

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-06-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez 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 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 2° del DFL N° 4 de fecha 23 de enero de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

## 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

### 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.

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

## **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 de acuerdo a los nuevos lineamientos establecidos en la Reforma Previsional.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

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. 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.

### **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 la evaluación y propuestas de mejoramiento de controles internos y gestión de riesgos, registros auxiliares, auditoría operacional y financiera.

## 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 Auditoria, 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 Auditoria del Instituto de Previsión Social le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar y proponer al Director Nacional, el Plan Anual de Auditoria, en concordancia con los lineamientos emanados de la Presidencia, Ministerio del Trabajo y Previsión Social y orientaciones dadas por el Consejo de Auditoria Interna General de Gobierno (CAIGG).
2. Dirigir y controlar las auditorias 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 Auditoria, aprobadas por la Dirección Nacional.
4. Promover la adopción de mecanismos de control dentro de cada una de las unidades operativas de la organización.
5. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia en base al logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas del Departamento.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la Jefe/a Departamento Función Auditoria, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Optimizar los planes y programas institucionales de auditoria interna, a fin de velar por su coherencia con lo dispuesto por los organismos contralores, tales como, la Auditoria Ministerial, el Consejo de Auditoria Interna General de Gobierno, la Contraloría General de la República, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social.
2. Consolidar la nueva estructura del Departamento, respondiendo a las exigencias de la nueva institucionalidad y su entorno, que considere las competencias de su equipo, la incorporación de mejoras a la gestión y a los servicios que presta el Instituto.

### 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.

Constituye un servicio público de aquellos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública y, en el ámbito de sus funciones y atribuciones se considera para todos los efectos sucesor y continuador legal del Instituto de Normalización Previsional (ver incs 2°s de los artículos 53 y 54, Ley N° 20.255).

La Reforma Previsional implementada a partir del 1 de julio de 2008 es el principal cambio en el sistema de previsión social chileno ocurrido en los últimos 25 años.

El Instituto de Previsión Social es el encargado de administrar el así llamado Sistema de Pensiones Solidarias, junto con otros beneficios destinadas a mejorar el futuro previsional de los chilenos, tales como las bonificaciones por hijo para las mujeres, el subsidio previsional a los trabajadores jóvenes, las asignaciones familiares a trabajadores independientes. Para ello puede celebrar convenios con entidades que administren prestaciones de seguridad social y otras para realizar tareas de apoyo a su labor. Asimismo, le corresponde realizar diagnósticos y estudios actuariales relativos a temas propios de sus funciones y efectuar publicaciones informativas dentro del ámbito de su competencia.

Dentro de las facultades que se le conceden para desarrollar su labor, particular importancia tiene la de poder exigir tanto de organismos públicos como privados del ámbito previsional, todos

los datos e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones y administrar dichos datos para crear un Sistema de Información de datos previsionales, basado en una plataforma tecnológica de alto nivel.

Bajo estas condiciones, el Instituto de Previsión Social está llamado a ser una institución clave, con cerca de 3.000 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 ellos alcanzarán a los 3 millones en el año 2012. El presupuesto proyectado de la institución confiere a ésta la administración de recursos que representarán cerca de un tercio del presupuesto fiscal de la Nación.

El Instituto de Previsión Social se encuentra en pleno proceso de consolidarse como una institución con renovados desafíos los que se encuentran vinculados a la ampliación de sus funciones en la red de sucursales a lo largo del país, la diversificación en cantidad y modalidad de la oferta de productos y servicios que entrega el estado a sus clientes y usuarios y el fortalecimiento de su modelo de atención, el que incluye, entre otros, la ampliación de los horarios de atención. En este sentido el IPS busca convertirse en la ventanilla única del Estado, acercando los servicios que éste presta a todos sus usuarios, intentando optimizar los tiempos y entregar un servicio rápido, integral y de calidad.

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 Sistemas de Información y Administración
- 5 Jefes/as de División
- 8 Jefes/as de Departamento
- 15 Directores/as Regionales

#### **BIENES Y/O SERVICIOS**

- 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.

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 es de 15 funcionarios, bajo su dependencia directa, 13 profesionales que ejecutan las auditorías del plan anual y/o extraordinarias y 2 apoyos administrativos.

**CLIENTES INTERNOS**

El/ Jefe/a Departamento Función Auditoría 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.
- Todas las otras instancias institucionales: solicita información, provee servicios y/o productos.

**CLIENTES EXTERNOS**

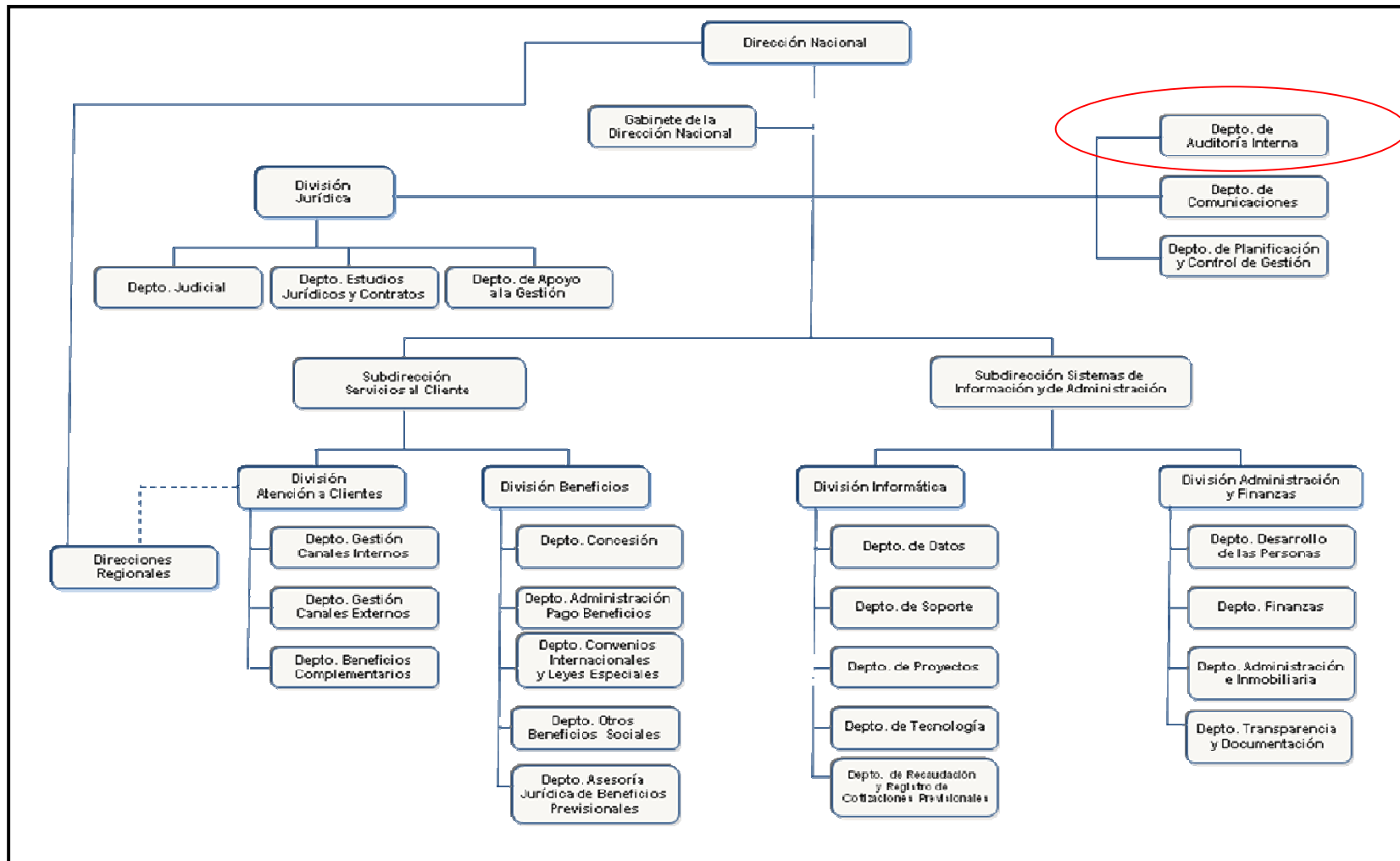
- **Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, principalmente con el Auditor Ministerial se establece una relación de carácter funcional y técnica, respecto de los requerimientos de auditoría que el Ministerio plantea al Director Nacional del Instituto de Previsión Social.
- **Consejo de Auditoría 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	2.613
Personal a honorarios	40
Presupuesto que administra	NO APLICA
Presupuesto del Servicio	\$ 4.263.078.823.000

Fuente: Instituto de Previsión Social

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

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 **\$2.753.000.-** 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.	\$2.183.317.-	\$633.162.-	\$2.816.479.-	\$ 2.335.689.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.912.372.-	\$1.134.588.-	\$5.046.960.-	\$ 4.054.877.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$2.909.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.172.846.-	\$630.125.-	\$2.802.971.-	\$2.324.208.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.449.861.-	\$1.000.460.-	\$4.450.321.-	\$3.610.099.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 2.753.000.-</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.

\*\*\***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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, 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 candidatos seleccionados 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 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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.