

**JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN FISCALIZACIÓN  
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**

Al Jefe/a de División Función Fiscalización le corresponde dirigir, coordinar y supervisar el proceso de planificación estratégica y operativa de la fiscalización que será aplicado a las sociedades operadoras de los casinos de juego de acuerdo a los lineamientos estratégicos institucionales, estableciendo la programación de actividades y tareas que permitirán verificar el cumplimiento de la normativa vigente, asegurando la adecuada coordinación con la División Jurídica. Además, le corresponde asesorar permanentemente al Superintendente/a en todas aquellas materias que le permitan anticipar conductas de riesgo en la explotación de los casinos de juego, como asimismo apoyar técnicamente los procesos de otorgamiento o renovación de permisos de operación previstos en la ley N° 19.995.

**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 una experiencia profesional mínima de cinco años.

Fuente: Artículo 41, inciso cuarto, de la Ley N° 19.995

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-09-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Beatriz Corbo

\*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 (SCJ) es un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el poder ejecutivo a través del Ministerio de Hacienda. Creada a través de la Ley N° 19.995 de 2005, representa al Estado en el ejercicio de las funciones de supervigilancia y fiscalización para la instalación, administración, explotación y el correcto funcionamiento de la industria de casinos de juego en Chile.

La industria autorizada por la Ley N° 19.995 está conformada por 18 casinos de juego en funcionamiento en las comunas de Arica, Calama, Antofagasta, Copiapó, Ovalle, San Antonio, Rinconada, Mostazal, Santa Cruz, Talca, Talcahuano, Los Ángeles, Temuco, Valdivia, Osorno, Castro, Coyhaique y Punta Arenas y próximamente, se deberá certificar el inicio de operaciones de un nuevo casino en la comuna de Chillán.

Con la promulgación de la Ley N° 20.856 que introduce modificaciones a la Ley N° 19.995, se incorporan a la regulación de esta Superintendencia los casinos de las comunas de Arica, Iquique, Coquimbo, Viña del Mar, Pucón, Puerto Varas y Natales, manteniéndose, además, dichas comunas como sedes de casinos de juego por tres periodos de 15 años cada uno.

#### **Misión Institucional**

La misión de la Superintendencia es *“Promover el desarrollo sustentable de la industria mediante el juego responsable, legal y transparente, contribuyendo al desarrollo regional.”*

#### **Objetivos Estratégicos:**

1. Aumentar el valor público, poniendo en valor la oferta territorial y preservando la fe pública.
2. Velar por el cumplimiento de la normativa y operación de los casinos de juego, en base a un acuerdo ético.
3. Mitigar de manera proactiva los eventuales efectos negativos de la industria en los usuarios, su entorno y comunidad.

Para el cumplimiento de estos Objetivos estratégicos, se han definido las siguientes propuestas de valor:

1. Dar autorizaciones y aportar un marco normativo y estándares, que favorezcan el desarrollo y faciliten la operación de la industria.
2. Relacionarse con la comunidad para informar, promover juego responsable y control social.
3. Aportar conocimientos e inteligencia de información para anticipar riesgos y asegurar sostenibilidad de la industria.
4. Proveer fiscalización que promueva cumplimiento y buenas prácticas.
5. Desarrollar acciones contra el juego ilegal en coordinación con otros actores.
6. Prevenir adicciones y evitar fraudes y malas prácticas.

**Productos Estratégicos:**

1. **Ejecución de la fiscalización:** La ejecución de la fiscalización en los casinos de juego contempla el resguardo de la fe pública, pago de impuestos y contribución al desarrollo regional.
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 administrativas a los casinos de juego:**
4. Considera los incumplimientos de la normativa vigente por parte de las sociedades operadoras.
5. **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.
6. **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 locales, regionales y comunidades donde se emplazan los casinos de juego.
3. Sociedades que se han adjudicado una licencia para la explotación de un casino 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 emplazan los proyectos de casinos autorizados. Así, la labor de la Superintendencia ha estado alineada con lo establecido en el programa de gobierno en cuanto a asegurar que los proyectos adjudicados reúnan las características necesarias para impactar en ámbitos tales como el empleo, la inversión, el fomento al turismo y el crecimiento económico a nivel local y regional, entre otras variables. Finalmente, a partir de la última modificación legal, el organismo tiene el desafío de llevar a cabo el proceso de otorgamiento de permisos de operación de los casinos municipales.

### 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 con dicho 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 realizar 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 el mes de junio de 2018, se dictaron las resoluciones de otorgamiento de permisos de operación para las comunas de Iquique, Coquimbo, Viña del Mar, Puerto Varas y Pucón y durante los próximos meses, el organismo debe iniciar un nuevo proceso para las comunas de Arica y Natales. Ello implica, por una parte, responder con excelencia al correspondiente desafío y por otra, mantener la correcta fiscalización de los casinos de juego autorizados al amparo de la Ley N° 19.995 y de los casinos municipales, hasta su extinción.

### 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Superintendencia, en tanto organismo regulador y fiscalizador de la industria de casinos de juego, ha desarrollado una planificación estratégica para que la expansión 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. Por ello, en la actual etapa de expansión de la industria, las nuevas funciones de supervigilancia y fiscalización que comenzó a cumplir la Superintendencia promueven políticas y medidas preventivas que impiden la generación de externalidades negativas y aseguran el cumplimiento de los objetivos de desarrollo regional de manera efectiva.

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

1. Continuar cumpliendo con su rol de regulación y fiscalización de los casinos de juego y sus sociedades operadoras, 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.

Cada año el organismo elabora su Plan Estratégico de Fiscalización (PEF), alineado con los objetivos institucionales, con el propósito de focalizar la fiscalización y sus recursos, considerando prioridades estratégicas y operativas. En su metodología incorpora los cambios normativos, nuevas tecnologías, nuevos procesos y el resultado de fiscalizaciones previamente realizadas.

El Plan Estratégico de Fiscalización (PEF), que se aplica sobre los 18 casinos autorizados al amparo de la Ley N° 19.995, considera 3 áreas o procesos donde se concentran las acciones de fiscalización:

- **Proceso Transaccional de datos:** abarca y fiscaliza todo lo referente a la captura y transmisión de datos de juego, considerando el análisis de los ingresos operacionales a través de registros operacionales, contables y del sistema, con impacto en la recaudación y pago de impuestos. A su vez, pone foco en la integridad en la transmisión de los datos y la seguridad del sistema de juego y comunicación y de los controles aportados por los Sistemas de CCTV.
- **Proceso Operacional de Juego:** sobre este proceso se fiscaliza toda la operación directa del juego en las 5 categorías (ruleta, cartas, dados, bingo y máquinas de azar), considerando los procedimientos operativos, el control de las operaciones críticas del proceso operacional a través de los Sistemas de CCTV, oferta y funcionamiento de los juegos a los clientes ajustados a los estándares técnicos emitidos por la Superintendencia, entre otros.
- **Cumplimiento Normativo General:** sobre este proceso se fiscaliza el cumplimiento de toda la normativa general no incluida en los procesos Operacional de Juego y Transaccional de Datos, que considera el cumplimiento normativo en términos preventivos asociados a procesos internos de las sociedades operadoras referidas a juego responsable, gestión de reclamos, personal de juego, prevención de lavados de activos, aspectos financieros, entre otros.

Para el 2018 la Superintendencia estableció una meta de 515 fiscalizaciones, de las cuales 220 corresponden a la revisión de los resultados operacionales informados a través del Sistema de Información Operacional de Casinos de Juego (SIOC). Cabe señalar que las modalidades de fiscalización contemplan actividades en terreno y oficina.

2. Incorporar al Plan de Fiscalización de la SCJ a las siete sociedades concesionarias de la explotación de casinos de juego bajo contrato de concesión municipal, es decir a los casinos de Arica, Iquique, Coquimbo, Viña del Mar, Pucón, Puerto Varas y Natales, para lo cual se requiere una coordinación con los respectivos municipios.
3. Implementar el Plan Nacional de Fiscalización de Obras en Construcción que se aplica sobre los proyectos de casinos de juego autorizados por el Consejo Resolutivo de la SCJ y que se encuentran en etapa de construcción.
4. 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 casinos de juego, atendiendo las consideraciones de fe pública y la necesidad de que efectivamente colaboren con potenciar el desarrollo regional.
5. Continuar con el proceso de diseño, generación y publicación de información estadística con los resultados de la Industria de Casinos de Juego de Chile, para mantener informados a los usuarios, los casinos de juego y a toda la comunidad.
6. Definir un modelo de atención ciudadana que promueva el desarrollo del juego responsable en los casinos de juego y garantice el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los jugadores, a través de los procesos de difusión

y respuesta a sus requerimientos.

7. Iniciar un nuevo proceso para otorgar las licencias de casinos en las comunas de Arica y Natales, el que resultó sin oferentes en las audiencias de presentación de ofertas realizadas en septiembre de 2017.
8. Diseñar el modelo de otorgamiento/renovación de los permisos de operación para casinos de juego, cuyas licencias comienzan a vencer en el año 2020.
9. Continuar la coordinación con las municipalidades, la Contraloría General de la República, la Fiscalía y las Policías, respecto del procedimiento de otorgamiento de informes para la obtención de patente municipal de explotación de juegos de habilidad y destreza.
10. Desarrollar e implementar su Plan Estratégico 2018-2020.
11. Participar de la Estrategia Nacional de Prevención del Lavado de Activos y combate del Financiamiento del terrorismo, coordinada por la UAF, atendido el carácter de sujetos obligados por la Ley N° 19.913 que tienen tanto los casinos de Juego como la Superintendencia en su calidad de organismo público.

## 2.5

### ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a División Función Fiscalización son los siguientes:

- **Superintendente/a:** Dirigir y organizar el funcionamiento del Servicio, autorizando, regulando, fiscalizando, y sancionando a las sociedades operadoras, así como velar por el cumplimiento de los objetivos institucionales y la normativa vigente que rige a la Superintendencia.
- **División Jurídica:** Asegurar la legalidad de los diversos actos administrativos que se realicen al interior de la Superintendencia, estudiando, analizando y resolviendo todas las materias jurídicas que le competen, dando cumplimiento de la normativa legal vigente. Además, participar en la elaboración de normas, impartiendo instrucciones y circulares a los entes fiscalizados y recomendar la aplicación de sanciones y multas a las entidades fiscalizadas que no cumplan las disposiciones vigentes.

- **División de Autorizaciones:** Responder las solicitudes de autorizaciones de los casinos en operaciones en materias que requieran aprobación por parte de la Superintendencia, coordinando la participación de otras Unidades y Divisiones, según corresponda.
- **Unidad de Administración y Finanzas:** Planificar, ejecutar y coordinar las actividades de soporte administrativo, presupuesto, finanzas, contabilidad y gestión de personas. Asimismo, le corresponde la Planificación e implementación de las políticas de gestión de personas institucional, velando por su calidad y coherencia con las políticas definidas a nivel gubernamental y sectorial.
- **Unidad de Tecnología y Desarrollo de Procesos:** Desarrollar y administrar los sistemas informáticos, plataforma de equipos y comunicaciones de la Superintendencia de Casinos de Juego, así como realizar la gestión de calidad de los procesos de negocio y de apoyo institucionales, proponiendo y desarrollando metodologías para el diseño, monitoreo y optimización de los procesos.
- **Unidad de Atención Ciudadana y Comunicaciones:** Asesorar al Superintendente/a en materias de comunicaciones estratégicas y efectuar la gestión de medios, nacionales, regionales, e internacionales. Además, responder a las consultas, denuncias y reclamos formulados en el contexto de la Ley 20.285, ejecutar las directrices de la Ley N°20.500 sobre participación ciudadana y colaborar con el adecuado registro y control de las obligaciones establecidas en la Ley N°20.730, que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios, entre otros.
- **Gabinete:** Asesorar al Superintendente/a en materias de gestión, estudios, proyectos estratégicos y comunicación institucional, asegurando la correcta coordinación entre las Divisiones y Unidades de la Superintendencia, así como la implementación de los lineamientos definidos por la Autoridad.
- **Unidad de Auditoría Interna:** Evaluar en forma permanente el sistema de control interno de la Superintendencia y efectuar las recomendaciones para su mejoramiento.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

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

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$4.161.836.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	No Aplica

**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 Jefe/a de la División Fiscalización deberá asumir las siguientes funciones estratégicas:

1. Planificar el proceso de fiscalización tanto a nivel estratégico (una vez al año), como operativo (trimestralmente).
2. Gestionar y supervisar la ejecución de los procesos de fiscalización.
3. Velar por la mantención y el desarrollo del proceso de fiscalización en términos de innovación y mejora continua, en los ámbitos de las personas, los procesos y el soporte tecnológico, incluyendo los sistemas de información de apoyo.
4. Asesorar a la autoridad en las materias de gestión estratégica requeridas, en el contexto de la relación de la Superintendencia con el regulado.
5. Desarrollar las capacidades y fortalecer al equipo interno de la División.
6. Liderar los proyectos especiales que correspondan a la División contenidos en la Planificación Estratégica 2018-2020.

Para estos efectos, sus principales tareas son:

1. Diseñar estrategias y planes operativos, factibles de ser implementado frente a problemas y situaciones técnicas que debe fiscalizar esta División.
2. Garantizar los atributos de los procesos (características y valores) desde un actuar transparente y justo, dando certeza al regulado.
3. Revisar permanentemente los programas de trabajo, ajustándolos al contexto institucional.
4. Diseñar y coordinar el desarrollo y la implementación de sistemas de información de apoyo a la fiscalización.
5. Proveer información que facilite la toma de decisiones del Superintendente/a y el desarrollo de los lineamientos institucionales.
6. Motivar en sus colaboradores la eficiencia y transparencia en la ejecución de su rol, generando sentido de compromiso y conciencia con los objetivos institucionales a ser alcanzados.
7. Coordinar de acuerdo a la Planificación Estratégica definida, las tareas de la División con las asignadas a las Divisiones de Autorización y Jurídica, respectivamente.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar e implementar el Rediseño del macroproceso de fiscalización, definiendo nuevos mecanismos y metodologías que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y anticipar conductas de riesgo en la operación de los casinos de juego.	1.1 Implementar la política, marco normativo y enfoque estratégico del macro proceso de fiscalización, ajustando sus atributos a los nuevos lineamientos institucionales. 1.2 Implementar la política de Fiscalización en el rediseño, considerando la estrategia de gestión del cambio necesaria, la optimización de la gestión de personas, recursos tecnológicos de la institución y una adecuada coordinación con las restantes Divisiones y Unidades.

<p>2. Implementar una estrategia de cambio interno que facilite el proceso de fiscalización y la colaboración con las demás Divisiones y Unidades de la Superintendencia.</p>	<p>2.1 Definir un plan de formación y capacitación en áreas y temáticas específicas de casinos de juego para fortalecer las competencias técnicas del equipo de fiscalización.</p> <p>2.2 Desarrollar una estrategia que permita contar con un equipo de fiscalizadores provenientes de las otras unidades del servicio que puedan apoyar planes de fiscalización específicos, ante eventuales restricciones de horas del equipo de fiscalizadores.</p>
<p>3. Consolidar la estrategia y planes operativos respecto a la fiscalización de los casinos bajo actual concesión municipal.</p>	<p>3.1 Definir e implementar los procesos, actividades y tareas que serán desarrollados en los casinos con concesión municipal, hasta que estos pasen a operar íntegramente bajo las normas de la Ley N°19.995.</p>
<p>4. Colaborar en la definición del modelo de otorgamiento/renovación de los permisos de operación de casinos de juego, generando una propuesta de criterios de evaluación.</p>	<p>4.1 Participar activamente en la formulación de la metodología asociada al nuevo modelo de otorgamiento/renovación de los permisos de operación de casinos de juego, que incorpore los criterios de evaluación histórica de operación de los casinos de juego autorizados al amparo de la Ley N°19.995.</p>
<p>5. Liderar el diseño e implementación de los sistemas tecnológicos de apoyo a la Fiscalización.</p>	<p>5.1 Definir los requerimientos técnicos y actuar como contraparte en el desarrollo e implementación de los sistemas tecnológicos de apoyo a la fiscalización.</p> <p>5.2 Colaborar en la implementación del Sistema de Autorizaciones y Notificaciones de las sociedades operadoras.</p>
<p>6. Contribuir al desarrollo del marco regulatorio a través de la activa propuesta de normativas de aplicación general dictadas por la Superintendencia, que mejoren el funcionamiento de la industria y su aporte al desarrollo sustentable.</p>	<p>6.1 Proponer iniciativas de mejora normativa a partir del conocimiento generado en los procesos de fiscalización.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES <sup>1</sup>

##### **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**

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></p> <p>Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.</p> <p>Capacidad de conceptualizar los lineamientos estratégicos institucionales y las variables del entorno de la industria en los procesos y recursos de la División a su cargo.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b></p> <p>Es altamente deseable poseer experiencia en gestión asociada a la fiscalización de sectores o industrias sujetas a control y regulación, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en cualquiera de estas materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de proyectos y procesos.</li> <li>- Planificación y programación.</li> <li>- Diseño y gestión de modelos de supervisión basada en riesgos.</li> <li>- Capacidad de análisis de datos y patrones de comportamiento para focalizar y priorizar análisis de riesgo de la industria.</li> </ul> <p>Se valorará contar con a lo menos 4 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos de trabajo y a cargo del desarrollo de proyectos en instituciones públicas o privadas.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.</p>	<b>20 %</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b></p> <p>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 establecer coordinaciones de trabajo necesarias para el logro de los planes y políticas de cooperación con otros servicios públicos.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para identificar y administrar con autonomía situaciones de alta presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones oportunas, acordes con el marco institucional y con la visión estratégica de la Superintendencia de Casinos de Juego.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional, conformando equipos de alto desempeño, promoviendo el desarrollo del talento, generando cohesión, espíritu de equipo y trabajo colaborativo con el resto de las Divisiones y Unidades.</p> <p>Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, de manera de que el equipo de trabajo internalice los objetivos estratégicos en sus tareas cotidianas, proponiendo mejoras continuas en las actividades a su cargo.</p>	<b>20 %</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b></p> <p>Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio, proponer mejora continua e incrementar resultados.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>TOTAL</b></p>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	<b>16</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$800.000.000</b>

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a División Función Fiscalización de la Superintendencia de Casinos de Juego, actualmente está conformado por 15 personas:

**Coordinadores** (3): son los encargados de planificar, programar y revisar las labores de fiscalización operativa que se desarrollan trimestralmente.

**Fiscalizadores** (12): de las áreas de la Ingeniería Comercial, Auditoría, Derecho, Ingeniería Civil Electricista, Ingeniería Civil Informática, Administración Pública, a cargo principalmente de la realización de las fiscalizaciones en terreno y revisión documental.

### 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/a de Casinos de Juego:

- Jefe/a de la División Jurídica, para la entrega de antecedentes de fiscalización para el inicio de un proceso sancionatorio o la elaboración y modificación de normativa vigente.
- Jefe/a de la División de Autorización, en la elaboración de pronunciamientos técnicos ante solicitudes de autorización o modificaciones solicitadas por la industria y la precalificación de antecedentes, origen, rutas y suficiencia de fondos, en el proceso de otorgamiento de permisos de operación.
- 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 Tecnología y Desarrollo de Procesos, para la definición de los recursos tecnológicos necesarios para cumplir las funciones y el apoyo para gestión de calidad de los procesos de negocio.
- Jefe/a de la Unidad de Atención Ciudadana y Comunicaciones como apoyo técnico para la elaboración de respuestas a solicitudes ciudadanas y elaboración de comunicados institucionales.

## 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 **\$5.740.000.-** 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.	\$7.092.708.-	\$70.927.-	\$7.163.635.-	\$5.516.549.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.065.267.-	\$90.653.-	\$9.155.920.-	\$6.811.534.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.948.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.079.161.-	\$70.792.-	\$7.149.953.-	\$5.507.656.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.141.626.-	\$81.416.-	\$8.223.042.-	\$6.205.164.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.740.000.-</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.

## 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.