

# MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

## DIRECCIÓN GENERAL DE CASINOS

### Llamado Interno al Inciso para la provisión del cargo Sub-Gerente de Área a desempeñarse en la División Auditoría Interna - Concurso de Oposición y Méritos

#### BASES GENERALES

1. **Objeto:** proveer el cargo de Sub-Gerente de Área para la División Auditoría Interna, creado de acuerdo al Decreto 488 del 15 de octubre de 2008.
2. **Población objetivo:** Se llama a funcionarios públicos presupuestados y/o contratados que desempeñen actividades en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas y sus dependencias, que cumplan con los requisitos detallados en el numeral 4.
3. **Cargo a proveer y remuneración:**

Esc.	Gdo.	Denominación	División de destino	Remuneración Nominal Total
A	32	Sub-Gerente de Área	Auditoría Interna	Sueldo Fijo mensual: \$19.614. Retribución variable, con un promedio mensual que asciende a: \$90.000.

#### 4. **Perfil del cargo y requisitos**

En el anexo I, se transcriben las respectivas tareas, objetivos y responsabilidades generales vigentes del cargo de Sub-Gerente de Área, Gdo. 32, Esc. A, de acuerdo al Manual de Descripción de Cargos del Organismo, detallándose a continuación los aspectos específicos para la División Auditoría Interna.

El **objetivo** de la posición es gestionar efectivamente la actividad de auditoría interna, de acuerdo a las políticas establecidas por la Dirección, así como apoyar a la organización en el cumplimiento de los objetivos definidos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

##### **Principales responsabilidades:**

- Efectuar la planificación de los procesos a evaluar con foco en riesgo, así como determinar el plan de trabajo a ejecutar.
- Reportar a las Dirección oportunamente, tanto sobre los resultados de las auditorías efectuadas como de la gestión de su División.
- Supervisar y desarrollar al personal a su cargo.
- Mantener una actualización constante en los temas vinculados a la profesión.
- Asegurar la implementación del plan de auditoría interna, con foco en el cumplimiento de la normativa aplicable y el negocio.

**Requisitos de capacitación:** Ser profesional recibido de las carreras de Contador Público, Licenciado en Administración, Abogacía o Licenciatura en Economía, valorándose la tenencia de certificaciones asociadas a la profesión, tales como CIA (Certified Internal Auditor emitido por The IIA), contar con conocimientos de Administración Pública y buen manejo de herramientas informáticas (Excel, Word, ACL o CAATs).

**Requisitos de experiencia:** Poseer experiencia en el desempeño de posiciones relacionadas y en el cumplimiento y aplicación de la metodología de Auditoría Interna, valorándose la experiencia en el sector público y en la aplicación de normas profesionales (contables, de auditoría interna, fiscales, laborales, entre otras).

**Características de personalidad** relevantes para el desempeño del cargo:

- a. Capacidad de planificación y organización.
- b. Foco analítico y aplicación de escepticismo profesional.
- c. Buen relacionamiento interpersonal.
- d. Capacidad para gestionar conflictos.
- e. Habilidades de gestión de equipos de trabajo.
- f. Toma de decisiones y autonomía.
- g. Profesionalismo y ética.

#### **5. Presentación de postulaciones:**

Los interesados deberán inscribirse personalmente en la División Recursos Humanos de la Dirección General de Casinos, hasta el día 15 de octubre inclusive, en el horario de 11:00 a 17:00 horas en Avda. Del Libertador 1519 presentando el formulario, que a esos efectos se encuentra disponible en la página [www.casinos.gub.uy](http://www.casinos.gub.uy). El funcionario receptor del formulario, le entregará al postulante, como constancia de recepción, la tirilla de inscripción. Asimismo deberán presentar Curriculum Vitae, certificados de estudios cursados y copia fiel del legajo personal.

En el momento de la inscripción, el postulante deberá entregar en sobre cerrado todos los documentos que acrediten los requisitos citados en el numeral 4, dejando constancia de estar comprendido en la población objetivo del llamado.

#### **6. Tribunales de Concurso:**

Se constituirá un Tribunal de Concurso que estará integrado por los siguientes miembros:

1. un funcionario designado por la Dirección General;
2. un representante de los concursantes;
3. un tercer miembro elegido de común acuerdo entre los dos primeros;

Las pruebas de aptitud se rendirán ante el Tribunal de Concurso, a excepción de la prueba psico-técnica que será aplicada por profesionales especializados de la Firma Deloitte S.C.

El Tribunal de concurso evaluará también los méritos y capacitación.

El Tribunal resolverá por mayoría de votos, labrando Acta de sus actuaciones.

#### **7. Proceso de selección de los postulantes:**

##### **7.1 Metodología a emplear**

A efectos de la selección correspondiente, se cumplirán las siguientes etapas:

- 7.1.1 Presentación y control de los requisitos excluyentes.
- 7.1.2 Elección de los representantes de los concursantes para integrar el Tribunal del Concurso.

7.1.3 Puntuación del mérito, la antigüedad y la capacitación.

7.1.4 Pruebas de aptitud para el desempeño eficiente del cargo a proveer.

7.1.5 Entrevista Final con el Tribunal.

## **7.2 Desarrollo del Procedimiento:**

### **7.2.1 Presentación y control de los requisitos excluyentes:**

El control de los requisitos excluyentes, así como los datos relativos a antigüedad de las postulaciones presentadas, será realizado por la División Recursos Humanos de la Dirección General de Casinos.

### **7.2.2 Elección del representante de los concursantes:**

Culminado el proceso previsto en el numeral anterior y confirmados los postulantes al concurso, se convocará a los mismos para la elección de sus representantes y suplentes en el Tribunal de Concurso; dicha elección se realizará por voto secreto.

### **7.2.3 Puntuación del mérito, la antigüedad y la capacitación:**

La puntuación por estos conceptos será determinada por el Tribunal del Concurso y no podrá superar los 60 puntos.

La puntuación por mérito será la resultante de promediar los dos últimos años de calificación y no podrá exceder los 21 puntos. La puntuación por capacitación será la resultante de considerar la formación y actualización de los conocimientos referidos a la función a ejercer correspondiente al cargo a proveer, no pudiendo exceder los 36 puntos. Ambos factores serán evaluados por el Tribunal de Concurso.

La puntuación por antigüedad será la resultante de considerar los años de servicio efectivamente prestados desde el ingreso a la función pública. El puntaje máximo de este factor será de 3 puntos.

### **7.2.4 Prueba de aptitud:**

Tiene por objetivo evaluar las aptitudes para el desempeño eficiente del cargo a proveer, con relación al perfil del puesto, considerando su nivel de adecuación al mismo.

El puntaje máximo de este factor será de 30 puntos, integrándose por:

- 15 puntos correspondientes a la prueba de aptitud técnica, que será realizada por el Tribunal de Concurso, el que una vez integrado definirá y comunicará a los concursantes en qué consistirá dicha prueba.
- 15 puntos correspondientes a la prueba psico-técnica, que será realizada por profesionales de la Firma Deloitte y evaluará las características de personalidad de los postulantes, relevantes para el cargo.

### **7.2.5 Entrevista con el Tribunal:**

El Tribunal del Concurso entrevistará a los 5 concursantes que hayan obtenido el mayor puntaje en los numerales 7.2.3 y 7.2.4. Esta entrevista tiene por objetivo evaluar en conjunto la motivación y condiciones de los concursantes para el desempeño del cargo.

La puntuación por la entrevista final con el Tribunal no podrá exceder los 10 puntos.

## **8. Resultado final del proceso de selección**

En función de la sumatoria de los puntajes obtenidos resultantes de las instancias cumplidas de acuerdo a los precedentes numerales 7.2.3 a 7.2.5, se publicarán los finalistas del proceso.

En caso que dos o más postulantes alcanzaran el mismo puntaje, el orden de prelación se definirá por sorteo entre los aspirantes que se encuentren en esa situación. Dicho sorteo se realizará por parte del Tribunal respectivo, en acto público, al que se convocará a los respectivos interesados.

El postulante que se ubique primero en la citada nómina, accederá al cargo vacante objeto del presente Llamado.

Si el postulante que acceda al cargo, no pertenece a la Dirección General de Casinos, su incorporación significará automáticamente, que queda comprendido en el respectivo estatuto funcional de dicho Organismo, quedando de baja en su lugar de origen a todos los efectos.

**9. Aceptación:**

La inscripción para participar en el concurso para proveer el cargo vacante antes mencionado, constituye un tácito reconocimiento y prueba de conformidad con todas y cada una de las estipulaciones antes establecidas.

## **ANEXO I**

De acuerdo al Manual de Descripción de Cargos del Organismo, al cargo cuya provisión es objeto del presente llamado, le corresponden los objetivos, tareas y responsabilidades que respectivamente se indican a continuación:

### **SUB-GERENTE DE ÁREA – Escalafón A – Profesional Universitario, Gdo.32**

#### **1.- Objetivo:**

Desarrollar su función con un alto nivel ético, de presencia personal, dedicación al servicio y compromiso con la Institución y sus objetivos, de forma que sea un ejemplo permanente para los demás funcionarios y reafirme la imagen positiva del Organismo y de la función pública.

#### **2.- Tareas:**

2.1.- Planificar y dirigir las actividades correspondientes al sector a su cargo, conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes, a las pautas y directivas emanadas de la respectiva Gerencia de Área o, en su caso, de la Dirección General, teniendo en cuenta los objetivos de la organización y el nivel de transparencia en todas y cada una de las actuaciones cumplidas.

2.2.- Supervisar personalmente el cumplimiento de normas, objetivos y metas correspondientes al sector a su cargo.

2.3.- Velar especial y directamente por la disciplina, el mantenimiento del orden y la corrección, tanto de los funcionarios como eventualmente del público, debiendo tomar las decisiones que las circunstancias impongan, para evitar irregularidades, incidentes o perturbaciones, sin perjuicio de informar a su respectivo jerarca.

2.4.- Resolver las situaciones que se le planteen en el ámbito de su competencia y exigir y controlar, las decisiones de menor entidad, que correspondan al personal a su cargo, sin perjuicio de informar de lo actuado, oportunamente, a la respectiva Gerencia de Área o, en su caso, a la Dirección General.

2.5.- Analizar y evaluar periódicamente el funcionamiento del sector a su cargo, proponiendo a la respectiva Gerencia de Área, o en su caso, a la Dirección General, las alternativas que estime pertinentes para mejorar el mismo, en atención a las necesidades del servicio.

2.6.- Asesorar a la Gerencia de Área, o en su caso a la Dirección General, las alternativas que estime pertinentes para mejorar el mismo, en atención a las necesidades del servicio.

2.7.- Fomentar y participar activamente, de la capacitación permanente de los funcionarios, sin perjuicio de la propia, en coordinación con la División Capacitación.

2.8.- En todos los casos, deberá dedicar especial atención a las presuntas irregularidades que se planteen en la dependencia o sector al que se le asigne, ante las cuales deberá informar a su respectivo jerarca, sin perjuicio de adoptar todas las medidas a su alcance para corregir las desviaciones que constate, sin alterar los elementos probatorios que existieren.

2.9.- Cumplir con las tareas afines y con todas las que, siendo de carácter menor, son necesarias para el desarrollo eficaz de su función.