

JEFE/A UNIDAD DE CONTROL
SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá, Iquique

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/a la Jefe/a Unidad de Control, le corresponderá cautelar el control del orden financiero y presupuestario del gobierno regional, realizando auditorías operativas internas acorde a los ordenamientos legales y reglamentación vigente. Además deberá asesorar al/a la Gobernador/a Regional en el cumplimiento legal y normativo de sus actuaciones, con el fin de resguardar los recursos institucionales desde un prisma jurídico, financiero y administrativo.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**.

Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación.

Título profesional o grado académico de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, con al menos cinco años de experiencia profesional.

Sólo podrán postular profesionales del área de la auditoría, o de alguna acorde con la función, o con especialidad en la materia.

Fuente: Art. 68 quinquies del DFL 1-19.175 que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la ley N° 19.175, orgánica constitucional sobre gobierno y administración regional, modificada por la ley N° 21.074, de fecha 02 de febrero de 2018 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias de auditoría y/o control de gestión en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en normativas de auditoría y/o compras públicas y/o derecho administrativo y/o sistema nacional de inversiones.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de coordinación o jefatura en instituciones públicas o privadas.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	Por definir.
Nº Personas que se relacionan indirectamente con el cargo	Por definir
Presupuesto que administra	Por definir

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Jefe/a Unidad de Control le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Prestar asesoría técnica especializada al Gobernador Regional, Divisiones y Unidades del Gobierno Regional en materias de auditoría interna, gestión y control interno.
2. Asesorar al Gobernador Regional en materias de auditoría y responder con una comunicación eficaz y oportuna a auditorías de contingencias solicitadas por el Consejo Regional u otros organismos.
3. Velar por el cumplimiento de los controles internos del Gobierno Regional, revisando y monitoreando los riesgos inherentes de la institución, y recomendar acciones para corregir las debilidades y riesgos de control, mejorando la eficacia de los procesos concluidos o en desarrollo.
4. Formular y proponer al Gobernador Regional, el plan anual de auditoría.
5. Auditar el cumplimiento de la ejecución financiera y presupuestaria del Gobierno Regional en apoyo al Consejo Regional, de acuerdo con las normas de la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.
6. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de las acciones de control interno y/o auditorías realizadas.
7. Informar y asesorar al Consejo Regional, sobre el cumplimiento en materias de gestión institucional.
8. Dirigir, coordinar y evaluar a su equipo de trabajo, orientándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas del área, generando óptimas relaciones laborales e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un buen clima laboral.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

Equipo podrá determinarse de acuerdo con la dotación vigente de personal según la Ley de Presupuestos del Sector Público.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

Clientes Internos: Jefe de Servicio, Consejo Regional, Administrador Regional, Jefes de División solo en las materias de competencia de la Unidad de Control.

Clientes Externos: Contraloría Regional, Auditores Externos.

**2.4
DESAFÍOS DEL
CARGO**

AMBITOS DE DESAFÍOS
<ol style="list-style-type: none">1. Asegurar la fiscalización para velar por la calidad en la ejecución presupuestaria, en especial del Fondo de Desarrollo Regional, para la gestión oportuna, eficiente y sujeta a la legalidad, de los recursos públicos.2. Promover en el Gobierno Regional la cultura de la legalidad, la transparencia y del buen uso de los recursos públicos.3. Liderar las acciones de prevención, control y eventual denuncia de las prácticas alejadas de la legalidad y/o corruptas.4. Incrementar la cobertura, profundidad, impacto y efecto preventivo de las auditorías y de la fiscalización a la gestión pública.5. Realizar acciones preventivas para identificar, evaluar y desarrollar auditorías de procesos, procedimientos y mapas de riesgo.

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

**3.2
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL GOBIERNO REGIONAL

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	109
Dotación de Planta	16
Dotación a Contrata	93
Código del Trabajo	1
Personal a Honorarios	2
Presupuesto de Funcionamiento	\$ 4.304.894.000
Presupuesto de Inversión Regional	\$ 45.103.090.000
Presupuesto Anual Total	\$ 49.407.984.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p>Misión</p> <p>La misión del Gobierno Regional es colaborar con el Intendente para propender al desarrollo local, humano, cultural, social, tecnológico y económico productivo de Tarapacá, gestionando los recursos del FNDR y coordinando la inversión pública regional, con eficiencia y probidad, para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y el desarrollo equitativo de sus territorios.</p> <p>Objetivos Estratégicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar y aplicar instrumentos de planificación y ordenamiento territorial del Gobierno Regional, incorporando en ellos la equidad de género, el enfoque territorial, los intereses de la ciudadanía, el proceso de descentralización y el fortalecimiento de la institución con la finalidad de orientar la inversión pública. 2. Coordinar la inversión pública para generar oportunidades de desarrollo social, cultural y económico sustentable en Tarapacá. 3. Gestionar y ejecutar eficientemente los recursos públicos asignados, contribuyendo al desarrollo equitativo y sustentable de la región. <p>Productos Estratégicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación Regional y Ordenamiento Territorial. 2. Coordinación de la Inversión Pública Regional. 3. Gestión y Ejecución eficiente de los recursos públicos. <p>Clientes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Servicios Públicos. 2. Municipalidades de la Región. 3. Secretarías Regionales Ministeriales. 4. Empresas y otras entidades públicas. 5. Universidades y centros de I + D de la Región. 6. Instituciones Privadas sin fines de lucro y organizaciones sociales. 7. Habitantes de la Región. <p>Cobertura Territorial</p> <p>Los gobiernos regionales se encuentran ubicados en las capitales regionales del</p>

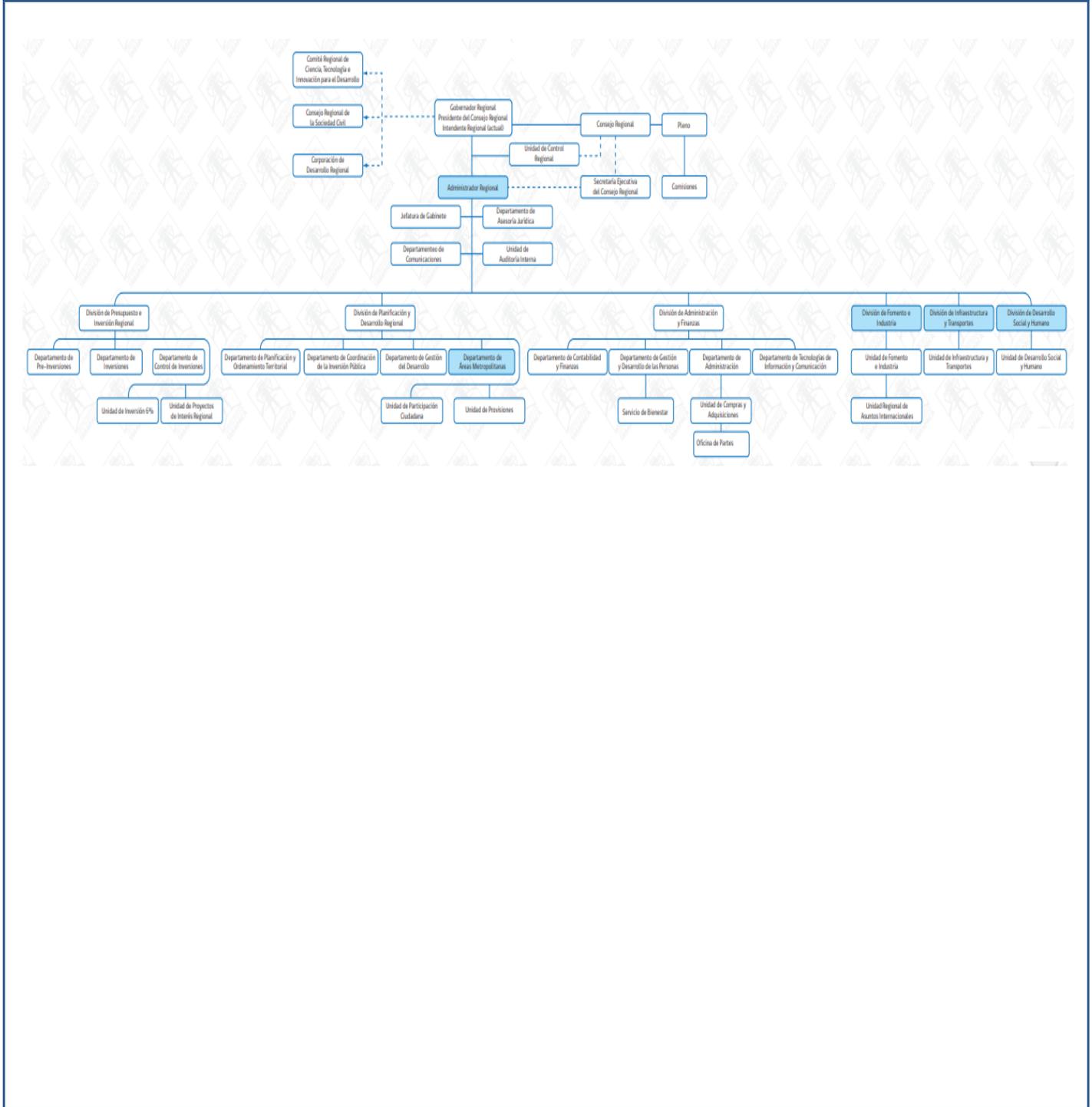
país, siendo un órgano descentralizado.

Las comunas que conforman la región de Tarapacá son las siguientes: Provincia de Iquique, Iquique y Alto Hospicio. Provincia de Tamarugal, Pozo Almonte, Camiña, Colchane, Huará y Pica.

**4.3
CARGOS DEL SERVICIO
SELECCIONADOS A
TRAVÉS DEL SISTEMA
ADP**

El cargo del Gobierno Regional que se concursa por el sistema de ADP es:
Jefe/a Unidad de Control

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.013.000.-** 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	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.023.067.-	\$2.500.821.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.323.206.-	\$4.538.355.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$3.180.000.-
No Funcionarios **	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.009.668.-	\$2.488.494.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.770.009.-	\$4.061.313.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$3.013.000.-

***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).

VII. CONDICIONES DE DESEMPEÑO

7.1 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

El Jefe/a de la unidad de control será nombrado por el gobernador regional respectivo, con acuerdo de los cuatro séptimos de los consejeros regionales en ejercicio, entre cualquiera de quienes integren la nómina propuesta mediante un procedimiento análogo al establecido para el nombramiento de Altos Directivos Públicos de segundo nivel jerárquico, siendo aplicables, en lo que correspondiere, las disposiciones del Párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.882

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

El Jefe/a de la unidad de control durará en su cargo cinco años, no pudiendo repostular en el mismo gobierno regional para un período consecutivo. Art. 68 quinquies, DFL 1-19.175 fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la ley N° 19.175, orgánica constitucional sobre gobierno y administración regional, modificada por la ley N° 21.074, de fecha 02 de febrero de 2018 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

- Causales para los efectos de remoción.

El Jefe/a de la unidad de control sólo podrá ser removido en virtud de causales de cese de funciones aplicables a los funcionarios públicos. En caso de incumplimiento de sus funciones, en especial aquellas que dicen relación con la información presupuestaria y de flujos comprometidos que debe entregar trimestralmente, el sumario deberá ser instruido por la Contraloría General de la República, a solicitud del consejo regional.

Cabe precisar que el artículo 146 del DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, establece que el funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales:

- a) Aceptación de renuncia;
- b) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con el respectivo cargo público;
- c) Declaración de vacancia;
- d) Destitución;
- e) Supresión del empleo;
- f) Término del período legal por el cual se es designado, y
- g) Fallecimiento.

- Otras Obligaciones

El jefe de la unidad de control deberá dar cuenta al consejo regional, trimestralmente, sobre el cumplimiento de sus funciones. Una vez hecha dicha presentación al consejo, ésta deberá ser publicada por el gobierno regional en su correspondiente sitio electrónico.

El Jefe/a de la unidad de control, 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.