

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-08-2013
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Christian Hansen C.

JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCION AUDITORIA INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL-IPS

1. 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 mínima de 5 años; o título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años.

Artículo 40º, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 2º del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

2. FACTOR PROBIDAD

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	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
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, alineándose a las directrices provenientes de la Dirección Nacional, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y las orientaciones provenientes del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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.

Habilidad para identificar, analizar y diagnosticar hallazgos, en el ámbito de su competencia, integrando y priorizando las mejoras de los procesos en función de los objetivos organizacionales, fortaleciendo una nueva metodología de Auditoría Interna.

Deseable poseer a lo 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.

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.

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 y desafiante, con el fin de implementar sistemas tecnológicos y procesos administrativos de calidad.

Habilidad para convencer y alinear a sus colaboradores hacia un marco institucional colectivo, generando equipos de trabajo autónomos y proactivos en el marco de la optimización de los planes y programas institucionales de auditoría interna.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto actual del instituto en cuanto al cumplimiento de la reforma previsional, incorporando 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 deseable contar con conocimientos y/o experiencia en evaluación y propuestas de mejoramiento de controles internos y gestión de riesgos.

Se valorará contar con conocimientos y/o experiencia en registros auxiliares.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

II Nivel

Servicio

Instituto de Previsión Social- IPS

Dependencia

Director/a Nacional

Ministerio

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Lugar de Desempeño

Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a del Departamento Función Auditoría, le corresponde resguardar la transparencia y probidad del accionar institucional a través de la ejecución de planes y programas de auditoría financiera, administrativa, de gestión y control de riesgos conforme al marco legal y a las mejores prácticas.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a Departamento Función Auditoría del Instituto de Previsión Social le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer al Director Nacional, el Plan Anual de Auditoría, en concordancia con los lineamientos emanados de la Presidencia, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y orientaciones dadas por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).
2. Dirigir y controlar las auditorías de acuerdo al plan anual aprobado, emitiendo los informes correspondientes y efectuando las recomendaciones para la solución de las observaciones encontradas.
3. Velar por la correcta y oportuna implementación de las medidas preventivas y correctivas emanadas de los informes de Auditoría, aprobadas por la Dirección Nacional.
4. Promover la adopción de mecanismos de control dentro de cada una de las unidades operativas de la organización.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. Contribuir a resguardar la transparencia del accionar institucional a través de la optimización los planes y programas institucionales de auditoría interna.	1.1. Diseñar e implementar un procedimiento, en el ámbito de la auditoría, al interior del Instituto que permita gestionar los hallazgos en forma oportuna y la mejora continua de todas las áreas del IPS.
2. Apoyar la gestión del Instituto a través de la consolidación de una nueva metodología de Auditoría Interna.	2.1. Diseñar e implementar una nueva metodología de Auditoría, realizando el seguimiento y evaluando los resultados de dicha implementación.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Instituto de Previsión Social fue creado por la Ley N° 20.255 sobre reforma previsional como servicio público descentralizado y, por tanto, con personalidad jurídica y patrimonio propio, bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Tiene por objetivo la administración del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes previsionales administrados anteriormente por el INP. Administra beneficios previsionales y sociales, formulando estrategias que permitan mejorar la calidad del servicio, para garantizar el acceso a los derechos de seguridad social de las personas.

Sus lineamientos estratégicos son:

- Entregar un servicio de calidad a los clientes ciudadanos, a través de una red de atención multiservicios de prestaciones previsionales, sociales y otros trámites, bajo un modelo de atención multicanal, con altos estándares de calidad y apoyado por un back office que centra su accionar en el cliente.
- Optimizar los procesos de gestión de beneficios, mejorando la oportunidad y calidad en la concesión de pago, mantención, suspensión y extinción de prestaciones a cargo de este Instituto.
- Recaudar y distribuir en tiempo y forma las cotizaciones previsionales electrónicas encomendadas al Instituto, mediante un adecuado registro operativo, coherente con la contabilidad y con los registros financieros.
- Recuperar las deudas previsionales a través de procesos de calidad, agotando las gestiones que tengan por objetivo aclarar la existencia de cotizaciones de seguridad impagas.

Bajo estas condiciones, el Instituto de Previsión Social está llamado a ser una institución clave, con cerca de 2.700 funcionarios, los que deben orientar su actividad a prestar una atención de calidad a los ciudadanos de Chile, particularmente aquellos de menores recursos, estimándose que se superarán los 16 millones de atenciones en el año 2013, a través de los distintos canales presenciales y no presenciales. El presupuesto proyectado de la institución confiere a ésta la administración de recursos que representan cerca de un tercio del presupuesto fiscal de la Nación.

El Instituto de Previsión Social se encuentra inmerso en el proceso de Modernización del Estado, a través de la implementación de ChileAtiende, en donde se busca poner al estado al 100% al servicio de los ciudadanos. A través de la coordinación estratégica de la Secretaría General de la Presidencia, la institución ha comenzado un proceso de ampliación de sus funciones tradicionales, a través de la creación de un servicio tipo multiatención, en donde hoy se han implementado 187 puntos de atención a lo largo del país, que cuentan con funcionarios especialmente capacitados en atención ciudadana, con el propósito de atender las consultas y los requerimientos de la ciudadanía.

Actualmente, se encuentran disponibles diversos beneficios y servicios provenientes de 20 instituciones en convenio, a saber:

- Instituto de Previsión Social (IPS)
- Fondo Nacional de Salud (Fonasa)
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)
- Servicio de Vivienda y Urbanismo (SERVIU)
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (Dipreca)
- Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena)
- Ministerio de Bienes Nacionales
- Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC)
- Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)
- Servicio Electoral (SERVEL)
- Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCel)
- Comisión Defensora Ciudadana (CDC)
- Ministerio de Educación
- Superintendencia de Seguridad Social
- Subsecretaría de Telecomunicaciones
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas
- Instituto Nacional de la Juventud
- Ministerio de Desarrollo Social
- Corporación de Fomento de la Producción (CORFO)
- Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Asimismo, se encuentra disponible el Portal ChileAtiende que permite acceder de manera simple y directa a información sobre más de 2.000 beneficios y servicios públicos, en un lenguaje claro y cercano, pensado para facilitar la orientación a las personas y el Call Center 101 que entrega orientación sobre los servicios y beneficios que otorga el Estado.

Las 20 instituciones en convenio, abarcan alrededor de 130 servicios de instituciones públicas que se han sumado a la Red Multiservicios Multicanal del Estado. En este sentido el IPS participa activa y protagónicamente de la iniciativa ChileAtiende, acercando los servicios de varias instituciones públicas a la ciudadanía, optimizando los tiempos y entregando un servicio rápido, integral y de calidad.

El Objetivo general del Departamento de Auditoría interna es proponer al Director/a Nacional, el modelo de control preventivo y correctivo, para el fortalecimiento de la gestión y el resguardo de los recursos del Instituto, gestionándolo, coordinándolos y controlándolos.

Los cargos del Instituto de Previsión Social, que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a de Servicios al Cliente
- Subdirector/a de Administración y Finanzas
- 5 Jefes/as de División
- 8 Jefes/as de Departamento
- 15 Directores/as Regionales

BIENES Y/O SERVICIOS

El Departamento de Auditoría del Instituto de Previsión Social entrega bienes y servicios, tales como:

- Asistencia Técnica en materias de auditoría, gestión y control interno.
- Plan de Auditoría interna del servicio
- Programas e informes de Auditoría con hallazgos y recomendaciones.

Se realizan auditorías a todos los procesos estratégicos y de soporte de la institución, conforme a la priorización resultante de la matriz de riesgos.

Esta información se complementa con los requerimientos de auditorías extraordinarias por parte del/a Director/a Nacional y los requerimientos gubernamentales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otras autoridades sectoriales.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Jefe/a Departamento Función Auditoría Interna considera a 15 funcionarios, bajo su dependencia directa, los profesionales de esta área ejecutan las Auditorías del Plan Anual y/o Extraordinario*.

*Los Auditorías Extraordinarias tienen relación con todas aquellas actividades del ámbito de la Auditoría que no se encuentran contempladas en el Plan Anual definido al inicio de cada año.

CLIENTES INTERNOS

El/ Jefe/a Departamento Función Auditoría Interna se relaciona principalmente con:

- Director/a Nacional, a quien asesora en materias de Auditoría Interna mediante la emisión de planes, programas e informes de auditoría que se elaboran y envían para su revisión y aprobación.

Adicionalmente se relaciona con todas las otras instancias institucionales a través de la solicitud de información y la provisión de servicios y/o productos.

CLIENTES EXTERNOS

El/ Jefe/a Departamento Función Auditoría Interna se relaciona externamente con:

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, principalmente con el Auditor Ministerial con quien se establece una relación de carácter funcional y técnica, respecto de los requerimientos de auditoría que el Ministerio plantea al Director Nacional del Instituto de Previsión Social.
- Consejo de Auditoría General de Gobierno (CAIGG), con el Auditor General de Gobierno se establece una relación de carácter funcional y técnica, respecto de los Requerimientos de Auditoría Gubernamentales (presidenciales) que se plantean al Director Nacional.
- Contraloría General de la República, se establece una relación de carácter funcional y técnica respecto de requerimientos que puedan formular al Director Nacional del Instituto sobre los informes emitidos por Auditoría Interna.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	15
Dotación Total del Servicio	2.623*
Personal a honorarios	52
Presupuesto que administra	No Administra
Presupuesto del Servicio	\$4.463.160.660.000

Fuente: Instituto de Previsión Social
 *Dotación máxima autorizada.

ORGANIGRAMA



RENDA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **29%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.053.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 29%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.407.108.-	\$698.061.-	\$3.105.169.-	\$ 2.595.807.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.313.392.-	\$1.250.884.-	\$5.564.276.-	\$ 4.498.213.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.230.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.395.564.-	\$694.714.-	\$3.090.278.-	\$2.582.926.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.803.473.-	\$1.103.007.-	\$4.906.480.-	\$3.994.540.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.053.000.-

***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. CONDICIÓN 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, tienen 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 el 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 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 público 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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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, 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 concorra 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.