

**JEFE/A DIVISIÓN DE AUTORIZACIONES  
SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO - SCJ  
MINISTERIO DE HACIENDA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/a Jefe/a de la División de Autorizaciones es responsable de aquellos procesos relacionados con la tramitación y emisión de las distintas autorizaciones solicitadas por los casinos de juego, tanto en operación como en proceso de ser autorizados a operar.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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 cuarto, del artículo 41, de la Ley N° 19.995.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-01-2017.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Huberto Berg.

\*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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882, modificado por la ley N° 20.955

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Superintendencia de Casinos de Juego es un organismo público que se relaciona con el ejecutivo a través del Ministerio de Hacienda, fue creada mediante la Ley N° 19.995 de 2005, con el objetivo de supervigilar y fiscalizar la instalación, administración, explotación y el correcto funcionamiento de la industria de casinos de juego en el país. El inicio de sus funciones en mayo de 2005, implicó una inédita apertura regulada de esta industria, tanto en Chile como a nivel Latinoamericano.

#### **Misión Institucional**

La misión de la Superintendencia es "Regular la industria de casinos de juego, promoviendo su desarrollo sustentable, eficiente, responsable y transparente; efectuando una fiscalización que garantice a la ciudadanía el íntegro cumplimiento de la normativa y resguarde la fe pública, el orden público, el pago de impuestos y la contribución al desarrollo regional, mediante funcionarios y procesos de excelencia."

#### **Objetivos Estratégicos:**

1. Garantizar el cumplimiento de la normativa en los casinos de juego, resguardando la fe pública, orden público, pago de impuestos y contribución al desarrollo regional, mediante una fiscalización efectiva y la aplicación de sanciones oportunas y eficaces a las sociedades operadoras.
2. Promover el desarrollo sustentable de la industria de casinos de juego a partir de la elaboración de normas jurídicas y estándares técnicos idóneos.
3. Realizar el otorgamiento de permisos de operación de casinos de juego en forma íntegra y transparente y en los plazos establecidos y responder oportunamente las solicitudes de autorización para la correcta operación de la industria de casinos de juego.
4. Proveer orientación y/o información clara y precisa sobre el funcionamiento de la industria de casinos de juego y la SCJ, así como responder oportunamente todos los requerimientos de manera de asegurar servicios de alta calidad a la ciudadanía.

#### **Productos Estratégicos:**

1. **Ejecución de la fiscalización:** La ejecución de la fiscalización en los casinos de juego contempla el resguardo de la fe pública, orden público, pago de impuestos y contribución al desarrollo regional. Las fiscalizaciones se clasifican en: a) planificadas, b) no planificadas y c) información operacional. Las fiscalizaciones planificadas y no planificadas se pueden ejecutar tanto en oficina como en los propios casinos de juego.
2. **Regulación de la industria de casinos de juego:** Considera la generación de nuevas normas y estándares para la industria de casinos de juego, la actualización de la normativa vigente y las propuestas de modificaciones legales y/o reglamentarias.
3. **Aplicación de sanciones a los casinos de juego:** Aplicación de sanciones a las sociedades operadoras de casinos de juego por el incumplimiento de la normativa vigente.
4. **Autorización de solicitudes de la industria de los casinos de juego:** Considera todas las autorizaciones que son requeridas por la industria de casinos de juego para su funcionamiento y que contemplan plazos de respuesta según su tipología.

**5. Entrega de información sobre la industria de casinos de juego y respuesta a requerimientos ciudadanos:** Considera las respuestas a consultas, reclamos, denuncias y solicitudes de acceso a la información pública establecidas en la Ley N°20.285, así como la entrega de información relevante del quehacer institucional a través de distintos canales de comunicación.

**Clientes:**

1. Casinos de juego en operación.
2. Autoridades regionales y comunidades donde se emplazan los casinos de juego.
3. Sociedades que se han adjudicado una licencia de casinos de juego, que no están en operación.
4. Proveedores nacionales y extranjeros (implementos de juego y laboratorios certificadores).
5. Público en general.
6. Visitantes a los casinos de juego.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

La Superintendencia de Casinos de Juego enmarca su trabajo en el contexto de los lineamientos gubernamentales asociados al Ministerio de Hacienda, que dicen relación con maximizar el potencial de crecimiento de largo plazo de la economía y fomentar el mejor uso de los recursos productivos del país. A su vez, también el desempeño de la Superintendencia ha facilitado la implementación de una industria en términos positivos para las regiones y comunas donde se han insertado los proyectos de casinos aprobados por ésta. Así, la labor de la Superintendencia ha estado alineada con lo establecido en el programa de gobierno en cuanto a asegurar que los proyectos licitados reúnan las características para que impacten positivamente en ámbitos tales como el empleo, la inversión, el fomento al turismo y el crecimiento económico a nivel local y regional, entre otras variables.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Ministerio de Hacienda tiene como misión "Gestionar eficientemente los recursos públicos a través de un Estado moderno al Servicio de la ciudadanía; generando condiciones de estabilidad, transparencia y competitividad en una economía integrada internacionalmente que promuevan un crecimiento sustentable e inclusivo." La Superintendencia de Casinos de Juego es un servicio relacionado al anterior Ministerio por lo que debe alinear sus objetivos con los lineamientos estratégicos de éste.

La Ley N° 20.856, promulgada el 11 de agosto de 2015 y que introduce modificaciones a la Ley N° 19.995, establece que la Superintendencia de Casinos de Juego (SCJ) debe iniciar el proceso de otorgamiento de permiso de operación para un casino de juego en las comunas de Arica, Iquique, Coquimbo, Viña del Mar, Pucón, Puerto Varas y Natales, las que actualmente cuentan con concesiones municipales de casinos de juego.

Durante los próximos meses se debe llevar a cabo el proceso de otorgamiento de permisos para los casinos municipales. La Superintendencia deberá responder con excelencia al correspondiente desafío, redirigiendo sus recursos y esfuerzos para mantener la correcta fiscalización de los casinos y desarrollar el proceso de otorgamiento de permisos. Luego, con los siete casinos adicionales en funcionamiento deberá aumentar sus capacidades para responder correctamente a su fiscalización.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

La Superintendencia, en tanto organismo regulador y fiscalizador de la industria de casinos de juego, ha desarrollado una mirada estratégica para que la expansión y consolidación de la industria del juego tenga la competitividad que desde hace años presenta en países desarrollados, lo que requiere de la consolidación de una autoridad reguladora, que otorgue garantías de una aplicación estricta e igualitaria de las normas legales y reglamentarias que regulan el sector. Así lo entendieron hace décadas los países desarrollados y, por ello, en la actual etapa de expansión de la industria, las funciones de supervigilancia y fiscalización que comenzó a cumplir la Superintendencia promueven políticas y medidas preventivas que impidan la generación de externalidades negativas y aseguren el cumplimiento de los objetivos de desarrollo regional de manera efectiva.

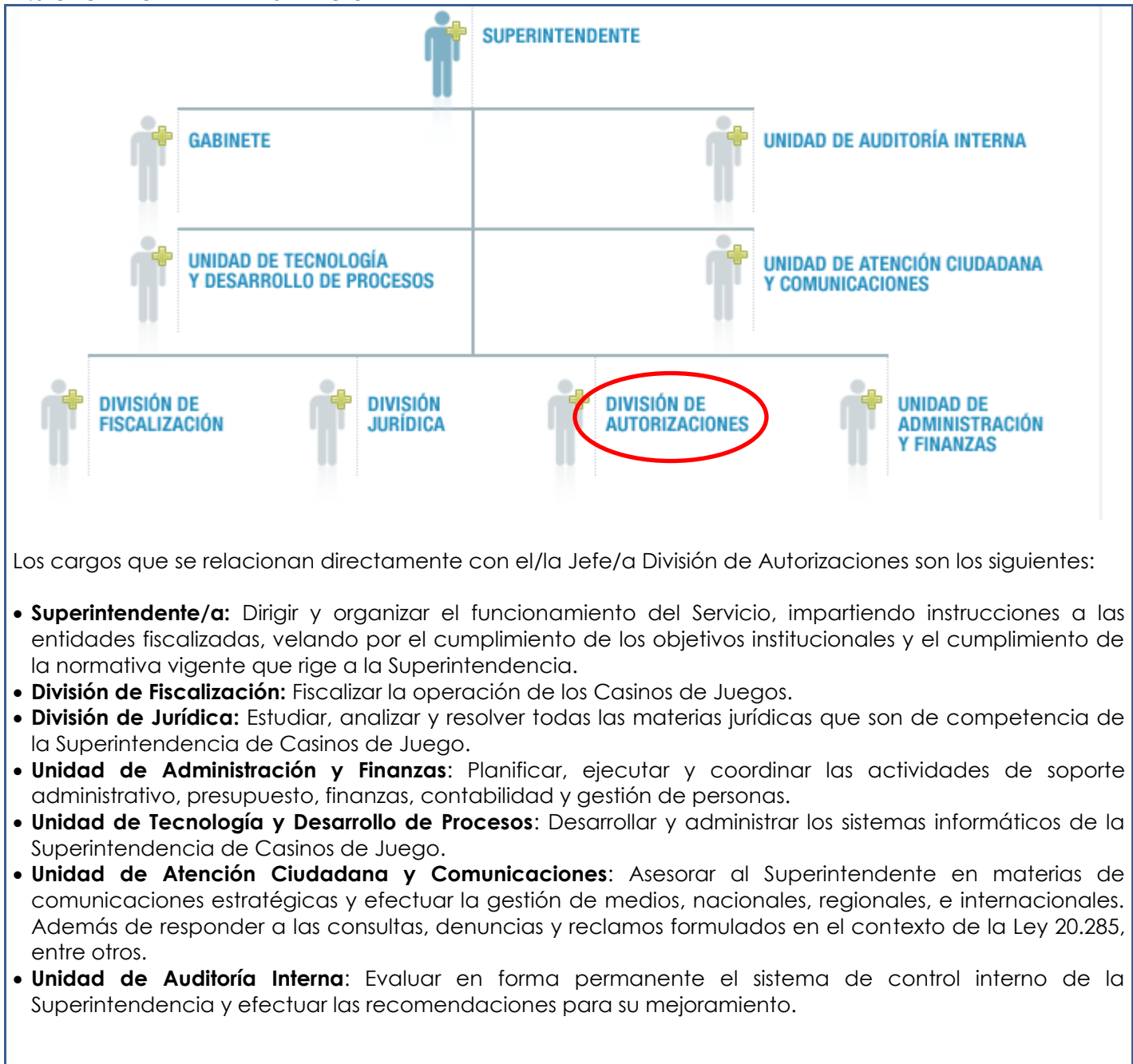
En ese contexto, la institución se plantea nuevas tareas a desarrollar, entre las que se encuentran:

1. Seguir implementando el Plan Nacional de Fiscalización de Obras en Construcción.
2. Continuar cumpliendo con su rol de regulación y fiscalización de los nuevos casinos de juego considerando todos los aspectos relacionados con la explotación de los juegos de azar de manera de dotar de transparencia a la industria, promover su desarrollo y resguardar los derechos de los clientes.

El proceso de fiscalización de casinos en operación considera ámbitos de fiscalización planificada -alineada con los objetivos institucionales- que se definen anualmente en el Plan Estratégico de la Fiscalización y de fiscalización extraordinaria que corresponden a aquellas fiscalizaciones de oficio que la SCJ determina a partir del análisis interno y fiscalizaciones por requerimiento provenientes autoridades o de la recepción de reclamos. Además, contempla fiscalizaciones específicas efectuadas en coordinación con otras instituciones del Estado.

3. Continuar con la elaboración y aplicación de las diversas normativas que permitan ejercer la supervigilancia y fiscalización de la correcta explotación y administración de los nuevos casinos de juego, atendiendo las consideraciones de fe pública y seguridad país, y la necesidad de que efectivamente colaboren con potenciar el desarrollo regional.
4. Continuar con el proceso de diseño, generación y publicación de información estadística con los resultados de la nueva Industria de Casinos de Juego de Chile, para mantener informados a los usuarios, los casinos de juego y a toda la comunidad.
5. Fortalecer el Sistema de Atención Ciudadana (SIAC) para hacerlo más cercano, expedito y oportuno.
6. Continuar con el Proceso de Otorgamiento de Permiso. Proceso en desarrollo para 7 casinos municipales de Arica, Iquique, Coquimbo, Viña del Mar, Pucón, Puerto Varas y Puerto Natales.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>59</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>5</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>54</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>3</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 4.421.519.717
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 195.225.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio no cuenta con presencia territorial fuera de la Región Metropolitana.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

Los siguientes cargos de la Superintendencia de Casinos de Juego están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a de Casinos de Juego
- Jefe/a División Función Jurídica
- Jefe/a División Función Autorizaciones
- Jefe/a División Función Fiscalización

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

El/a Jefe/a de la División Función Autorizaciones deberá asumir las siguientes funciones estratégicas:

1. Responder las solicitudes de autorización de los casinos en operación en las materias que requieran de autorización por parte de la Superintendencia, coordinando para esto la participación de otras Unidades y Divisiones según corresponda.
2. Responder las solicitudes de homologación de material de juego con el cual se desarrollan los juegos de azar en los casinos de juego autorizados en el contexto de la ley N° 19.995.
3. Administrar la información disponible de las condiciones vigentes para los Casinos de Juego, que pueda ser accedida por otras Unidades y Divisiones.
4. Elaborar la metodología de evaluación y analizar los antecedentes que presentan las sociedades solicitantes en el contexto del proceso de otorgamiento de permisos de operación de casinos de juego.
5. Supervisar la construcción de los proyectos autorizados por el Consejo Resolutivo en el tiempo establecido por la ley o su prórroga si se hubiere otorgado ésta; verificar el cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias para emitir el certificado de inicio de operaciones del casino de juego y el certificado de cumplimiento o construcción de las demás obras complementarias del proyecto integral si fuere del caso.
6. Colaborar con la realización de estudios de la industria de casinos de juego que la Superintendencia estime pertinente desarrollar, así como participar en el diseño de la normativa legal y reglamentaria en la que sea requerida.
7. Demás funciones que sean asignadas por el Superintendente.

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Liderar el Proceso de otorgamiento de permisos de operación de casinos de juego en las comunas de Arica, Iquique, Coquimbo, Viña del Mar, Pucón, Puerto varas y Natales</p>	<p>1.1 Complementar e implementar las herramientas de evaluación elaboradas por la Superintendencia para este proceso, procurando que a través del sistema diseñado la evaluación de las ofertas sea rápida, eficiente, objetiva y auditable, creando un registro de todas las acciones llevadas a cabo.</p> <p>1.2 Liderar el equipo de evaluación de las ofertas, el que estará compuesto por profesionales externos a la SCJ e internos, además de otro jefe de División y el Superintendente. El jefe de División de Autorizaciones actuará para el efecto como secretario ejecutivo y coordinará las sesiones del Comité Técnico de Evaluación.</p> <p>1.3 Rediseñar e implementar mejoras a la evaluación de las ofertas si fuese necesario.</p> <p>1.4 Velar por la correcta aplicación de la metodología de evaluación de las ofertas, con estricto apego a las bases.</p> <p>1.5 Procurar que la evaluación de las ofertas se desarrolle en tiempo y forma.</p> <p>1.6 Rediseñar e implementar las bases del proceso en los casos en que fuera necesario debido a la inexistencia de ofertas o cualquier otro motivo fundado.</p>
<p>2. Liderar y gestionar la implementación de los planes de acción orientados a mejoramiento de los procesos internos de la División.</p>	<p>2.1 Diseñar, implementar y evaluar a partir de los lineamientos estratégicos definidos por la superintendencia los planes de acción comprometidos para la División.</p>



<p>3. Diseñar e Implementar planes de registro de información y solicitudes de autorización, para el mejoramiento del funcionamiento de la industria de casinos de juego.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar los sistemas de registro informático de las sociedades operadoras, que permita visualizar todo lo relacionado con el permiso otorgado y sus modificaciones y que a su vez permita a los interesados ingresar solicitudes de modificaciones a través del mismo sistema.</p> <p>3.2 Implementar los requerimientos y exigencias que se establezcan en la normativa vigente referidas a autorizaciones de la industria de casinos de juego.</p>
<p>4. Implementar y actualizar el procedimiento y el sistema de registro de homologaciones de materiales e implementos de juego.</p>	<p>4.1 Implementar los nuevos estándares de homologación de materiales e implementos de juego.</p> <p>4.2 Gestionar la mantención y consolidación de un registro de homologación de materiales e implementos de juego.</p> <p>4.3 Desarrollar la nueva metodología para la certificación de Laboratorios que realizan el proceso de homologación de materiales e implementos de juego que se puede usar en los casinos en Chile.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE 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 PÚBLICO <sup>1</sup>**

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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> 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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en fiscalización, control, auditoría y/o análisis y modelación de procesos en un nivel apropiado para las necesidades específicas de éste cargo. Adicionalmente se valorará tener experiencia en entidades reguladoras y/o fiscalizadoras.</p> <p>Deseable poseer manejo de inglés a nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> 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>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> 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>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> 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>	<p><b>20 %</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> 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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	6
<b>Presupuesto que administra</b>	\$727.907.000.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por seis profesionales y una secretaria compartida con la Unidad de Administración y Finanzas.

Los profesionales de la División de Autorizaciones y Estudios deben responder a las solicitudes de autorización de los casinos en operación en las materias que requieran autorización de la Superintendencia, contestar a las solicitudes de homologación de material de juego, responder a las solicitudes de acreditación de laboratorios certificadores de estándares técnicos de máquinas de azar utilizadas en los casinos de juego autorizados por la ley y realizar estudios de la industria de juegos de casino.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

#### Clientes Externos

Los principales clientes externos de la Superintendencia de Casinos de Juego son los siguientes:

1. Sociedades operadoras de casinos de juego.
2. Comunidades donde se emplazan los casinos de juego
3. Visitantes a los casinos de juego.
4. Proveedores de la Industria de casinos de juego.
5. Laboratorios certificadores de estándares técnicos.
6. Reguladores internacionales.

Por otra parte, la Superintendencia en el ámbito gubernamental se relaciona con las siguientes instituciones:

1. Ministerio de Hacienda: para las directrices ministeriales
2. Ministerio Secretaría General de la Presidencia: en lo concerniente a tramitación de proyectos de ley.
3. Consejo Resolutivo de la SCJ: conformado por el Subsecretario de Hacienda (que lo preside), el Superintendente de Valores y Seguros, el Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo, el Director Nacional del Servicio Nacional de Turismo, el Intendente Regional correspondiente a la región de localización del casino de juego respectivo y dos representantes del Presidente de la República nombrados con acuerdo del Senado.
4. Contraloría General de la República: respecto de los actos sometidos a control de legalidad por ese órgano de control, y de las consultas que se realicen.

5. Relaciones de colaboración con otros organismos fiscalizadores, tales como el Servicio de Impuestos Internos, la Superintendencia de Valores y Seguros, el Servicio Nacional de Aduanas, Tesorería General de la República y la Unidad de Análisis Financiero.
6. Coordinación con otras instituciones públicas, cuando se requiera.

#### **Clientes Internos**

El/a jefe/a de División mantiene una relación directa y continua con todos los jefes de línea y unidades de apoyo y reporta directamente al Superintendente de Casinos de Juego:

- Jefe/a de la División Jurídica, para la emisión de normas por parte de esa división que requieran del apoyo de estudios.
- Jefe/a de la División Fiscalización, en todo aquello relativo al funcionamiento de las sociedades operadoras de casinos.
- Jefe/a de la Unidad de Administración y Finanzas, para la definición de los recursos físicos y humanos necesarios para cumplir las funciones, así como las necesidades de capacitación.
- Jefe/a de la Unidad de Informática, para la definición de los recursos físicos tecnológicos necesarios para cumplir las funciones.
- Jefe/a de la Unidad de Atención Ciudadana y Comunicaciones como proveedores de insumos de información para cumplir con las funciones así como para el diseño de los medios de difusión de las estadísticas e informes técnicos.

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.599.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.919.714.-	\$69.197.-	\$6.988.911.-	\$5.380.762.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.844.162.-	\$88.442.-	\$8.932.604.-	\$6.644.162.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.802.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.906.498.-	\$69.065.-	\$6.975.563.-	\$5.372.086.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.943.049.-	\$79.430.-	\$8.022.479.-	\$6.052.581.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.599.000.-</b>

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

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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.
- De acuerdo a lo establecido en el artículo 10 de la Ley N°19.995, el personal de la Superintendencia de Casinos de Juego no podrá, por si o por interpósita persona, efectuar bajo circunstancia alguna ningún tipo de apuestas en los juegos de azar desarrollados en los casinos de juego.
- 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.