

**JEFE/A DIVISIÓN FISCALIZACIÓN DEL GASTO Y PROPAGANDA ELECTORAL
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 Jefe/a de División de Fiscalización del Gasto y Propaganda Electoral le corresponde planificar y supervisar los procesos de fiscalización a nivel nacional del cumplimiento de las normas sobre Financiamiento, Gasto y Propaganda Electoral, contenidas fundamentalmente en las Leyes N°19.884 y N°18.700. Además, le corresponde planificar y ejecutar la revisión de las cuentas generales de ingresos y gastos electorales que los candidatos y los partidos políticos presenten en el marco de las campañas electorales, realizando auditorías a las rendiciones de dichas cuentas.

Al Jefe/a de División de Fiscalización del Gasto y Propaganda Electoral, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Planificar, dirigir y controlar las actividades de fiscalización realizadas a nivel nacional, sobre las normas de aportes y gastos electorales, campañas electorales y propaganda electoral, de acuerdo a lo establecido en la Ley N°18.556, Ley N°19.884 y Ley N°18.700.
2. Planificar, procesar y ejecutar la revisión de las cuentas generales de ingresos y gastos electorales que los candidatos y los partidos políticos presenten, realizando auditorías a las mismas.
3. Identificar y administrar los riesgos relacionados con esta División, estableciendo controles y planes de tratamiento de los mismos dentro de una cultura institucional de gestión y control de riesgos.
4. Analizar datos estadísticos sobre las materias de su competencia.
5. Proponer manuales, formularios y demás documentos que sean necesarios para el control de los ingresos y gastos electorales y propaganda electoral.
6. Cumplir las demás funciones que le encomiende el superior jerárquico.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$705.000.000

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 período 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. Velar por el cumplimiento de las normas sobre aportes, gasto y propagandas electorales y, en general, de todas las obligaciones establecidas en la Ley N°18.700, Ley N°19.884 y Ley N°18.556.	1.1 Proponer el diseño y ejecutar los planes de fiscalización a nivel nacional para verificar el cumplimiento de la normativa asociada por parte de partidos políticos, administradores electorales generales, candidatos y administradores electorales y otros actores.
2. Gestionar los procesos de denuncias ciudadanas y fiscalización tanto de propaganda como de contabilidad electoral.	2.1 Identificar y proponer mejoras a procesos, liderar equipos e incorporar tecnologías que permitan cumplir, en tiempo y forma, con las tareas asignadas por la Institución.
3. Capacitar sobre el cumplimiento de las normas sobre gasto y propaganda electorales a los actores pertinentes.	3.1 Proponer el diseño y ejecutar los planes de capacitación a Partidos Políticos, administradores electorales generales, candidatos, administradores electorales, electorales, etc., sobre las normas de gasto y propaganda electoral, que permitan un adecuado cumplimiento de éstas.
4. Ejercer un liderazgo inclusivo, que potencie las competencias del grupo humano a su cargo y promueva una convivencia positiva, basada en el buen trato entre los miembros de su equipo y con el resto de la organización.	4.1 Implementar un plan de manejo de clima que permita el cumplimiento en tiempo y forma de los objetivos y metas divisionales.

* 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 **40%**. Incluye las asignaciones de modernización y asignación electoral. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.512.000.-** 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) **\$3.895.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.745.000.-

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 2 del DFL N° 6, de 06 de abril de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.583, Orgánica Constitucional que fija Planta del Servicio Electoral. E inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882

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 en el diseño, implementación y gestión de planes, programas y procesos de fiscalización y/o de control, como también en la planificación y realización de auditorías, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos de normas y principios contables, y/o conocimientos básicos de la normativa electoral vigente.

Por último, se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

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

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.

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.

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.

*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 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.

**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	
C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA	Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para anticipar, detectar y analizarlas 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.
C3. 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.
C4. 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.
C5. 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.

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**

<p>Misión Institucional</p> <p>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.</p> <p>Objetivos Estratégicos Institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

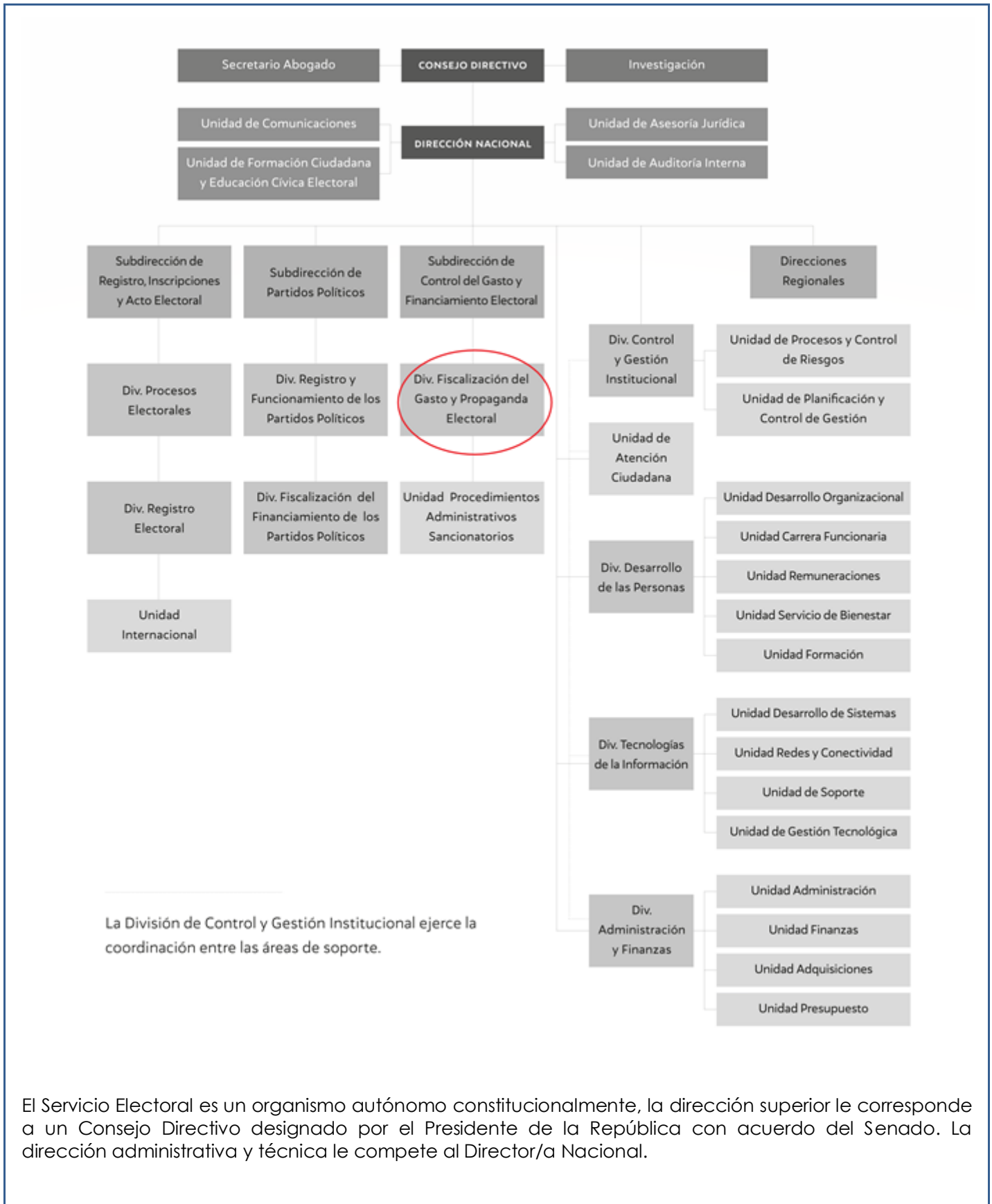
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos de la División de Fiscalización del Gasto y Propaganda Electoral son:

- Subdirector/a de Control del Gasto y Financiamiento Electoral, a quien deberá reportar periódicamente sobre los procesos y resultados propios y para las necesidades de la Dirección y el Consejo Directivo.
- Director/a y Consejo Directivo, según requerimientos que le formule el Subdirector.
- Subdirectores/as y Jefes/as de las otras Divisiones, quienes le harán requerimientos.
- Las Direcciones Regionales del Servicio Electoral.
- Funcionarios y colaboradores en general.

A nivel de clientes externos, se relaciona directamente con partidos políticos constituidos, administradores electorales generales, candidatos y administradores electorales, en el cumplimiento de las tareas que la normativa les asigna y con los ciudadanos que soliciten información, requieran trámites o realicen denuncias.

3.4 ORGANIGRAMA



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
- Jefe/a División Control y Gestión Institucional
- 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 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