

**CONTRALOR/A UNIVERSITARIO/A¹
UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Arica y Parinacota
Ciudad Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

La Contraloría Universitaria constituye el órgano responsable del control y fiscalización interna de la Universidad, correspondiéndole ejercer el control de legalidad de los actos administrativos, auditar la gestión y el uso de los recursos institucionales, y desempeñar las demás funciones de control interno que le encomiende el Consejo Superior.

Al cargo del/la Contralor/a Universitario/a le corresponderá asumir las siguientes funciones:

1. Ejercer la fiscalización permanente y sistemática sobre los actos administrativos de la Universidad, asegurando su conformidad con el marco jurídico vigente, incluyendo leyes, reglamentos internos y otras normativas aplicables. Este rol implica, entre otros, emitir pronunciamientos técnicos, prevenir desviaciones normativas y resguardar la juridicidad de las decisiones institucionales.
2. Supervisar, evaluar y auditar la gestión interna de la Universidad, con especial foco en la eficiencia, eficacia y correcta utilización de los recursos financieros, humanos y materiales. Esto incluye, entre otros, el desarrollo de auditorías internas, revisiones de procesos críticos y la formulación de recomendaciones orientadas a fortalecer el control interno.
3. Diseñar, implementar y monitorear sistemas y planes de detección temprana de irregularidades, fraudes y riesgos operacionales. Asimismo, asegurar el cumplimiento de las leyes, regulaciones, estándares éticos y de probidad, contribuyendo al desarrollo de una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad institucional.
4. Desempeñar las funciones de control interno que le encomiende el Consejo Superior, contribuyendo activamente al fortalecimiento de los sistemas de gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento normativo. Esto implica asesorar a las autoridades superiores en materias de control, proponiendo mejoras estructurales y normativas.
5. Integrar los sistemas de control, gestión y evaluación con los procesos sustantivos de la Universidad, asegurando que la función de control no sea meramente fiscalizadora, sino también habilitadora del valor académico. En

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-04-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola Gana

este sentido, el cargo contribuye a resguardar la calidad y sostenibilidad de las funciones de docencia, investigación y vinculación con el medio, alineando el control interno con la misión y estrategia institucional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	10
Presupuesto que administra	\$121.000.000.-

1.3 DESAFÍOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS
<p>1. Diseño e implementación del reglamento interno de la Contraloría Universitaria. El principal desafío fundacional del cargo consiste en proponer, estructurar e implementar el reglamento interno que regule la organización, funcionamiento y atribuciones de la Contraloría Universitaria, en conformidad con lo establecido en el artículo 48 del DFL N°16.</p> <p>Este proceso implica no solo una definición formal de estructura, sino también la construcción de un modelo operativo claro, eficiente y coherente con el tamaño, complejidad y desafíos de la Universidad. El reglamento deberá establecer roles, procesos, líneas de reporte y mecanismos de coordinación interna, asegurando la autonomía técnica del órgano y su adecuada inserción en la gobernanza institucional.</p>
<p>2. Aseguramiento de la juridicidad y certeza en la gestión universitaria. Un desafío crítico es garantizar que todos los actos administrativos de la Universidad se ajusten estrictamente al ordenamiento jurídico vigente, contribuyendo a otorgar certeza jurídica a las decisiones institucionales.</p> <p>Esto implica avanzar desde un enfoque reactivo hacia un modelo preventivo de control de legalidad, fortaleciendo la revisión oportuna de actos, la estandarización de criterios jurídicos y la generación de lineamientos claros para las distintas unidades. El objetivo es minimizar contingencias legales, observaciones de organismos fiscalizadores y riesgos reputacionales.</p>
<p>3. Desarrollo de un sistema de control interno preventivo y basado en riesgos. El cargo debe liderar el diseño, fortalecimiento e implementación de un sistema de control interno moderno, con foco en la prevención de riesgos administrativos, financieros y operativos.</p> <p>Este desafío implica instalar metodologías de gestión de riesgos, establecer controles clave y monitorear su efectividad. Asimismo, requiere articular estos mecanismos con los procesos estratégicos de la Universidad, promoviendo una cultura de anticipación y mejora continua, más allá del control tradicional ex post.</p>
<p>4. Fortalecimiento de la probidad, ética institucional y gestión de conflictos de</p>

interés. El/la Contralor(a) deberá implementar y consolidar mecanismos que refuercen la probidad administrativa y la ética institucional, promoviendo estándares claros de conducta en todos los niveles de la organización. Esto incluye el desarrollo de políticas, protocolos y sistemas de prevención de conflictos de interés, así como la promoción de buenas prácticas en transparencia y responsabilidad pública. El desafío no es solo normativo, sino cultural: instalar una ética organizacional que sea comprendida, valorada y aplicada transversalmente.

5. Relación efectiva con organismos fiscalizadores externos. Otro desafío clave es responder de manera oportuna, rigurosa y estratégica a los requerimientos de la Contraloría General de la República y otros órganos fiscalizadores. Esto implica no solo dar cumplimiento a las solicitudes, sino también anticiparse a posibles observaciones, gestionar adecuadamente los procesos de fiscalización y asegurar la correcta implementación de las recomendaciones emitidas. La calidad de esta relación impacta directamente en la reputación institucional y en la confianza de los entes reguladores.

6. Ejecución de auditorías internas y fortalecimiento de la rendición de cuentas. El cargo deberá liderar la ejecución de auditorías internas sistemáticas que permitan detectar desviaciones, brechas de cumplimiento y oportunidades de mejora en la gestión institucional.

Asimismo, deberá asegurar la implementación de medidas correctivas efectivas y establecer mecanismos de seguimiento que garanticen su cumplimiento. En este contexto, resulta fundamental mantener informado de manera periódica al Consejo Superior sobre el estado de avance del Plan Anual de la Contraloría Universitaria, contribuyendo a una toma de decisiones informada y basada en evidencia.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde a **grado 3°** del Escalafón Directivo Superior de la Escala de Remuneraciones de la Universidad de Tarapacá. Tiene una renta bruta promedio mensual referencial de **\$6.594.805.-**

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Tener el título de abogado y contar con una experiencia profesional no menor a ocho años.

Fuente: Artículo 44 del DFL N° 16, del Ministerio de Educación que Aprueba Estatuto de la Universidad de Tarapacá.

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 contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en instituciones públicas, en materias de Derecho Administrativo o Público en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y estudios aprobados en **.

- Control de gestión y auditoría de procesos
- Sistemas de gestión o evaluación aplicados a universidades estatales.
- Diseño e implementación de planes de detección de fraudes y cumplimiento normativo.

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

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.
C3. 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.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.
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 DE LA UNIVERSIDAD

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.371
Presupuesto Anual	\$160.453.908.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DE
LA UNIVERSIDAD**

La Universidad de Tarapacá posee como misión generar, desarrollar y transmitir el saber superior con vocación de excelencia, de modo que contribuya a la sociedad a través de la investigación e innovación, de la educación, el aprendizaje y la formación de personas con espíritu crítico y reflexivo, y de la vinculación bidireccional con actores y necesidades de su medio. Desde una perspectiva interdisciplinaria, aporta preferentemente al desarrollo sostenible de las regiones de Arica y Parinacota y de Tarapacá, proyectando su quehacer institucional en el contexto de la Macro Región Centro Sur Andina. A la vez, reconoce la cosmovisión de los pueblos originarios y coadyuva a la custodia, conservación y preservación

especialmente de la cultura Chinchorro.

Los objetivos estratégicos institucionales definidos por la Universidad de Tarapacá responden a cinco ejes fundamentales:

1. Docencia y Resultados del Proceso Formativo: Consolidar en nivel de excelencia la calidad de la docencia de pregrado y fortalecer la formación de postgrado en todos los campos del conocimiento que contempla la Universidad.
2. Investigación, Creación e Innovación: Consolidar la generación de conocimiento avanzado y fortalecer la innovación y transferencia tecnológica para el desarrollo de las comunidades y territorios de pertinencia.
3. Vinculación con el Medio y Posicionamiento Estratégico: Consolidar la bidireccionalidad del quehacer académico y las acciones de colaboración con la custodia, puesta en valor y difusión de los patrimonios históricos, naturales y culturales del territorio.
4. Gestión Estratégica y Recursos Institucionales: Consolidar los sistemas organizacionales, la gobernanza, la gestión de recursos y capacidades institucionales y la sostenibilidad académica y económica.
5. Aseguramiento Interno de la Calidad: Fortalecer en nivel de excelencia la totalidad de las funciones universitarias, en todas las sedes, mediante procesos sistemáticos de evaluación y mejoramiento continuo.

La Universidad de Tarapacá tiene su casa central en la Región de Arica y Parinacota, pudiendo ejercer sus actividades propias en los territorios donde se encuentre emplazada. La institución desarrolla su quehacer académico en dos regiones del extremo norte de Chile: la Región de Arica y Parinacota y la Región de Tarapacá, convirtiéndose en la principal universidad estatal en zonas extremas y fronterizas del país. Esta ubicación geográfica estratégica sitúa a la Universidad como punto de convergencia e integración académica en el contexto de la Macro Región Centro Sur Andina, facilitando la vinculación transfronteriza con Perú y Bolivia, y permitiendo servir a territorios caracterizados por su diversidad cultural, presencia significativa de pueblos originarios (especialmente aymara) y patrimonio cultural milenario como la cultura Chinchorro, recientemente declarada Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Internos:

- Estudiantes: Reciben formación académica y apoyo en su desarrollo integral.
- Académicos/as: Imparten docencia, investigan, publican, generan conocimientos.
- Funcionarios/as de Gestión: Gestionan procesos internos, servicios a los estudiantes y académicos y autoridades.
- Autoridades Universitaria: Rector, Vicerrectoras/es, Decanos/as, Directoras/es, toma de decisiones estratégicas.

Externos:

- Familias estudiantes: Interesados en la calidad de la formación y bienestar de

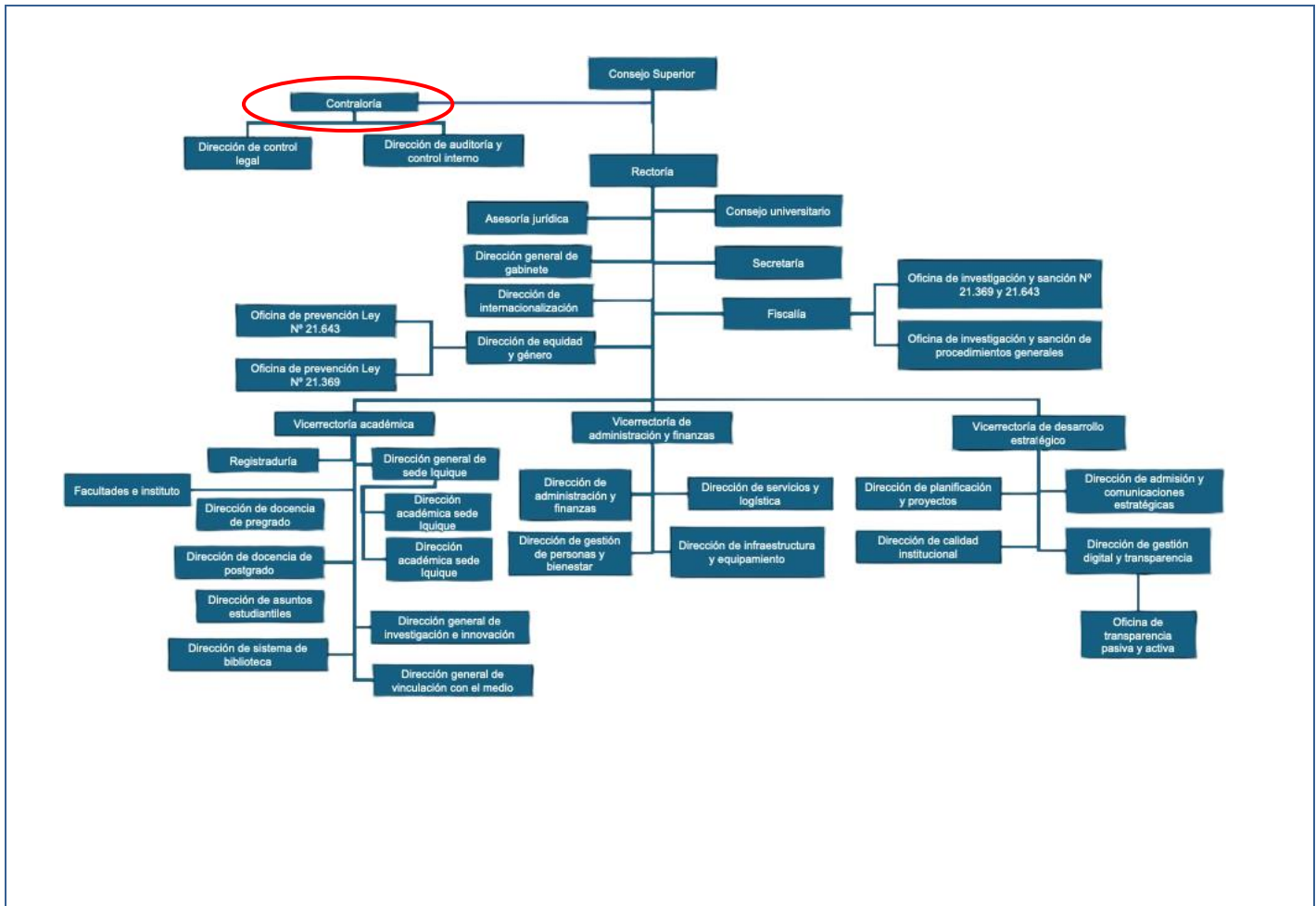
sus hijos/as.

- Ministerio de Educación y Organismos Públicos: Perciben financiamientos como parte de la gestión universitaria, Supervisan y controlan, requieren reportes en forma periódica.
- Organismos Internacionales: Vinculados a convenios de cooperación académica estudiantes.

Asociaciones:

- AFAUT: Representa a los académicos/as, promueve su formación y defiende sus intereses.
- APROUTA: Representa a los funcionarios profesionales y técnicos de gestión, defiende sus intereses.
- AFUT: Representa a los funcionarios administrativos y de servicio, defiende sus intereses.
- Centro de estudiantes: Actores internos clave en la vida universitaria, defienden sus intereses.

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO

- Nombramiento.

El Contralor Universitario será nombrado por el Consejo Superior con el voto conforme de a lo menos dos tercios (2/3) de sus miembros en ejercicio, a partir de una terna elaborada mediante el Sistema de Alta Dirección Pública.

(Fuente Legal: artículo 45 del DFL N° 16, que aprueba Estatuto de la Universidad de Tarapacá)

- Extensión del nombramiento.

Será nombrado en su cargo por el Consejo Superior, y ejercerá sus funciones por un período de seis años, luego del cual puede ser ratificado por una sola vez y solo para el período siguiente.

(Fuente Legal: artículo 44 del DFL N° 16, que aprueba Estatuto de la Universidad de Tarapacá)

-Causales de remoción en el cargo de Contralor/a.

La remoción del Contralor Universitario solo procederá por acuerdo adoptado por a lo menos dos tercios (2/3) de los miembros en ejercicio del Consejo Superior.

La remoción procederá por algunas de las siguientes causales:

- a) Notable abandono de deberes;
- b) Inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente;
- c) Contravención grave a la normativa universitaria;
- d) Las demás causales que establezcan las leyes.

(Fuente Legal: artículo 49 del DFL N° 16, que aprueba Estatuto de la Universidad de Tarapacá)

-Dependencia técnica.

El Contralor Universitario estará sujeto a la dependencia técnica de la Contraloría General de la República, de conformidad con lo establecido en la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, cuyo texto refundido fue fijado por el decreto N° 2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda.

(Fuente Legal: artículo 47 6 del DFL N° 16, que aprueba Estatuto de la Universidad de Tarapacá)

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos.

El Contralor/a universitario/a estará sujeto a los deberes y al régimen de responsabilidad establecido en los Capítulos 1 y 2 del Título II de la ley N° 20.880.

Le será aplicable en el ejercicio de sus funciones las normas de probidad contenidas en las disposiciones del Título III de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, los deberes establecidos en la ley N° 20.730, y estarán afectos al principio de abstención a que se refiere el artículo 12 de la ley N° 19.880.