

**CONTRALOR UNIVERSITARIO¹
UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso
Ciudad Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El Contralor Universitario es responsable de ejercer el control de legalidad de los actos administrativos emanados de las autoridades de la Universidad de Playa Ancha, y de auditar la gestión y el uso de los recursos de la institución.

Se detallan a continuación las funciones estratégicas que deberá ejecutar quien ocupe el cargo de contralor o contralora para garantizar la transparencia, la probidad y la eficiencia en el uso de los recursos públicos:

1. Control de legalidad (toma de razón interna): Es la función matriz. Consiste en verificar que todos los actos administrativos (decretos, resoluciones y contratos) de las autoridades universitarias se ajusten a la Constitución, las leyes y los estatutos internos antes de que produzcan efectos jurídicos.

2. Auditoría y fiscalización Financiera: Examinar y auditar de forma permanente el ingreso, la inversión y el gasto de los fondos públicos asignados a la Universidad. Esto incluye supervisar no solo a la institución central, sino también a las personas jurídicas (fondos externos) creadas por ella que manejen recursos institucionales.

3. Potestad dictaminante e Interpretativa: Emitir pronunciamientos obligatorios (dictámenes) sobre la interpretación de la normativa universitaria. Esto asegura que toda la comunidad universitaria (académicos, funcionarios y estudiantes) tenga claridad sobre sus derechos y obligaciones, evitando arbitrariedades.

4. Liderazgo del sistema de control interno: Diseñar y supervisar la arquitectura de control de la institución, asegurando que existan procesos digitales, trazables y eficientes que prevengan errores o fraudes antes de que ocurran.

5. Gestión de riesgos y prevención de Delitos: Implementar y monitorear modelos de prevención de delitos (bajo las Leyes N° 20.393 y N° 21.595). Debe identificar áreas críticas propensas a la corrupción o mala gestión y establecer controles preventivos eficaces.

6. Control de procesos disciplinarios: Supervigilar que las investigaciones sumarias y los sumarios administrativos se realicen estrictamente bajo las normas del debido proceso. Su rol es garantizar que las sanciones o absoluciones sean legalmente inobjetables.

7. Enlace con la Contraloría General de la República (CGR): Actuar como el interlocutor oficial y técnico ante la CGR. Debe coordinar las respuestas institucionales a las auditorías externas y asegurar que las observaciones realizadas por el ente fiscalizador nacional se implementen efectivamente.

8. Rendición de cuentas y transparencia: Rendir cuenta anual y periódica de su

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein Levy

gestión y del cumplimiento del Plan Anual de Auditoría ante el Consejo Superior. Esta función garantiza la independencia del Contralor frente a la Rectoría (gestión ejecutiva), permitiendo que el máximo órgano colegiado evalúe la salud administrativa de la universidad.

9. Promoción de la integridad y buenas prácticas: Desarrollar acciones de sensibilización y capacitación para las distintas unidades académicas y administrativas. El objetivo es crear una "cultura de cumplimiento" donde el control se vea como una herramienta de mejora y no solo como una sanción.

10. Vigilancia de la gestión de bienes: Juzgar y examinar las cuentas de cualquier funcionario que tenga a su cargo bienes muebles o inmuebles de la Universidad, velando por la conservación del patrimonio público contra el deterioro o el uso indebido.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. El Contralor Universitario deberá liderar su gestión bajo un enfoque proactivo y preventivo. Además de las atribuciones legales y estatutarias permanentes, se establecen los siguientes desafíos estratégicos para su periodo: 2. Promover en la comunidad universitaria la cultura de la legalidad, la transparencia y el uso eficiente de los recursos públicos. 3. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales y académicos basados en la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana. 4. Implementar y fortalecer un Sistema de Integridad Institucional a través de la optimización, monitoreo y aprendizaje continuo entre los niveles directivos y sus colaboradores. 5. Optimizar la función contralora mediante la digitalización de procesos y el uso de herramientas tecnológicas para la auditoría continua. 6. Desarrollar con las unidades operacionales una matriz de riesgos institucionales que permita anticipar nudos críticos en la gestión administrativa y financiera.

1.4 RENTA DEL CARGO

<p>RENTA</p> <p>El cargo corresponde a un Grado 2º de la Escala de Remuneraciones de la Universidad de Playa Ancha, cuyo monto bruto mensual referencial año 2026 es de \$4.975.810.-</p> <p>Nota: No se incluyen asignaciones especiales, propias de quien resulte elegido para desempeñar el cargo.</p>

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ²

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, contar con una experiencia profesional de, a lo menos, ocho años y poseer las demás calidades establecidas en el presente estatuto.

Fuente Legal: inciso primero del artículo 28 de la Ley N° 21.094 del Ministerio de Educación sobre Universidades Estatales y artículo 35 del DFL N° 14, del Ministerio de Educación que Aprueba Estatuto de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.

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, jefatura o coordinación de equipos en materias de Derecho Administrativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**.

- Gestión Financiera y Compras Públicas
- Ley de Transparencia y Prevención del delito
- Manejo de herramientas de tecnología avanzada en procesos de auditoría

***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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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.

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)	1269
Presupuesto Anual	\$61.738.442.500.

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

Misión Institucional	Es una institución estatal, pública, regional, autónoma y compleja en su quehacer, comprometida con su entorno, que se desarrolla en educación, ciencias naturales y exactas, ciencias sociales, ciencias de la salud, ciencias de la actividad física y del deporte, humanidades, arte, tecnologías e ingeniería. Desarrolla carreras de nivel técnico, profesional, programas de grados y postgrados, logrando un sistema de
-----------------------------	--

educación continua. Esto orientado a que sus egresados logren adaptarse a contextos diversos y dinámicos a través de un perfil ético, humanista, analítico, crítico y creativo, que contribuye con el desarrollo económico, cultural y social, regional y nacional. Además, se da énfasis a la investigación, el desarrollo, la innovación, la creación y la vinculación con el medio, privilegiando en cada una de sus actividades, la calidad, el compromiso social y la inclusión.

Objetivos estratégicos

1. Consolidar una educación de calidad, centrada en las y los estudiantes, a través de procesos formativos pertinentes, actualizados y flexibles.
2. Fortalecer la investigación, innovación, creación y su relación con el entorno
3. Optimizar la eficiencia y eficacia de todas las funciones institucionales, con un enfoque en la autorregulación en el marco del sistema interno de aseguramiento de la calidad.

Cobertura territorial: Valparaíso y San Felipe

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos (Comunidad Universitaria):

Estudiantes (pregrado, postgrado y educación continua): Son el foco central del modelo.

Académicos/as: Ejecutan docencia, investigación y vinculación.

Funcionarios/as administrativos y de servicios: Soporte clave para la gestión institucional.

Autoridades y directivos (Rectoría, Vicerrectorías, Direcciones, Facultades): Toman decisiones estratégicas y operativas.

Unidades académicas y administrativas: Facultades, departamentos, direcciones, unidades de apoyo.

Asociaciones funcionarios: Afup Nuevo Milenio; Afupla: Asociación Funcionarios; AFA: Asociación Funcionarios Académicos

Clientes externos

Entorno social y territorial: Comunidad local y regional (Región de Valparaíso); Organizaciones sociales y territoriales; Sector público (gobierno, municipios, servicios)

Mercado laboral y productivo: Empleadores; Sector productivo (empresas, industrias); Instituciones públicas y privadas que demandan profesionales.

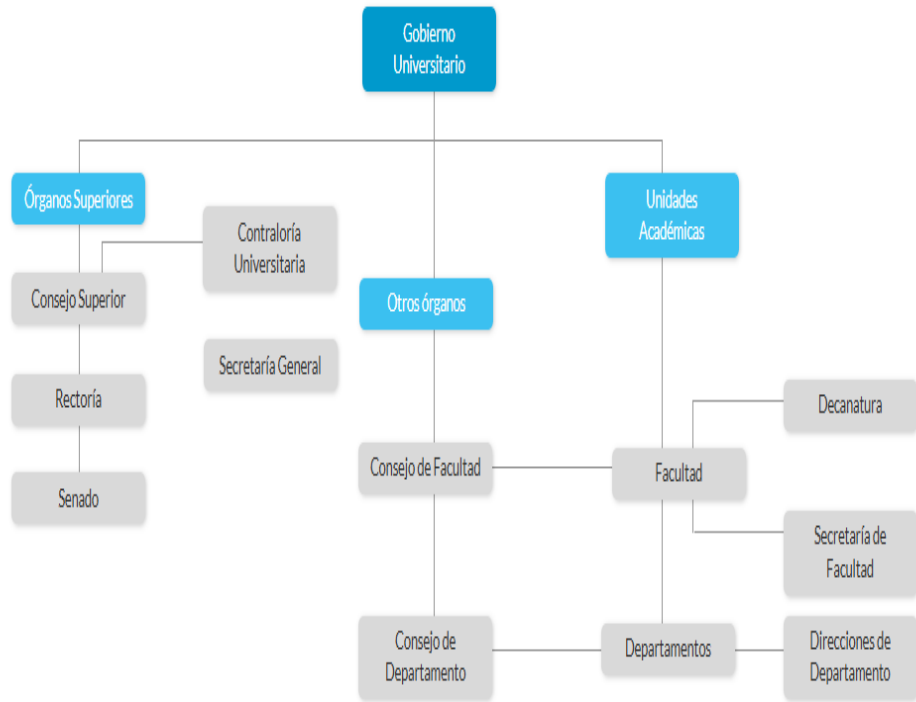
Sistema educativo y académico: Sistema de educación superior (otras universidades, CNA, MINEDUC, ANID); Centros de investigación y redes académicas; Instituciones

internacionales

Estudiantes potenciales: Postulantes de enseñanza media; Adultos que buscan educación continua

Egresados y titulados: Son puente con el entorno laboral; Retroalimentan pertinencia formativa.

3.4 ORGANIGRAMA



El organigrama del Gobierno Universitario, está realizado de acuerdo al DFL 14 de 2023 del Ministerio de Educación, cuya vigencia comenzó el 04 de enero de 2025, por tanto, la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación se encuentra en un periodo de implementación de la nueva normativa, que incluye el trabajo de una nueva estructura.

Fuente: Asesoría Jurídica.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO

- Nombramiento.

El Contralor Universitario será nombrado por el Consejo Superior a partir de una terna elaborada mediante el Sistema de Alta Dirección Pública, con el propósito de garantizar la idoneidad de los candidatos y la imparcialidad del proceso de selección.

(Fuente Legal: artículo 28 de la Ley N° 21.094 y artículo 35 del DFL N° 14, que aprueba Estatuto de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación)

- Extensión del nombramiento.

El Contralor Universitario será nombrado por el Consejo Superior por un período de seis años, pudiendo ser designado, por una sola vez, para el período siguiente.

(Fuente Legal: artículo 28 de la Ley N° 21.094 y artículo 35 del DFL N° 14, que aprueba Estatuto de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación)

-Causales de remoción en el cargo de integrante del Consejo.

La remoción del (de la) Contralor(a) Universitario(a) sólo procederá por acuerdo adoptado por los dos tercios de los miembros en ejercicio del Consejo Superior.

La remoción procederá por las siguientes causales:

a. Notable abandono de deberes.

b. Inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente, conforme a las disposiciones del Estatuto Administrativo y Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

c. Contravención grave a la normativa universitaria.

d. Las demás que establezcan los estatutos y las leyes.

(Fuente Legal: artículo 35 del DFL N° 14, que aprueba Estatuto de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación)

-Dependencia técnica.

El contralor universitario estará sujeto a la dependencia técnica de la Contraloría General de la República, de conformidad a 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 29 de la Ley N° 21.094 y artículo 35 del DFL N° 14, que aprueba Estatuto de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación)

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos.

El Contralor universitario 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.