

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Los Lagos, Puerto  
Montt

## 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

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.

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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	Por definir
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	Por definir
<b>Presupuesto que administra</b>	Presupuesto que 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. Prestar asesoría técnica especializada al Gobernador Regional, Divisiones y Unidades de la Gobernación 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 de la Gobernación 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 a 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 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, Auditores Externos.

**2.4  
DESAFÍOS DEL  
CARGO**

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

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

##### 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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

#### **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

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>115</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>17</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>98</b>
<b>Código del Trabajo</b>	<b>1</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>9</b>
<b>Presupuesto de Funcionamiento</b>	<b>\$5.038.764.000.-</b>
<b>Presupuesto de Inversión Regional</b>	<b>\$81.275.279.000.-</b>
<b>Presupuesto Anual Total</b>	<b>\$86.314.043.000.-</b>

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p><b>Misión</b></p> <p>La misión del gobierno regional de Los Lagos, es ejercer la administración superior de la región, liderando la planificación, coordinando la inversión pública y financiando iniciativas que contribuyan al desarrollo sustentable, armónico y equitativo de la región, sus territorios y habitantes.</p> <p><b>Objetivos Estratégicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar el Sistema Planificación Regional (SPR) para contribuir al Desarrollo Regional con participación de los actores claves. Entender al sistema de planificación regional como el conjunto de instrumentos de planificación regional (ERD, PRG, PPR, PROT, ARI, PROPIR) definidos para el corto, mediano y largo plazo que establecen las orientaciones estratégicas para el desarrollo y la inversión regional.</li> <li>2. Fortalecer la coordinación del GORE con los actores de la región, para lograr una adecuada articulación de la inversión pública, con el propósito de alcanzar una mayor pertinencia y eficacia de los recursos sectoriales y regionales.</li> <li>3. Crear y mejorar canales de participación y mecanismos de relación y difusión con los beneficiarios y actores relevantes.</li> <li>4. Elaborar el presupuesto FNDR para controlar, ejecutar y evaluar las iniciativas de inversión financiadas con este fondo, mejorando la eficiencia del gasto y sus resultados.</li> <li>5. Implementar un Sistema de Mejora Continua de la gestión de los procesos para generar y entregar productos que satisfagan a los clientes, usuarios y beneficiarios. El Sistema de Mejora Continua es una herramienta que ha integrado: el enfoque y teoría de sistemas y la normativa legal del gobierno regional, considerando las funciones y atribuciones que la LOCGAR establece (Artículos 16 al 20); el Gore evalúa la calidad de su gestión respecto a los siguientes Criterios del Modelo de Gestión de la Calidad de Los Gobiernos Regionales: 1) Liderazgo, 2) Ciudadanía, socios y colaboradores, 3) Personas, 4) Planificación Estratégica Regional, 5) Inversiones y Desarrollo Regional, 6) Gestión de Recursos, 7) Planificación Institucional. Formula un Plan de Mejoras que le permite abordar las brechas detectadas en la etapa de Autoevaluación.</li> </ol>
---

### **Productos Estratégicos**

1. Gestión y difusión de la Información Regional
2. Planificación del Desarrollo Regional
3. Gestión de la Preinversión Pública Regional
4. Seguimiento y control de la inversión pública regional
5. Evaluación de las políticas, planes y programas y la inversión pública regional

### **Clientes**

1. Consejeros Regionales
2. Secretarios Regionales Ministeriales
3. Servicio Públicos de la Región
4. Gobernaciones Provinciales
5. Municipios de la región
6. Organizaciones sociales de la región
7. Entidades sin fines de lucro
8. Instituciones de seguridad pública y defensa
9. Instituciones de educación superior
10. Habitantes de la región de Los Lagos
11. Población flotante
12. Empresas de la región.

### **Cobertura Territorial**

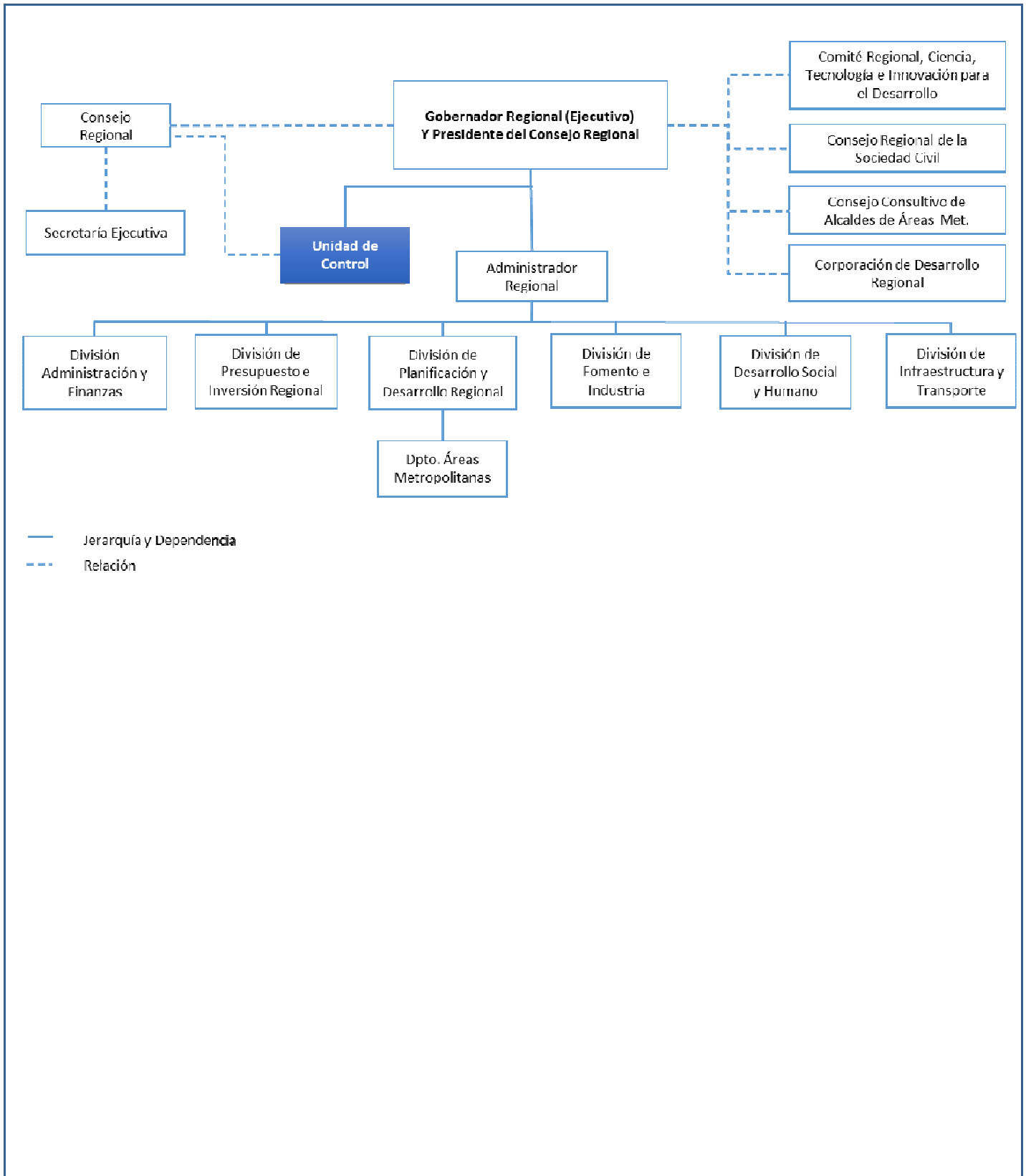
Los gobiernos regionales se encuentran ubicados en las capitales regionales del país, siendo un órgano descentralizado.

Las comunas que conforman la región son las siguientes: Ancud, Castro, Chonchi, Curaco de Vélez, Dalcahue, Puqueldón, Queilén, Quellón, Quemchi, Quinchao, Calbuco, Cochamó, Fresia, Frutillar, Llanquihue, Los Muermos, Maullín, Puerto Montt, Puerto Varas, Osorno, Puerto Octay, Purránque, Puyehue, Río Negro, San Juan de la Costa, San Pablo, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena.

### **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 y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.739.000.-** 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.	\$2.815.662.-	\$2.298.100.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.880.393.-	\$4.122.534.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>			<b>\$2.906.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.802.264.-	\$2.285.773.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.327.196.-	\$3.645.492.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>			<b>\$2.739.000.-</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 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 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.