

JEFE/A UNIDAD DE CONTROL DEL GOBIERNO REGIONAL DE COQUIMBO¹
SERVICIO ADMINISTRATIVO DE LOS GOBIERNOS REGIONALES
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo
Ciudad de La Serena

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES 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. Asimismo, 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. Del mismo modo, le corresponderá colaborar directamente con el Consejo Regional en su función de fiscalización.

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. Monitorear y realizar seguimiento periódico al cumplimiento de los compromisos institucionales asociados al Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) y al Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), verificando el avance de metas, indicadores, plazos y medios de verificación, identificando brechas y riesgos de incumplimiento antes del cumplimiento de los plazos, y asesorando a jefaturas y equipos de trabajo en la adopción de acciones de mejora y buenas prácticas de gestión.
5. Formular y proponer al Gobernador Regional, el plan anual de auditoría.
6. 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.
7. Verificar la adopción efectiva de las medidas correctivas dispuestas como consecuencia de las acciones de control interno y/o auditorías realizadas.
8. Informar y asesorar al Consejo Regional, sobre el cumplimiento en materias de gestión institucional.
9. 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.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-01-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Catalina Bau

10. Asegurar el cumplimiento de la Ley de transparencia y Lobby, promoviendo una gestión pública abierta y transparente.
11. Realizar otras funciones asignadas por su jefatura directa, vinculadas al ejercicio y responsabilidades del cargo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 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.
5.	Realizar acciones preventivas para identificar, evaluar y desarrollar auditorías de procesos, procedimientos y mapas de riesgo.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.553.000.-** para un/a no funcionario/a, 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.	\$3.722.865.-	\$2.949.409.-

	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.493.669.-	\$5.434.364.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$3.777.728.-
No Funcionarios* *	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.704.885.-	\$2.932.867.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.751.296.-	\$4.794.189.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$3.553.308.-

***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).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ²

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

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

² Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

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.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en materias de auditoria y/o control de gestión en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Compras públicas
- Derecho administrativo
- Sistema nacional de inversiones

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

2.4 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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	154
Presupuesto Anual	\$5.244.546.149

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

La misión del Gobierno Regional de Coquimbo, es liderar el desarrollo social, cultural y económico, de forma equitativa a través de una planificación del territorio y de una gestión de inversión de forma armónica, eficiente, sustentable y participativa para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas en la región.

Objetivos Estratégicos

1. Elaborar e implementar instrumentos de planificación regional que favorezcan el desarrollo equitativo de los territorios, la descentralización y los vínculos internacionales e interregionales.
2. Materializar la planificación regional, a través de la coordinación de planes y programas de inversión pública regional, para satisfacer los requerimientos que demanda el desarrollo del territorio.
3. Asegurar la calidad en la ejecución del FNDR gestionando en forma oportuna y eficiente los recursos propios.

Productos Estratégicos

1. Instrumentos de Planificación y Ordenamiento Territorial
2. Coordinación y aseguramiento de la Inversión Pública Regional
3. Inversión FNDR

Clientes

1. Servicio Públicos Regionales
2. Municipalidades
3. Unidades Técnicas
4. Contratistas

- 5. Organizaciones Sociales
- 6. Gobernaciones Provinciales
- 7. Habitantes de la región

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: Canela, Illapel, Los Vilos, Salamanca, Andacollo, Coquimbo, La Higuera, La Serena, Paiguano, Vicuña, Combarbalá, Monte Patria, Ovalle, Punitaqui y Río Hurtado.

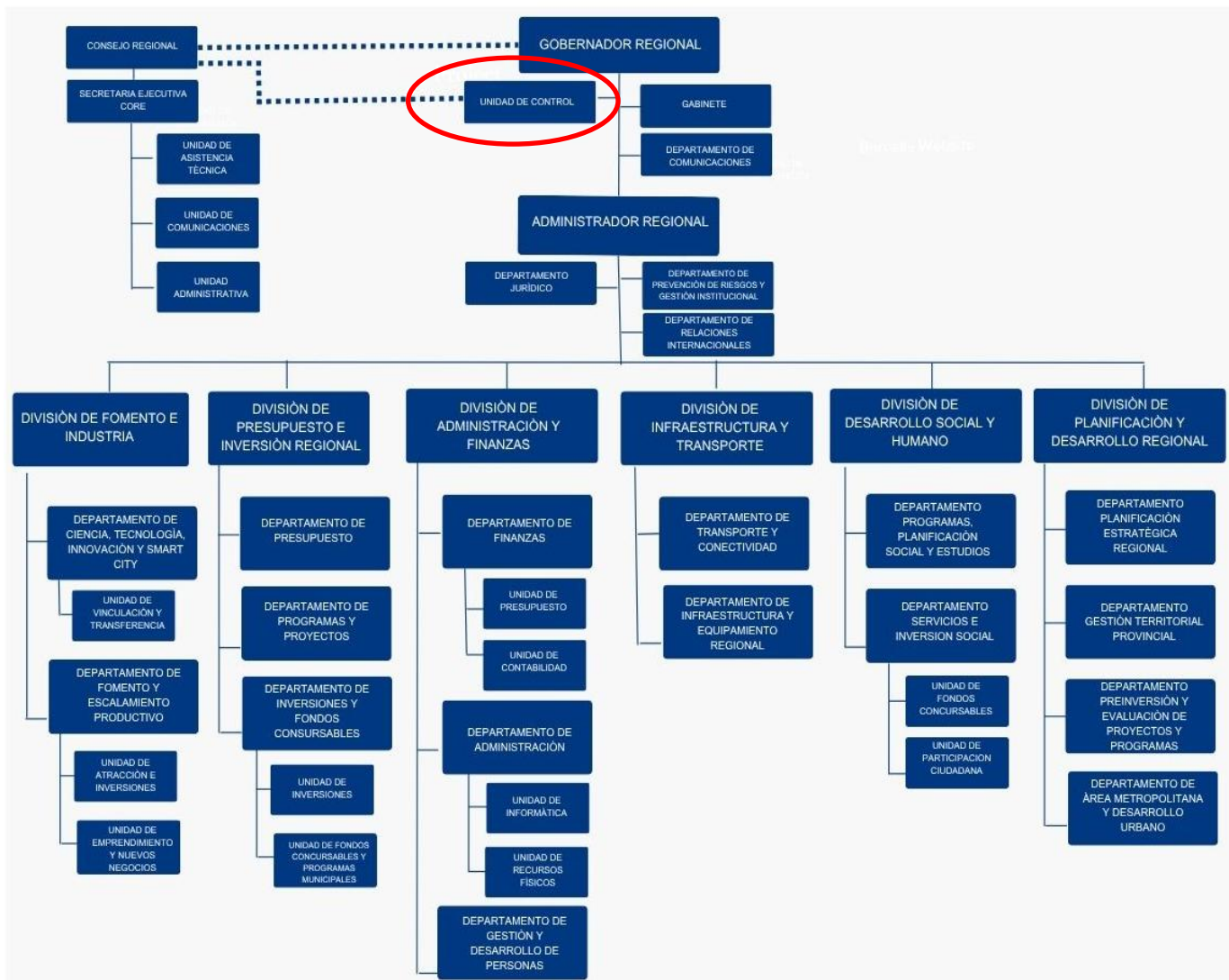
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

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.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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 al 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.