

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 2-6-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Vargas

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN FISCALIZACIÓN SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO - SCJ

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título 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: Cuarto inciso del artículo 41 de la Ley N° 19.995.

2. FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 15% |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20% |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 10% |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 15% |
| A5. LIDERAZGO | 15% |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10% |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 15% |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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. Capacidad de conceptualizar estratégicamente las tareas propias de la función en la División a su cargo.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad de definir objetivos estratégicos de gestión, y orientarse al logro de ellos, seleccionando, formando, administrando y coordinando equipos de personas, generando directrices, planificando, 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 División a su cargo.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Capacidad para comprender la actividad de los Casinos de Juego en su contexto general e integral.

Habilidad para establecer coordinaciones de trabajo necesarias para el logro de los planes y políticas de cooperación con otros servicios públicos.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Capacidad para actuar con autonomía frente a situaciones complejas y de alta presión representando la visión estratégica de la Superintendencia de Casinos de Juego.

Se valorará experiencia en cargos o situaciones de crisis o alta presión, que exijan capacidades directivas superiores, que aseguren que el postulante tenga capacidad de respuesta en dichas situaciones.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico, disciplinado y desafiante.

Habilidad para generar condiciones laborales que permitan que el equipo de trabajo comprenda e internalice los objetivos estratégicos en las tareas cotidianas, a través de proponer mejoras continuas en las actividades a su cargo.

Se valorará la vocación por el servicio público como una alternativa de realización profesional a través del aporte de liderazgo de calidad a la gestión pública.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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 e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión asociada a la fiscalización de sectores o industrias, sujetas a control y regulación.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de:

- Gestión de proyectos y procesos.
- Planificación y programación
- Diseño y gestión de modelos de supervisión.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nivel Jerárquico | II Nivel Jerárquico |
| Servicio | Superintendencia de Casinos de Juego |
| Dependencia | Superintendente/a de Casinos de Juego |
| Ministerio | Hacienda |
| Lugar de Desempeño | Santiago |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

El (La) Jefe /a de la División de Fiscalización de la Superintendencia de Casinos de Juego le corresponde planificar, diseñar y dirigir la fiscalización integral de los casinos de juego y velar por el cabal cumplimiento de la legislación y normativa sectoriales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

El (La) Jefe/a de la División de Fiscalización deberá asumir las siguientes funciones estratégicas:

1. Desarrollar los planes, programas y acciones de fiscalización acordes con los lineamientos entregados por la autoridad y por el comité de Fiscalización de la Superintendencia de Casinos de Juego.
2. Dirigir y controlar el proceso de fiscalización para el debido cumplimiento de las obligaciones que establece la ley, sus reglamentos y normativa vigente, en especial en lo concerniente a la fiscalización de todas las actividades y operaciones de los casinos de juego y la fiscalización de las sociedades operadoras responsables de la explotación de casinos de juego, en los aspectos jurídicos, financieros y contables.
3. Participar en la elaboración de normas, instrucciones y circulares a impartirse a las entidades sujetas a fiscalización en virtud de lo prescrito en la Ley N° 19.995.
4. Generar y mantener alianzas estratégicas con otros organismos fiscalizadores, tales como Servicio de Impuestos Internos, La Superintendencia de Valores y Seguros y Tesorería General de la República, entre otros.
5. Participar en la etapa de evaluación técnica de las sociedades postulantes a la obtención de un permiso de operación. Además, participa en la evaluación y aprobación de los cambios en la estructura societaria de las sociedades operadoras que se encuentran autorizadas.
6. Reportar información de los resultados de los procesos de fiscalización en forma individual y agregada, orientada a mejorar el funcionamiento de la industria de casinos de juego.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFIOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO |
|--|--|
| <p>1. Participar activamente de la modernización de la Superintendencia a través del rediseño de los procesos, particularmente en los ámbitos donde se ha determinado que la División de Fiscalización es responsable.</p> | <p>1.1 Formular la actualización del Mapa de Procesos de la SCJ. 2.1 Proponer al Superintendente la integración del Proceso Sancionatorio del macroproceso de Fiscalización a través del rediseño y formulación de un manual de operaciones.</p> |
| <p>2. Diseñar un modelo de supervisión con enfoque de procesos específicos para la industria de casinos de juego y diseñar su modo de aplicación e identificar riesgos.</p> | <p>2.1 Formular o Actualizar el Mapa de Procesos de la división. 2.2 Identificar y ponderar los riesgos del proceso de fiscalización.</p> |
| <p>3. Elaborar propuestas de mejoras a los procesos y herramientas de fiscalización que permitan mejorar la transparencia, objetividad y previsibilidad del resultado, desde el punto de vista del fiscalizado.</p> | <p>3.1 Formular un Manual de Operaciones para el Macroproceso de Fiscalización. 3.2 Reformular el Plan Estratégico de Fiscalización con un enfoque de procesos y orientado hacia los riesgos relevantes en impacto y probabilidad de ocurrencia.</p> |

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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.

Asimismo 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, por nombrar algunas variables.

La misión de la Superintendencia es “regular la industria de casinos de juego, promoviendo su desarrollo eficiente, responsable y transparente, efectuando una fiscalización de calidad que garantice el íntegro cumplimiento de la normativa y la fe pública, mediante funcionarios y procesos de excelencia”.

Sus objetivos estratégicos son:

1. Garantizar el cumplimiento de la normativa de casinos de juego a través de una fiscalización efectiva.
2. Responder oportunamente las solicitudes de autorización y de homologación realizadas por los casinos de juego u otros actores de la industria, de manera de contribuir a la correcta operación de la industria de casinos de juegos.
3. Aumentar el conocimiento acerca de la industria de casinos de juego a través de la generación e intercambio de información.
4. Proporcionar respuesta oportuna a las consultas y reclamos de los clientes y del público en general.
5. Fortalecer los procesos institucionales estratégicos: Atención del Medio (consultas, reclamos, denuncias y requerimientos de la ley de la transparencia), Autorización y Funcionamiento de Casinos de Juegos, Fiscalización de Casinos en Operación, Generación de Normativa y Estándares.

De esta forma, 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 una autoridad reguladora que otorgue garantías de una aplicación estricta e igualitaria de las normas legales y reglamentarias que regulan el sector.

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 de la División Jurídica
- Jefe/a de la División de Autorizaciones y Estudios
- Jefe/a de la División de Fiscalización

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios que entrega esta División son los siguientes:

- Plan Estratégico de Fiscalización.
- Plan Operativo de Fiscalización.
- Programas de Fiscalización
- Reportes de Fiscalización.
- Indicadores y metas de gestión interna de la División, controlando y evaluando su avance y asegurando su cumplimiento.
- Evaluación de los planes (estratégico y operativo de fiscalización) y de las actividades de fiscalización.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por diez profesionales de las áreas de la Ingeniería Comercial, Auditoría, Administración Pública, Ingeniería Civil Electricista, Ingenieros en Informática y una secretaria.

Organizacionalmente bajo el Jefe de División se sitúan dos Coordinadores, encargados de planificar, programar y revisar las labores de fiscalización operativa que se desarrollan mensualmente. Ambos coordinadores, a su vez realizan labores de fiscalización. Cada coordinador tiene fiscalizadores a su cargo.

CLIENTES INTERNOS

El (la) 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 fiscalización.
- Jefe/a de la División de Autorizaciones y estudios, en todo aquello relativo al comportamiento de la Industria y procesos de Autorizaciones.
- 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 Gestión, como proveedor de información para cumplir con las funciones estratégicas y cumplimiento de indicadores de gestión institucional.

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. Clientes de casinos de juego.
4. Proveedores de la Industria de casinos de juego.

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. Municipios, Gobiernos Regionales, SERNATUR y Ministerio del Interior.
7. Coordinación con otras instituciones públicas, cuando se requiera.

DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|--------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 11 |
| Dotación Total del Servicio | 55 |
| Dotación honorarios | 0 |
| Presupuesto que administra | No administra. |
| Presupuesto del Servicio | \$ 4.049.269.000.- |

Fuente: SCJ, Ley de Presupuestos 2015

ORGANIGRAMA



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 **\$5.216.000.-** 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 asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$6.441.064.- | \$64.411.- | \$6.505.475.- | \$ 5.014.410.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$8.232.394.- | \$82.324.- | \$8.314.718.- | \$ 6.155.653.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$ 5.395.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$6.428.762.- | \$64.288.- | \$6.493.050.- | \$5.006.396.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$7.393.613.- | \$73.936.- | \$7.467.549.- | \$5.634.948.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 5.216.000.- |

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

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

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

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

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

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tiene una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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 su nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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 segundo 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.
- 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.