

CONTRALOR O CONTRALORA UNIVERSITARIO/A¹
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Contralor Universitario o Contralora Universitaria le corresponderá el control y la fiscalización interna de la Universidad. Será responsable de ejercer el control de legalidad de los actos administrativos de las autoridades de la Universidad; auditar la gestión y el uso de los recursos de la institución; examinar las cuentas de los funcionarios y funcionarias que tengan a su cargo bienes de la Institución; y realizar las demás funciones de control interno que le encomiende el Consejo Superior.

Al asumir el cargo, al Contralor Universitario o Contralora Universitaria le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Definir líneas estratégicas de monitoreo y control técnico jurídico y financiero que permitan el cumplimiento de la normativa aplicable a las Universidades Estatales.
2. Velar por el correcto uso de los recursos públicos y examinar las cuentas de los funcionarios y funcionarias que tengan a su cargo bienes de la institución.
3. Observar los actos administrativos que no se encuentren ajustados a la normativa tanto interna como externa de la Universidad.
4. Asesorar a las autoridades universitarias con la información jurídica que requieran para el desarrollo de sus funciones.
5. Estudiar y proponer cambios a la normativa interna que contribuyan al correcto desempeño de la función pública.
6. Mantener coordinación permanente con las distintas áreas de la Universidad, con el fin de establecer lineamientos institucionales en el ámbito de sus competencias.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	13
Presupuesto que administra	\$568.320.000.-

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02.12.2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Vladimir Pizarro

1.3 DESAFÍOS PARA EL PERÍODO

DESAFÍOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar e implementar procedimientos y lineamientos normativos asociados al control de legalidad y fiscalización de gastos institucionales. 2. Implementar canales de coordinación con las instancias directivas superiores de la Universidad, en materias de control de legalidad y fiscalización en el uso de recursos institucionales. 3. Mantener periódicamente informado al Consejo Superior de la Universidad, sobre el estado de avance del Plan de Anual de la Contraloría Universitaria. 4. Establecer procedimientos formales de coordinación con la instancia encargada de implementar y controlar el modelo de cumplimiento en la Universidad. 5. Fortalecer la gestión interna de la Contraloría Universitaria, a través del lineamiento estratégico, modernización de la gestión y desarrollo de las personas.

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde a un grado **2º** de la Escala de remuneraciones de la Universidad de Santiago de Chile, cuyo monto bruto promedio mensual referencial es de **\$ 7.833.848.-** Su renta líquida promedio mensual referencial es de **\$6.250.000.-**

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.

Estar en posesión del título de abogado o abogada, y contar con una experiencia profesional de, a lo menos, ocho años.

Además, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Cumplir con los requisitos de ingreso a la Administración Pública.
- b) No estar afecto/a a las inhabilidades e incompatibilidades de ingreso a la Administración.
- c) Poseer las demás calidades necesarias para ser ciudadano/a con derecho a sufragio.

Fuente Legal: artículo 36 y 39 del DFL N° 29, del Ministerio de Educación que Aprueba Estatuto de la Universidad de Santiago.

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 en materias de control de legalidad, dirección jurídica o supervisión de auditorías en instituciones estatales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y conocimiento en**:

- Administración y/o políticas públicas
- Control de Gestión
- Auditoría
- Probidad y Transparencia

*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 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.

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. 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. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	6.096 personas
Presupuesto Anual	M\$239.733.047.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Universidad de Santiago de Chile es una institución de educación superior pública, estatal y libre pensadora, heredera de una centenaria tradición, comprometida con la creación, preservación, difusión y aplicación del conocimiento para el bienestar de la sociedad a través del ejercicio la docencia, investigación, innovación, vinculación con el medio y desarrollo cultural y artístico. Su propósito es generar las condiciones, capacidades y oportunidades que posibiliten a las generaciones futuras hacerse cargo del avance del conocimiento, su transferencia y retroalimentación para el crecimiento y desarrollo del país en una sociedad global. En el cumplimiento de su quehacer institucional, la Universidad genera los más altos estándares de excelencia, innovación y pertinencia en un ambiente de mutuo respeto, libertad de pensamiento, diversidad e inclusión social; abriendo espacios de discusión y proposición en un diálogo multidisciplinario y pluralista, aportando al desarrollo sostenible, la producción y transferencia de conocimiento pertinente, y la formación integral de personas con espíritu crítico y reflexivo, fortalecimiento su capital cultural, su compromiso social y comprensión del entorno regional, nacional e internacional.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Liderar el desarrollo regional y nacional equilibrado, desde una perspectiva de avance global.
2. Ser líder en innovación, transferencia tecnológica y el emprendimiento en el quehacer institucional.
3. Liderar en temas de inclusión, igualdad de género y diversidad en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad.
4. Ser líder nacional en la contribución a la agenda 2030 para el desarrollo sostenible.
5. Ser referentes y liderar el proceso de integración de la dimensión internacional e intercultural en el quehacer de las universidades del estado.

3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios/as Internos:

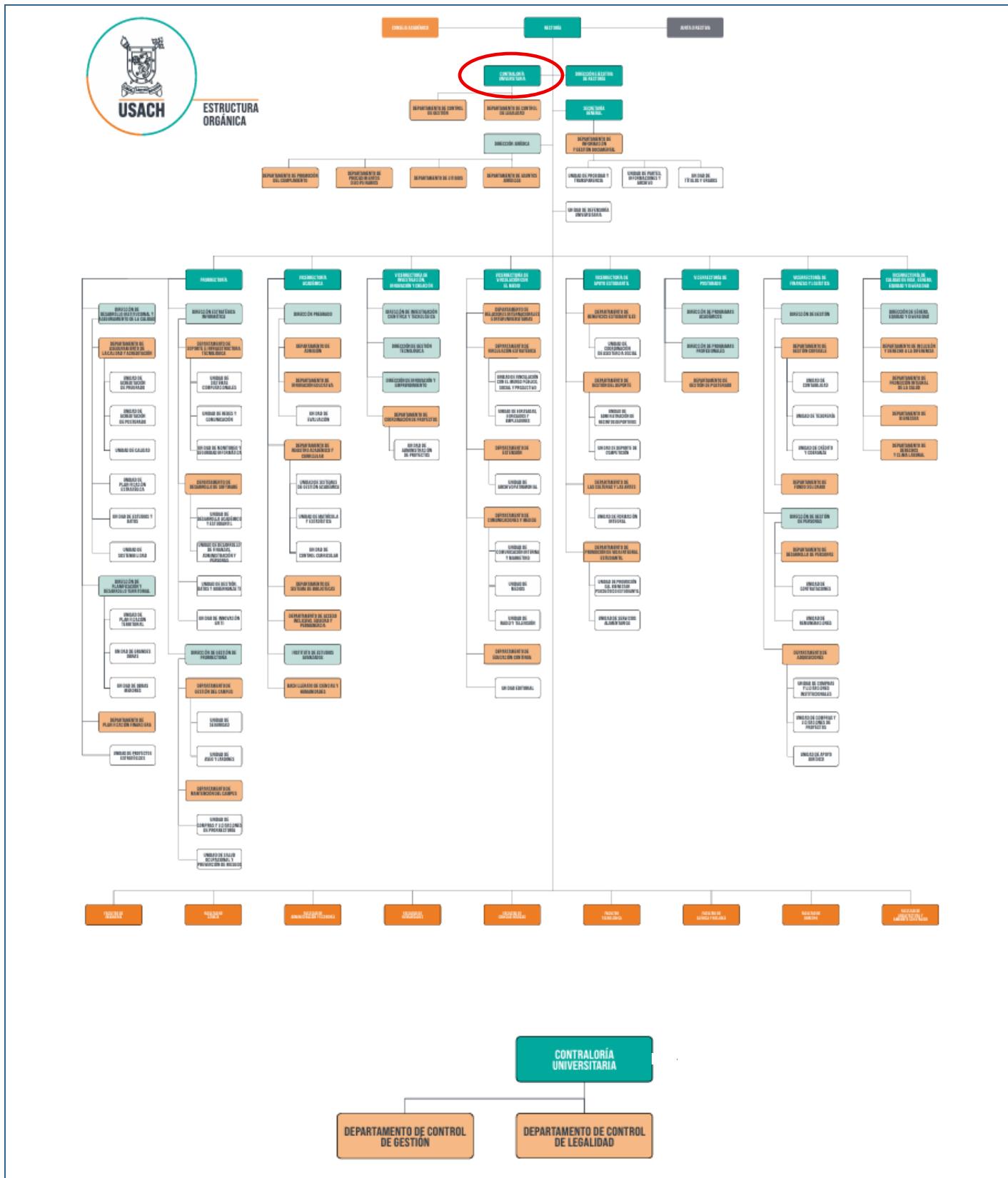
- Rector, Consejo Superior y Consejo Universitario.
- Prorector, Vicerrectores/as de Área, Secretaría General, Decanos/as, Directores y Directoras Superiores, Jefaturas de Departamento y de Unidades.
- Asociaciones de profesionales, de académicos/as y de funcionarios/as.
- Académicos/as y funcionarios/as en general de la Universidad.

Usuarios/as Externos:

- Contraloría General de la República
- Superintendencia de Educación Superior

- Subsecretaría de Educación Superior
- Comisión Nacional de Acreditación, CNA
- Consejo Nacional de Educación, CNED
- Consultores Auditores Externos

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Nombramiento.

El Contralor Universitario o Contralora Universitaria será nombrado o nombrada 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 las candidatas y la imparcialidad del proceso de selección.

El Consejo de Alta Dirección Pública remitirá a la Universidad la terna de candidaturas, que se someterán a una audiencia pública ante el Consejo Superior, a fin de que este nombre al Contralor Universitario o Contralora Universitaria por mayoría de sus integrantes.

(Fuente Legal: artículo 28 de la Ley N° 21.094 y artículo 37 y 38 del DFL N° 27, que aprueba Estatuto de la Universidad de Santiago)

- Extensión del nombramiento.

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

(Fuente Legal: artículo 28 de la Ley N° 21.094 y artículo 36 del DFL N° 27, que aprueba Estatuto de la Universidad de Santiago)

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

El Contralor Universitario o Contralora Universitaria cesará en el cargo por la aceptación de su renuncia por el Consejo Superior, al cumplir su período o por las causales de remoción que se indican en el artículo siguiente.

La remoción procederá por alguna de las siguientes causales:

- a) Notable abandono de deberes.
- b) Inabilidad o incompatibilidad sobreviniente.
- c) Por destitución conforme a las reglas generales.
- d) Incumplimiento o contravención grave a la legislación vigente y la normativa universitaria.
- e) Por contravenir gravemente el prestigio de la Universidad de Santiago de Chile.
- f) Las demás causales que se establezcan en las leyes.

(Fuente Legal: artículo 40 y 41 del DFL N° 29, que aprueba Estatuto de la Universidad de Santiago)

-Dependencia técnica.

El contralor universitario o la contralora universitaria 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.

El Contralor Universitario o la Contralora Universitaria será subrogado, en caso de ausencia o impedimento, por el jefe o jefa de la unidad de control de legalidad y, a falta de este, por el jefe o jefa

Contralor o Contralora Universitario/a – Universidad de Santiago de Chile de la unidad de auditoría. Un reglamento que se dicte al efecto regulará en detalle la subrogación del Contralor Universitario o de la Contralora Universitaria.

(Fuente Legal: artículo 36 del DFL N° 29, que aprueba Estatuto de la Universidad de Santiago)

- 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 sujetos al principio de abstención a que se refiere el artículo 12 de la ley N° 19.880.