

JEFE/A UNIDAD DE CONTROL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO¹
SERVICIO ADMINISTRATIVO DE LOS GOBIERNOS REGIONALES
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso
Ciudad Valparaíso

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. 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.

Al asumir el cargo de Jefe/a Unidad de Control le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Realizar auditoría interna del Gobierno Regional, con el objeto de fiscalizar la legalidad de sus actuaciones y controlar su ejecución financiera y presupuestaria.
2. Colaborar directamente con el Consejo Regional en su función de fiscalización.
3. 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.
4. 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.
5. Audituar 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. Considerar las obligaciones estipuladas por ley 21.074 art. 68 quinques.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	Por definir
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	Por definir
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

**1.3
DESAFÍOS DEL
CARGO**

AMBITOS DE DESAFÍOS

1. Promover que la gestión del Gobierno Regional se ajuste a los principios de probidad, legalidad y transparencia.
2. Velar por el buen uso de los recursos públicos, fiscalizando la ejecución presupuestaria, verificando el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria y la eficiencia y eficacia en el uso de los fondos públicos.
3. Liderar el proceso de la instalación de la Unidad de Control posesionando esta unidad como parte relevante del sistema de control interno institucional y del ejercicio de las competencias del Consejo Regional.
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 Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-01-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5º** de la Escala Única de Sueldos DL 249. Incluye la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.454.000.-** 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.	\$3.611.533.-	\$2.851.389.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.382.337.-	\$5.333.957.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio			\$3.678.912.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.593.553.-	\$2.834.847.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.639.963.-	\$4.693.782.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio			\$3.454.492.-

***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 LEGALES²

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.

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 quinqueis 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.

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

Se requiere poseer al menos 5 años de experiencia en cargos de jefatura o coordinación en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas con auditoría y/o derecho administrativo y/o sistema nacional de inversiones.*

Adicionalmente se valorará tener experiencia en:**

Control de gestión
Planificación estratégica

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 1º, de la ley N° 20.955.

profundizará en la etapa III.

*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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. 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.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	161
Presupuesto Anual	\$119.953.169.000

3.2

CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

Conducir e impulsar un desarrollo sostenible, equitativo y con enfoque de género para la región de Valparaíso, ejerciendo una administración democrática, descentralizada y participativa, en base a las necesidades y desafíos de las personas y comunidades, mediante la planificación e implementación de políticas públicas y ejecución de la inversión regional con enfoque de derechos y perspectiva territorial, coordinando el esfuerzo público - privado.

Objetivos Estratégicos

1. Ejecutar el presupuesto de inversión del GORE de manera eficiente y eficaz, a través del control y seguimiento del gasto del programa 02 del FNDR.
2. Contar con un conjunto de instrumentos de planificación regional, formulados, implementados y/o evaluados con perspectiva de género, que contribuyan al desarrollo de la región y sus habitantes.
3. Implementar espacios formales de articulación según las competencias del Gobierno Regional, con instituciones públicas, privadas y/o de la sociedad civil que contribuyan a una gestión participativa del desarrollo regional.

Bienes / Servicios Finales

1. Formulación y difusión del Programa Público de Inversiones Regionales.
2. Formulación y aprobación del Anteproyecto Regional de Inversión.
3. Funcionamiento del Consejo de Coordinación Ciudad Puerto.
4. Funcionamiento del Comité de Desarrollo Productivo Regional.
5. Funcionamiento del Comité Regional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.
6. Funcionamiento de la Comisión Regional de Uso del Borde Costero.
7. Concurso "Vinculación con la comunidad".
8. Constitución del Consejo de la Sociedad Civil del Gobierno Regional.
9. Funcionamiento de la Comisión Regional de Gasto Público.
10. Implementación de instrumentos de planificación.

Usuarios/as

1. Municipalidades de la Región
2. Servicios Públicos de la Región
3. Instituciones de Educación
4. Entidades sin fines de lucro
5. Habitantes de la Región
6. Empresas
7. Población Flotante

Cobertura Territorial

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

Las comunas que conforman la región agrupadas por Provincia son las siguientes:

Marga Marga	Valparaíso	Los Andes	Santo Antonio	San Felipe	Quillota	Petorca	Isla de Pascua
-------------	------------	-----------	---------------	------------	----------	---------	----------------

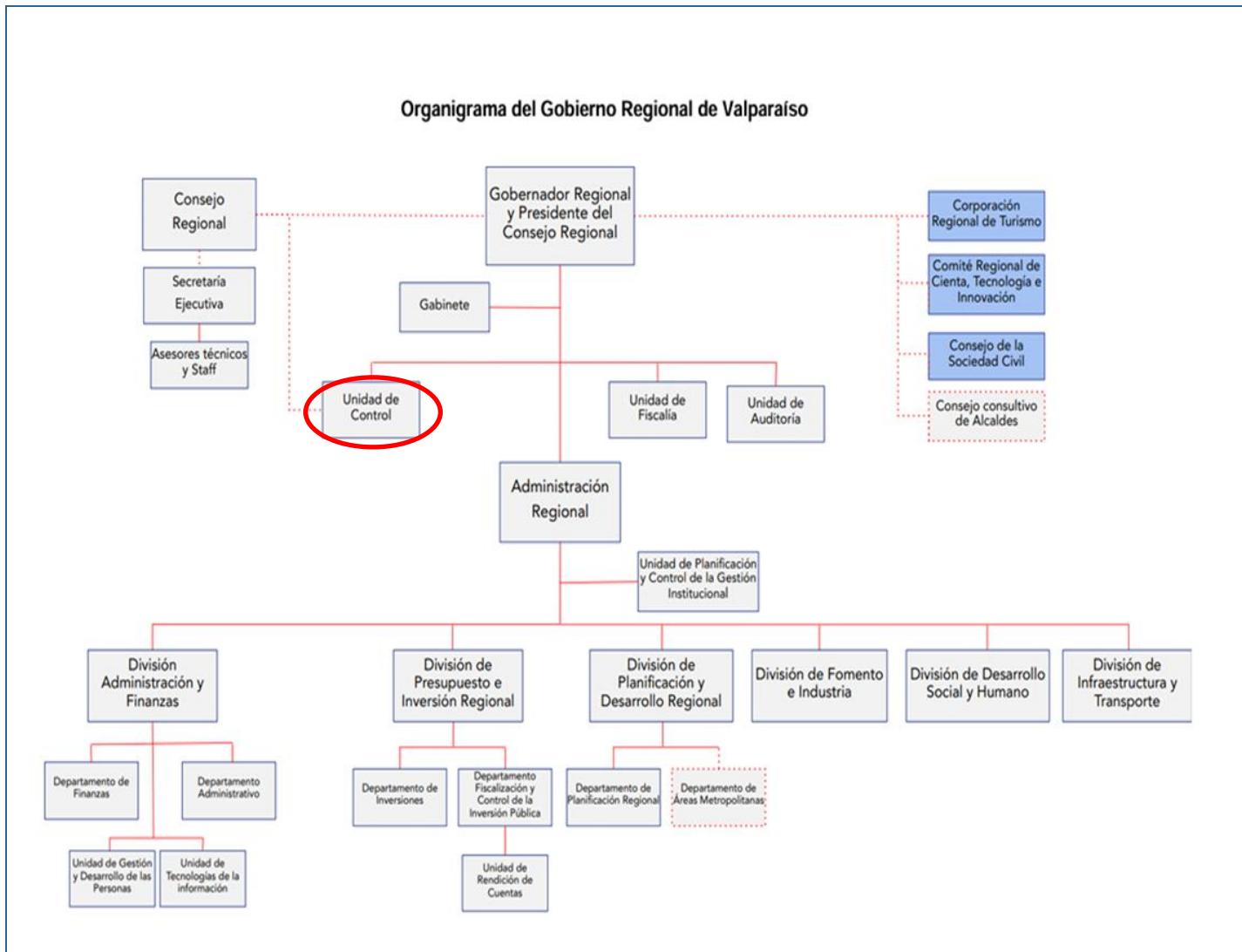
Limache	Casablanca	Calle Larga	Algarrobo	Catemu	Hijuelas	Cabildo	Isla de Pascua
Olmué	Concón	Los Andes	Cartagena	Llay-Llay	La Calera	La Ligua	
Quilpué	Juan Fernández	Rinconada	El Quisco	Panquehue	La Cruz	Papudo	
Villa Alemana	Puchuncaví	San Esteban	El Tabo	Putaendo	Nogales	Petorca	
	Quintero		San Antonio	San Felipe	Quillota	Zapallar	
	Valparaíso		Santo Domingo	Santa María			
	Viña del Mar						

**3.3
USUARIOS Y
USUARIAS
INTERNAOS Y
EXTERNOS**

Clientes Internos: Gobernador/a Regional, Consejo Regional, Administrador/a Regional, Jefes/as de División sólo en las materias de competencia de la Unidad de Control.

Clientes Externos: Contraloría Regional, Auditores Externos, Unidad de Análisis Financiero, Sociedad Civil, Consejo de Auditoría General de Gobierno (CAIGG).

3.4 ORGANIGRAMA



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 corresponda, las disposiciones del Párrafo 3º 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 8º 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.