVEL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/La Jefe/a de la División Tecnologías de Información del Servicio Electoral le corresponde liderar e impulsar la innovación y transformación digital del Servicio, cumpliendo un rol estratégico; identificar, junto a las áreas y clientes internos, diseñar e implementar las mejores soluciones tecnológicas que permitan al Servicio ejecutar sus procesos de manera efectiva, eficiente y segura; y garantizar la disponibilidad y el buen funcionamiento de los sistemas informáticos y computacionales de la Institución.

Al/la Jefe/a de la División Tecnologías de Información del Servicio Electoral le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Definir y proveer los sistemas informáticos adecuados para el logro de los objetivos de la Institución.
2. Definir y actualizar las políticas y planes informáticos de la Institución.
3. Preparar y supervisar el diseño y ejecución del presupuesto de los sistemas de información, velando por una correcta administración de los recursos financieros.
4. Gestionar proyectos institucionales de acuerdo con las definiciones estratégicas.
5. Definir los estándares de los sistemas y aplicaciones electorales y administrativos, asegurando su total funcionalidad e interoperabilidad. Apoyar la definición y aplicación de los niveles adecuados de seguridad de los sistemas para garantizar la integridad y confidencialidad de la información, de la operación normal como de procesos electorarios.
6. Relacionarse con entidades externas para gestionar el tratamiento de la información desde el ámbito informático que sea requerida o remitida por el Servicio Electoral;
7. Identificar y administrar los riesgos relacionados a esta División y formular controles y planes de tratamiento, si aplica.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	27
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$2.000.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el periodo de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar e impulsar la innovación y transformación digital en el Servicio, cumpliendo un rol estratégico.	<p>1.1. Conocer y entender los modelos de negocio del Servicio, los puntos críticos de la experiencia del usuario y proponer la estrategia tecnológica más adecuada para la Institución, considerando los objetivos estratégicos institucionales y las nuevas tecnologías existentes en la industria.</p> <p>1.2. Interactuar regularmente con los líderes de las unidades de negocio y de las distintas áreas de la Institución para identificar problemas y oportunidades.</p> <p>1.3. Impulsar el cambio cultural hacia un Servel más digital, donde el equipo humano de la División Tecnologías de Información sea un pilar en la gestión del cambio.</p>
2. Desarrollar e implementar herramientas tecnológicas que hagan más eficientes, seguros y confiables los procesos Institucionales, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de la Institución.	2.1 Proveer de soluciones tecnológicas que reduzcan costos, tiempos y riesgos y/o que automaticen y simplifiquen procesos para el mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos por parte de las distintas áreas de la organización.
3. Controlar los sistemas y plataformas tecnológicas del Servicio, manteniéndolas debidamente actualizadas y funcionales al cumplimiento de los objetivos institucionales.	<p>3.1 Ejecutar acciones para la mejora continua de la infraestructura tecnológica en todos los niveles de la organización.</p> <p>3.2 Proponer y ejecutar proyectos de mejora de la infraestructura a nivel nacional.</p>
4. Promover un clima laboral inclusivo y colaborativo entre los funcionarios de su División, ejerciendo un liderazgo que potencie las competencias de estos y que genere una convivencia positiva entre los miembros de su equipo.	4.1 Idear y ejecutar iniciativas que favorezcan un mayor nivel de satisfacción en el cumplimiento de las funciones por parte de los funcionarios de la División, en coordinación con la Dirección.

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización y asignación electoral. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.538.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.900.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.814.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente legal: Artículo 1 A de la Ley N° 18.583.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia liderando el diseño e implementación de planes o programas de transformación digital y/o automatización o tecnologización de procesos.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

*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. Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	420
Presupuesto Anual	\$14.619.671.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir con la democracia mediante la promoción de la participación ciudadana informada; el apoyo al rol de los partidos políticos y el ejercicio de los derechos de los independientes; la conformación del Registro y padrón Electoral; la organización de los procesos electorales; el control del financiamiento y de los ingresos y gastos de las campañas electorales y de los Partidos Políticos, sancionando sus infracciones; la publicación de resultados preliminares y la preservación de la memoria electoral del país a través de procesos eficientes que resguarden la probidad, aseguren la transparencia y el cumplimiento a la Constitución y las leyes.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Contribuir a la democracia garantizando el ejercicio de los derechos políticos de la ciudadanía y facilitando el buen funcionamiento de los partidos políticos.
- Procurar la mejora continua en la regulación del funcionamiento de los partidos políticos, la equidad en las campañas políticas y la transparencia de unos y otros.
- Consolidar la tradición de confiabilidad, certeza y oportunidad de los procesos electorales.
- Potenciar nuestro rol en formación ciudadana y educación cívica electoral.
- Mejorar constantemente la efectividad en la fiscalización del funcionamiento y el financiamiento a los partidos políticos.
- Mejorar constantemente la efectividad en la fiscalización de la propaganda, gasto y financiamiento de campañas políticas.
- Fortalecer nuestros procesos críticos en eficiencia e innovación.
- Mejorar la gestión de la información en la Institución.
- Lograr un ambiente de trabajo colaborativo y una cultura de planificación, control de gestión y gestión de riesgos.
- Promover el desarrollo de las competencias de nuestros funcionarios en la Institución.

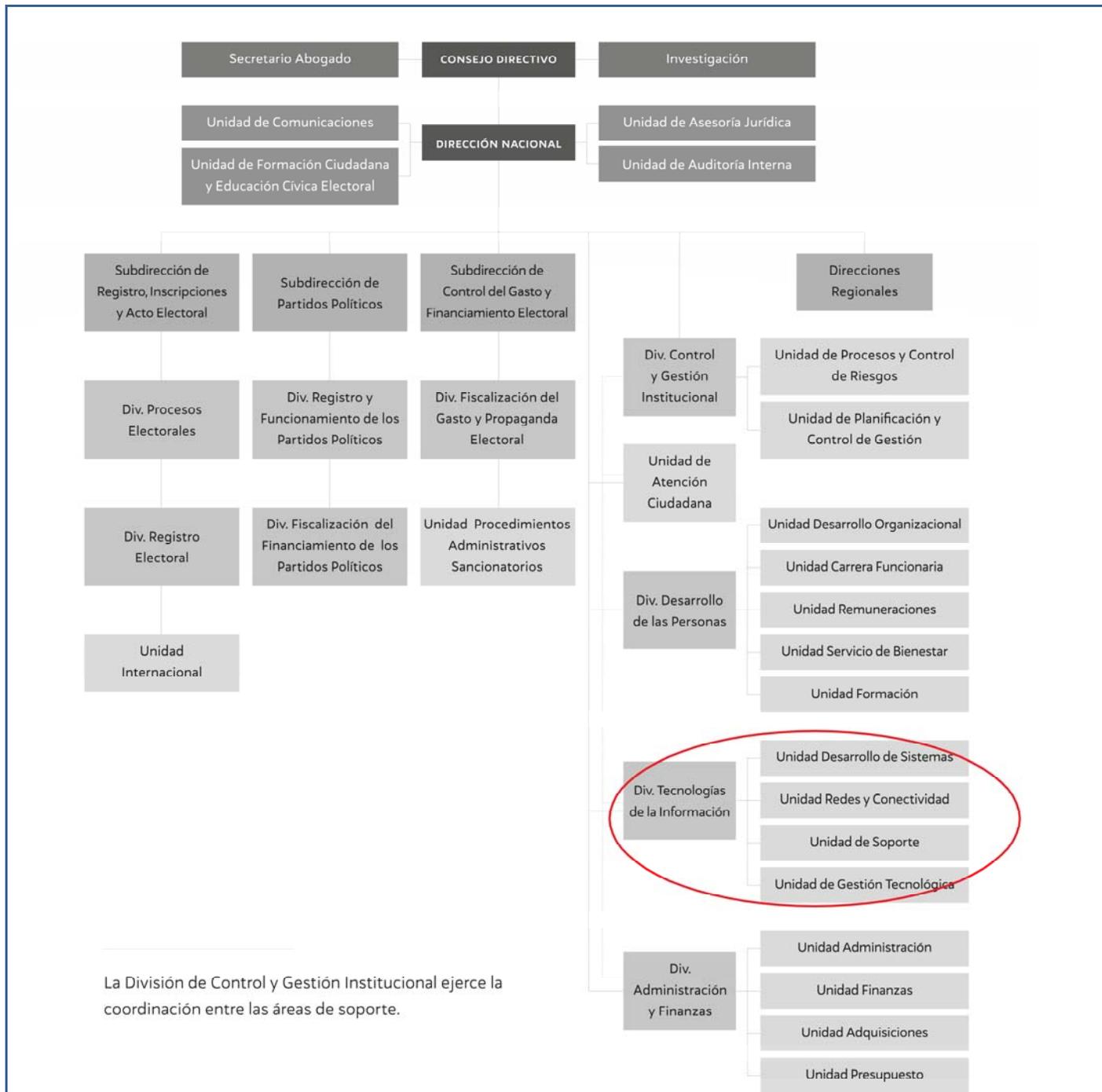
**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Los principales clientes internos del/la Jefe de la División Tecnologías de Información son:

- Consejo Directivo y Dirección Nacional, a quien deberá reportar periódicamente sobre la gestión de su División.
- Subdirectores (3), a los que deberá informar sobre la gestión relacionada con las materias propias de sus respectivas competencias y coordinar las necesidades específicas que sean pertinentes.
- Jefes/as de las otras Divisiones y Directores Regionales, con quienes deberá interactuar para la ejecución de las tareas que éstos le encomienden.
- Funcionarios y colaboradores en general.

A nivel de clientes externos, se relaciona directamente con otros organismos públicos en la coordinación de información y con proveedores externos para la entrega de servicios específicos. Asimismo se relaciona con las empresas de auditoría que la normativa establece para los procesos de auditoría al Registro Electoral.

3.4 ORGANIGRAMA



La División de Control y Gestión Institucional ejerce la coordinación entre las áreas de soporte.

El Servicio Electoral es un organismo autónomo constitucionalmente, la dirección superior le corresponde a un Consejo Directivo designado por el Presidente de la República con acuerdo del Senado. La dirección administrativa y técnica le compete al Director/a Nacional.

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a de Control de Gasto y Financiamiento Electoral
- Subdirector/a de Partidos Políticos
- Jefe/a División Fiscalización del Gasto y Propaganda Electoral

- Jefe/a División Registros y Funcionamiento de Partidos Políticos
- Jefe/a División Fiscalización Financiamiento de Partidos Políticos
- Jefe/a División Registros y Padrón Electoral
- Jefe/a División de Administración y Finanzas
- Jefe/a División Desarrollo de Personas
- Jefe/a División Tecnologías de Información
- Director/a Regional de Arica y Parinacota
- Director/a Regional de Tarapacá
- Director/a Regional de Antofagasta
- Director/a Regional de Atacama
- Director/a Regional de Coquimbo
- Director/a Regional de Valparaíso
- Director/a Regional Metropolitana
- Director/a Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins
- Director/a Regional del Maule
- Director/a Regional del Ñuble
- Director/a Regional del Bío Bío
- Director/a Regional de la Araucanía
- Director/a Regional de Los Ríos
- Director/a Regional de Los Lagos
- Director/a Regional de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
- Director/a Regional de Magallanes y la Antártica Chilena

IV. 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.

El directivo nombrado tendrá prohibición de encontrarse afiliado a algún partido político, según lo establecido en el Art. 18 de la Ley 18.603. Asimismo de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 18.556 en su Art. 71; el personal del Servicio Electoral, no podrán militar en partidos políticos, ni participar en o adherir a reuniones, manifestaciones, asambleas, publicaciones o cualquier otro acto que revista un carácter político-partidista o de apoyo a candidatos a cargos de representación popular. Tampoco podrán participar de modo similar con ocasión de los actos plebiscitarios.

El directivo nombrado estará obligado a mantener reserva acerca de los antecedentes, informaciones o documentos que conozcan en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las publicaciones que deban efectuarse y de las informaciones que pueda proporcionar dicho Servicio en conformidad a la ley.

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.