

**JEFE/A UNIDAD DE CONTROL
SERVICIO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYSÉN DEL GENERAL CARLOS
IBÁÑEZ DEL CAMPO
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo, Coyhaique

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 de 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

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

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

N° Personas que dependen directamente del cargo	0
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	Presupuesto que le asigne el Gobierno Regional

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. Realizar auditoría interna del Gobierno Regional, con el objeto de fiscalizar la legalidad de sus actuaciones y controlar su ejecución financiera y presupuestaria.
2. Colaborar directamente con el consejo regional en su función de fiscalización
3. Dar cuenta trimestralmente al consejo regional, sobre el cumplimiento de sus funciones
4. Prestar asesoría técnica especializada al/la Gobernador/a Regional, Divisiones y Unidades del Gobierno Regional en materias de auditoría interna, gestión y control interno.
5. Asesorar al/la Gobernador/a Regional en materias de auditoría y responder con una comunicación eficaz y oportuna a auditorías de contingencias solicitadas por el Consejo Regional.
6. 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.
7. Formular y proponer al/la Gobernador/a Regional, el plan anual de auditoría.
8. Auditar el cumplimiento de la ejecución financiera y presupuestaria del Gobierno Regional en apoyo al Consejo Regional, de acuerdo a las normas de la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.
9. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de las acciones de control interno y/o auditorías realizadas.
10. Informar y asesorar al Consejo Regional, sobre el cumplimiento en materias de gestión institucional.
11. Representar ante el Gobernador Regional los actos que emanen del Gobierno Regional que sean estimados ilegales
12. 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 de trabajo podría estar conformado por profesionales auditores, abogados, contadores, administradores públicos y/u otros afines.

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.

**2.4
DESAFÍOS DEL
CARGO**

AMBITOS DE DESAFÍOS

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.

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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizand o 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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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.</p>

IV. CARACTERÍSTICAS DEL GOBIERNO REGIONAL

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	118
Dotación de Planta	33
Dotación a Contrata	85
Código del Trabajo	1
Personal a Honorarios	12
Presupuesto de Funcionamiento	\$ 5.370.536.000
Presupuesto de Inversión Regional	\$ 58.612.635.000
Presupuesto Anual Total	\$ 63.983.171.000

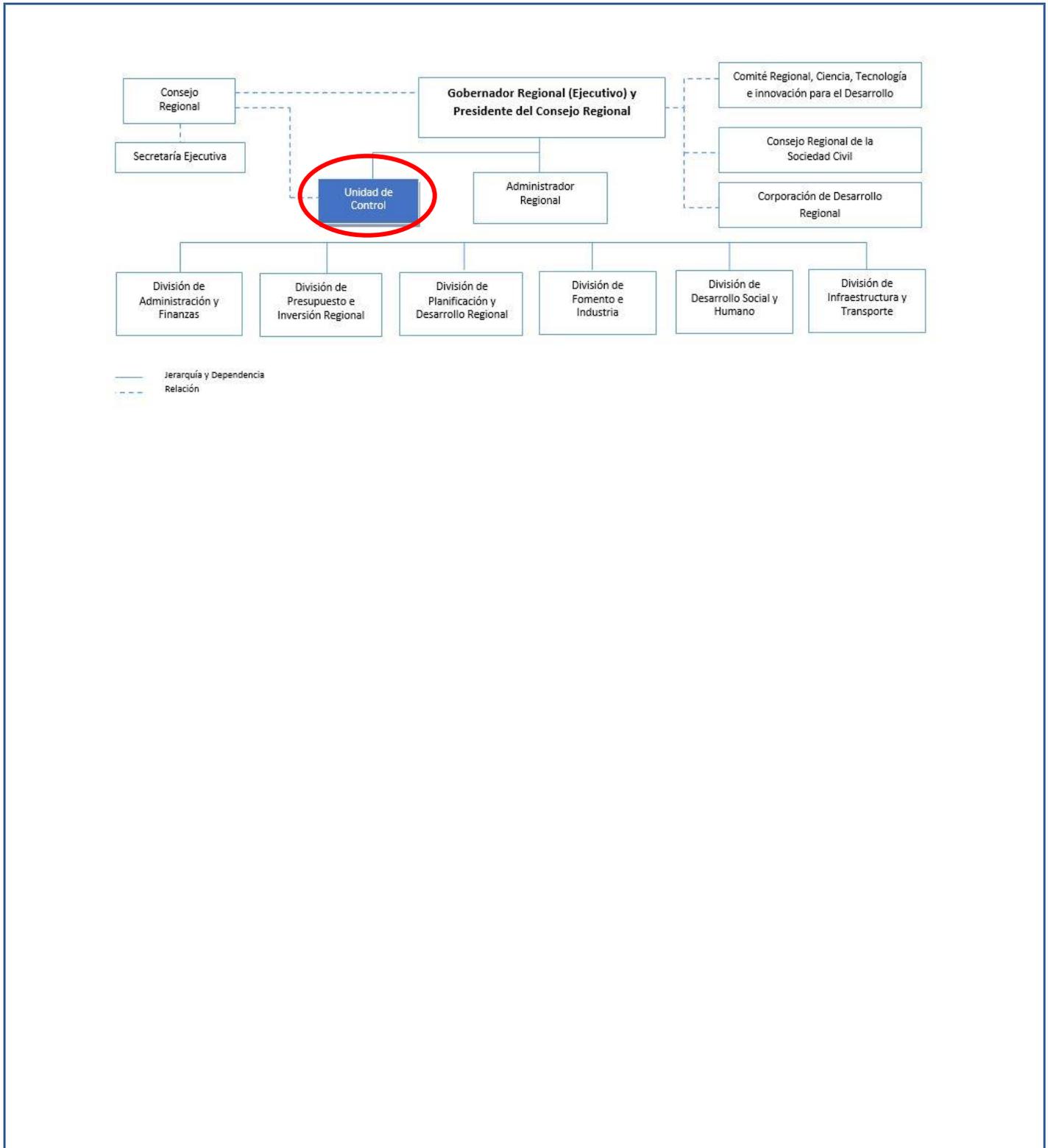
4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p>Misión La misión del gobierno regional de Aysén, es liderar el desarrollo sustentable de la Región, como órgano descentralizado del Estado, a través de la planificación regional, la gestión eficiente de la inversión pública y la coordinación de la institucionalidad pública y privada, con el fin de contribuir a la calidad de vida de los hombres y mujeres de Aysén.</p> <p>Objetivos Estratégicos 1. Orientar la toma de decisiones públicas y privadas en materia de inversión, a través de la planificación estratégica del desarrollo territorial, social y humano en la región. 2. Coordinar a nivel territorial la articulación público privada de los procesos de planificación, programación y ejecución de la inversión regional. 3. Gestionar de forma eficiente la inversión regional con énfasis en aquella de decisión regional, en coherencia con la planificación estratégica.</p> <p>Productos Estratégicos 1. Gestión interinstitucional de la Inversión Pública Regional 2. Instrumentos de ejecución del Presupuesto de Inversiones del Gobierno Regional de Aysén 3. Instrumentos de planificación regional</p> <p>Clientes 1. Municipios de la región de Aysén 2. Institucionalidad Pública Regional y Nacional 3. Organizaciones de la Sociedad Civil</p> <p>Cobertura Territorial Los gobiernos regionales se encuentran ubicados en las capitales regionales del país, siendo un órgano descentralizado. Las comunas que conforman la región son las siguientes: Aysén, Cisnes, Guaitecas, Cochrane, O'Higgins, Tortel , Coyhaique, Lago verde, Chile Chico, Río Ibáñez</p>
--

4.3 CARGOS DEL SERVICIO SELECCIONADOS A TRAVÉS DEL SISTEMA ADP

El cargo del Gobierno Regional de Aysén 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 **\$3.672.000.-** 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.	\$3.658.501.-	\$3.116.374.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.128.446.-	\$5.299.680.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$3.844.000.-
No Funcionarios **	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.644.741.-	\$3.103.715.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.560.312.-	\$4.809.758.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$3.672.000.-

***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).