

**SUBDIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SERVIU REGIÓN METROPOLITANA
SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

A el/la Subdirector/a de Administración y Finanzas, le corresponderá la dirección, coordinación y control de los procesos de gestión de personas, financiero-contable y de recursos físicos y de servicios, en conformidad con el marco legal, la normativa vigente y la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral del MINVU y cumpliendo con los estándares de transparencia, eficiencia y calidad, para la consecución de las metas del Sector Vivienda en la Región Metropolitana.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES¹**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-05-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernanda Vicuña

¹ Para el cómputo de la de duración la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión SERVIU

Materializar las políticas, planes, programas y normativas para lograr la integración de la ciudad, con la finalidad de que las personas vuelvan a vivir en entornos amables y felices, avanzando hacia una calidad de vida urbana y habitacional que responda y reconozca las nuevas necesidades y requerimientos de las personas que habitan en la región.

Objetivos Estratégicos SERVIU

1. Ejecutar políticas, planes y programas, de acuerdo a una planificación estratégica e integral de desarrollo territorial y urbano, desde un enfoque de equidad, integración social y sustentabilidad, permitiendo el acceso a viviendas bien localizadas y a bienes públicos de calidad.
2. Regenerar conjuntos habitacionales deteriorados y barrios vulnerables, mediante el mejoramiento de vialidad, espacios públicos, viviendas y equipamiento comunitario.
3. Recuperar barrios localizados en centros urbanos consolidados, mediante su repoblamiento y renovación del entorno urbano en deterioro.
4. Implementar programas ministeriales que contribuyen a disminuir el déficit habitacional cuantitativo y cualitativo, mediante el acceso a viviendas adecuadas y de calidad, tanto en zonas urbanas como rurales.
5. Implementar la política de arriendo, mediante la diversificación de la oferta y el fortalecimiento de la asistencia técnica, promoviendo procesos de movilidad social y densificación urbana equilibrada en sectores bien localizados.
6. Implementar programas orientados a mejorar el acceso a viviendas adecuadas y de calidad a las familias de sectores medios que requieren aporte del Estado para ello.
7. Ejecutar procesos de radicación o relocalización de asentamientos precarios, mediante la articulación integral de los diversos instrumentos de la política habitacional y urbana, desde una perspectiva de largo plazo.
8. Implementar estrategias que fortalezcan la capacidad preventiva institucional de respuesta a desastres, desde un enfoque de gestión de riesgo de desastres.
9. Implementar estrategias, planes e instrumentos destinados a la reconstrucción urbana y habitacional, desde un enfoque de gestión de riesgo de desastres.
10. Promover las instancias de participación ciudadana en la implementación de programas y proyectos urbano habitacionales; y mejorar los sistemas de atención a la ciudadanía.
11. Implementar medidas y acciones orientadas a reducir inequidades, brechas y barreras que limitan el acceso a la vivienda adecuada y a la ciudad a grupos de interés prioritario.
12. Implementar procesos innovadores, simples y transparentes y sistemas de información que optimicen la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas ministeriales.

13. Implementar políticas para el desarrollo de las personas y los equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, a través del fortalecimiento de competencias; ambientes laborales saludables e inclusivos; y el equilibrio de la vida laboral y familiar, para potenciar el desempeño institucional.

Productos Estratégicos SERVIU

- El SERVIU se encarga de ejecutar los planes, programas y proyectos del eje **Ciudad y Territorio**, siendo sus productos:
 - Inversión Urbana: Programa de Rehabilitación de Espacios Públicos; Programa de Vialidad, Infraestructura Sanitaria y Aguas Lluvias; Planes Urbanos Estratégicos (PUE), Programa de Proyectos Urbanos Integrales, Programa Construcción Parques Urbanos, Programa Conservación Parques Urbanos, Programa Mantenimiento Vial Urbana, Ciclovías, Plan de reconstrucción, Planes Maestros de Regeneración Urbana (PRU), Planes Maestros de Reconstrucción Estratégica Sustentable (PRES), Reconstrucción obras urbanas.
 - Intervención Urbana Integral: Programa Pequeñas Localidades, Planes Urbano Habitacionales.
 - Fiscalización de Obras de Ciudad: Obras de Pavimentación y Aguas Lluvias, Obras Menores de Rotura y Reposición de Pavimentos.
- El SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del eje **Barrios** siendo sus productos: Programa de Recuperación de Barrios Quiero mi Barrio, Programa de Regeneración de Conjuntos Habitacionales, Recuperación de Barrios Históricos y Programa de Pavimentos Participativos.
- El SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del eje **Vivienda**, siendo sus productos:
 - Programas Habitacionales: Subsidios Fondo Solidario de Vivienda (DS 174), Subsidio Programa de Mejoramiento de Viviendas y Barrios (DS 27), Sistema Integrado Subsidio (DS 01) Título 0, I y II, Subsidio Leasing (DS 120), Subsidio Habitacional (DS 40), Subsidio al Arriendo (DS52), Subsidio Fondo Solidario de Elección de Vivienda (DS 49), Programa de Asentamientos Precarios, Programa de Habitabilidad Rural, Programa de acción directa SERVIU (Glosa Ley de Presupuesto), Programa de Reactivación Económica e Integración Social (DS 116, Programa de Integración Social y Territorial (DS 19).
 - Proyectos de Inversión Habitacional: Saneamiento Poblaciones, Programa de Vivienda Adulto Mayor (Viviendas Tuteladas y Establecimientos de Larga Estadía para Adultos Mayores - ELEAM)
 - Gestión de Calidad de las viviendas: Asistencia Técnica, Gestión de Calidad, Fiscalización Técnica de Obras.

- Programas de reconstrucción

Clientes/Usuarios/Beneficiarios del SERVIU.

1. Clientes demandantes y/o Reguladores: SEGPRES, DIPRES, SUBDERE, Congreso Nacional, Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría General de Gobierno, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Bienes Nacionales, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, CONAMA, CONADI, SECTRA, SERNAM. Gobiernos Regionales y Provinciales Municipales, SENAMA, SENADIS, CORE, INE, CNCA y Ministerio del Medio Ambiente y Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
2. Entidades públicas y privadas que acceden a la información del Sector.
3. Representantes poblacionales y organizaciones sociales que acceden a los programas del Sector.
4. Municipalidades de comunas que acceden a los Programas Urbanos y Concursables del Sector.
5. Familias que acceden a los programas habitacionales y urbanos del Sector.
6. Familias que viven en aldeas y campamentos.
7. Deudores de la Cartera Hipotecaria del Sector.
8. Familias residentes y organizaciones sociales de barrios con deterioro urbano y alta vulnerabilidad social.
9. Ciudadanos e Instituciones que realizan consultas, reclamos, opiniones, sugerencias y/o solicitan información pública.

2.2

DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para el SERVIU, son los siguientes:

Parques Urbanos para su uso

Implementar, a nivel regional, las estrategias para contribuir a la sostenibilidad de todos los Parques Urbanos que actualmente conserva, ejecuta o ejecutará el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, para que estos sean intensamente ocupados, y muy bien mantenidos. Queremos que las personas ocupen más los parques y áreas verdes.

Proyectos urbanos emblemáticos

Planificar y ejecutar obras urbanas emblemáticas en su Región, que promueven una mayor integración urbana y social y desencadenan procesos de mejoras en las ciudades,

Proyectos Urbanos Habitacionales

Impulsar que los grandes proyectos habitacionales eleven sus estándares urbanos, en terrenos bien conectados a la trama de la ciudad, adecuadamente equipados y localizados, a la altura del Chile de hoy.

Regeneración de conjuntos habitacionales

Regenerar los barrios más postergados y vulnerables de su región, referidos a conjuntos habitacionales donde habitan familias con altos niveles de deterioro físico y social, debido al hacinamiento, a la falta de equipamiento, a la segregación socio espacial y a la desconexión con el resto de la ciudad.

Recuperación de barrios históricos

Desarrollar una nueva línea de recuperación de barrios históricos, centros urbanos bien localizados, conectados y equipados, para que las personas vuelvan a vivir en estos barrios, revitalizando el centro de las ciudades y su actividad económica.

Promover la movilidad social

Incentivar y diversificar el arriendo con apoyo del Estado, para promover la densificación equilibrada dentro de las ciudades, con buena localización y recogiendo la nueva realidad del país, en materia de movilidad de familias y procesos como la migración.

Atención a sectores medios

Incentivar el acceso a viviendas adecuadas y de calidad por parte de familias de sectores medios que requieren aporte del Estado para ello.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

Los Servicios de Vivienda y Urbanización son instituciones autónomas del Estado, relacionadas con el Gobierno a través del Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU), con personalidad jurídica propia, con patrimonio distinto del fisco, de duración indefinida, de derecho público y ejecutores de las políticas, planes y programas que ordene directamente el MINVU o a través de sus Secretarías Regionales Ministeriales.

En dicho marco, es relevante la relación de integración, colaboración y coordinación SEREMI-SERVIU, para el logro de los objetivos institucionales y el éxito de la gestión en la región, con el propósito de impulsar el desarrollo de ciudades equitativas y sustentables, con acceso a los bienes urbanos para todos e integradas socialmente a través de la ejecución de inversiones en infraestructura que materialicen la Política Nacional de Desarrollo Urbano. Para estos efectos, trabaja coordinadamente con la Comisión Interministerial de Ciudad, Vivienda y Territorio (COMICIVYT).

Dentro del ámbito regional la gestión a desarrollar por Director SERVIU, debe considerar las variables externas en el sector público y privado, para cada uno de los objetivos estratégicos del Servicio, que permiten dar continuidad a la ejecución de los programas y proyectos de vivienda, barrios y ciudad. Igualmente, debe vincularse eficientemente con los clientes externos y con los actores relevantes.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

SERVIU Región Metropolitana cuenta con el apoyo de las áreas técnicas del MINVU, en los siguientes aspectos:

- Lineamientos institucionales.
- Una constante comunicación y apoyo institucional desde la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.
- Un modelo de planificación con visión de territorio que permita priorizar los programas e inversiones conforme al déficit y requerimientos de la región. Lo anterior en coordinación con otros actores y sectores (GORE y municipio, entre otros).
- Un modelo de monitoreo y control de gestión que permita levantar

alertas y tomar acciones para corregir desviaciones.

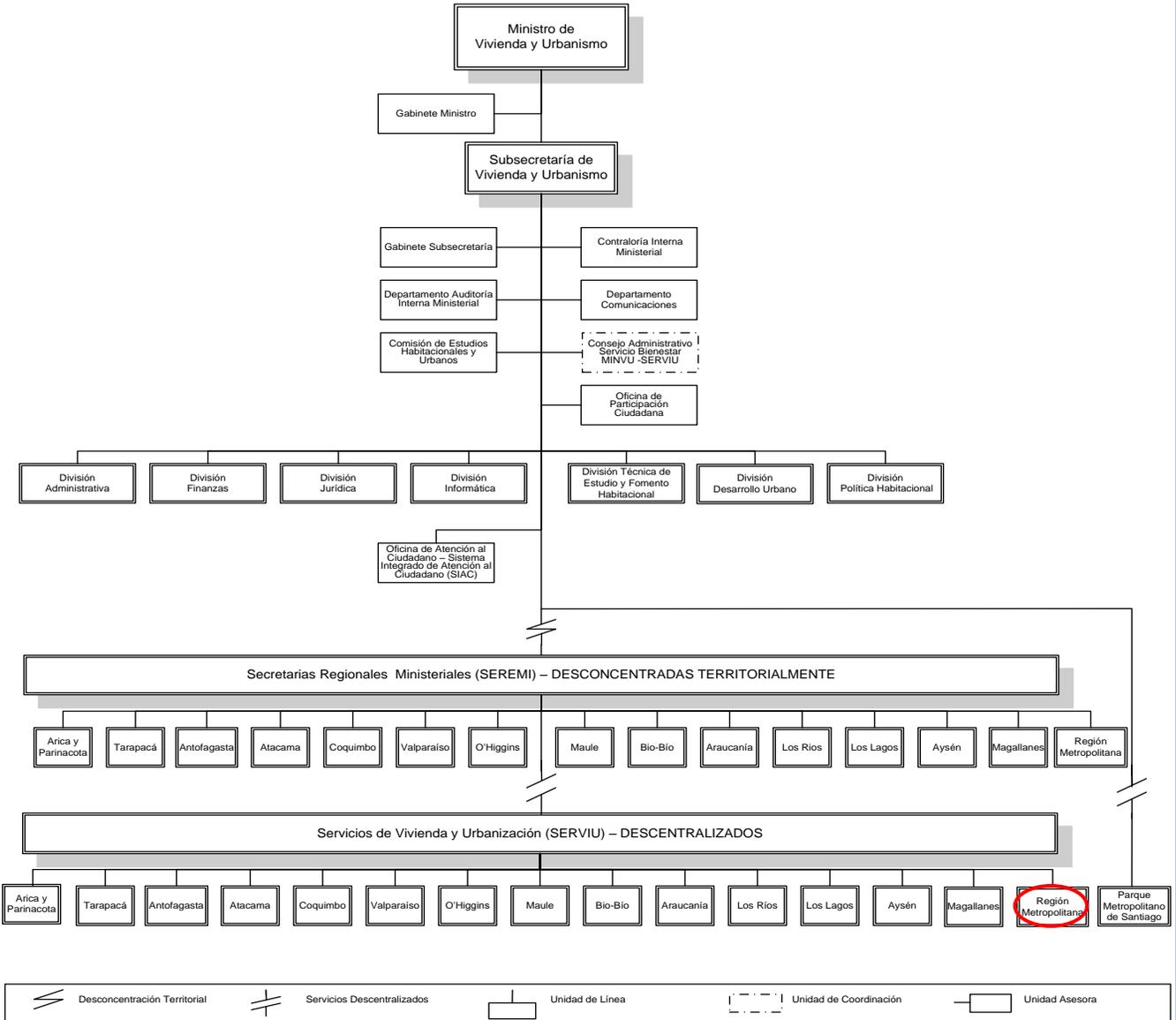
- Un presupuesto que permita cumplir con los compromisos programáticos de cada año.
- Una dotación que se ajuste en cantidad y competencias para dar cumplimiento a los desafíos y metas.
- Una infraestructura que cumpla con estándares en materia de seguridad y que promueva ambientes laborales saludables.

Cartera de Proyectos 2019

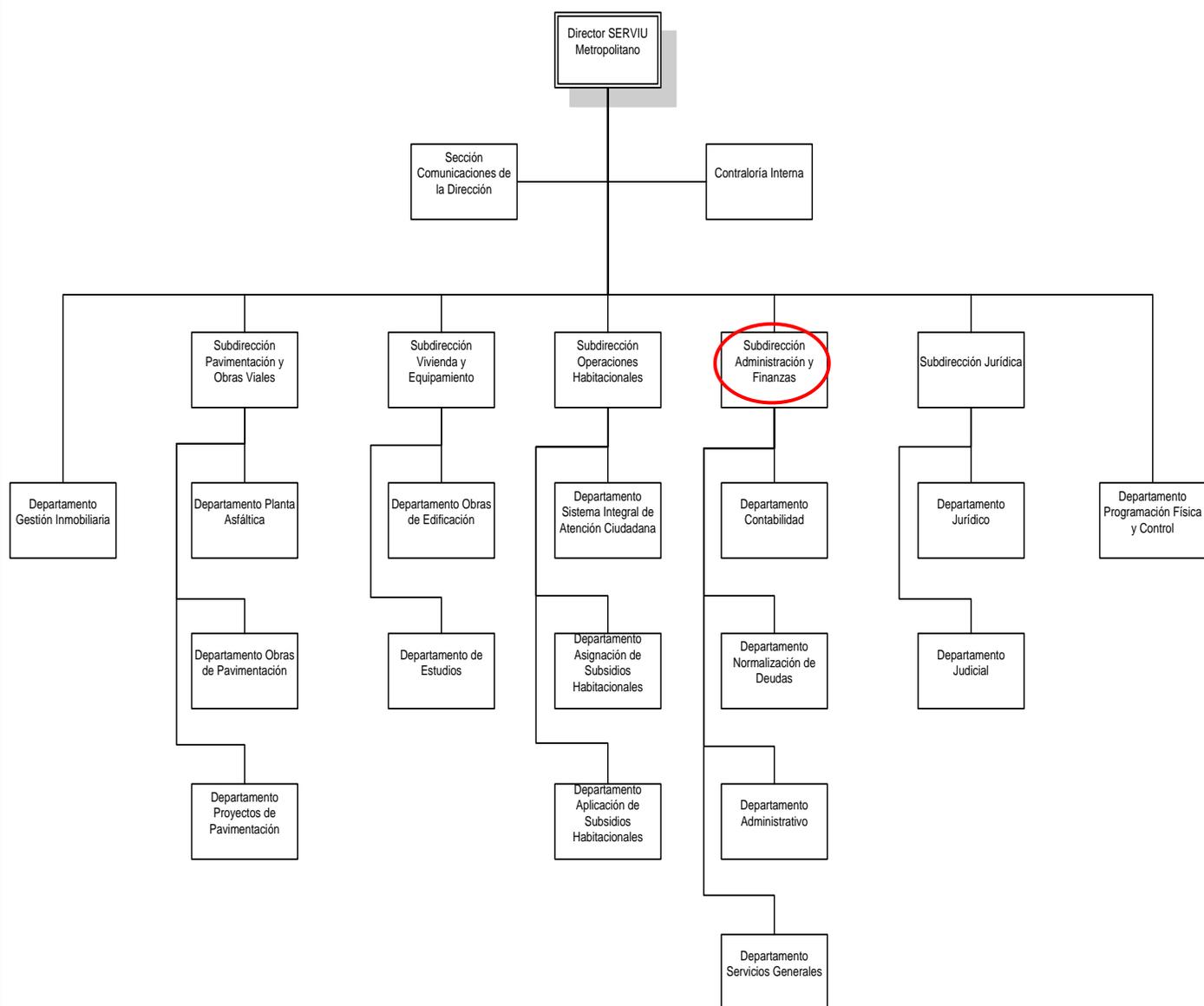
	Ppto	Nº de Proye
Vialidad	15.610.616	
Espacios Públicos	688.027	
Infra Sanitaria	3.619.192	
Pavimentos Participativos **	21.367.458	
Asistencia Técnica para Barrios***	2.727.644	
Establecimiento Larga Estadía	0	
Portal Bicentenario	0	
Saneamiento de Poblaciones	242.807	
Habilitación de Terrenos *	232.500	
Pequeñas Localidades	777.355	
Terremoto	58.825	
Regeneración de Condominios Sociales	3.719.466	
Parques Urbanos	1.966.524	
	51.010.414	
* Presupuesto sin identificación a la fecha		
** 2 Llamados en ejecución		
*** 1 Línea d elversión con 12 proyectos en ejecución		

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

Organigrama Ministerial



Organigrama SERVIU Región Metropolitana



El/la Subdirector/a de Administración y Finanzas depende directamente del Director del SERVIU Metropolitano y debe interactuar con los cargos directivos de: Subdirector de Pavimentación y Obras Viales; Subdirector de Operaciones Habitacionales; Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento; Subdirector/a Jurídico, Jefe Departamento de Programación Física y Control y Jefe Departamento Gestión Inmobiliaria. A continuación, se describen los principales objetivos asociados a estos cargos:

Director/a SERVIU Metropolitano: Encargado de liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Servicio de Vivienda y Urbanización Región Metropolitana, en conformidad con la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral MINVU, siendo responsable de cumplir de forma eficaz y eficiente la Misión del Servicio, a través de la implementación de las políticas y normativas habitacionales y urbanas Ministeriales en su territorio.

Jefe/a Subdirección Pavimentación y Obras Viales: Encargado de la dirección, coordinación, y control de las acciones técnicas y administrativas que propendan a la ejecución de programas y proyectos de obras viales y de urbanización, a efecto de contribuir a la generación de barrios y ciudades equitativas, integradas y sustentables, con el propósito de que las personas, familias y comunidades, mejoren su calidad de vida.

Jefe/a Subdirección Operaciones Habitacionales: Encargado de la dirección, coordinación y control de las gestiones referentes a los procesos de difusión, postulación, asignación y aplicación de los subsidios que permitan la ejecución de programas habitacionales en la Región Metropolitana, a efecto de contribuir a reducir el déficit habitacional y posibilitar soluciones de calidad, principalmente en los sectores vulnerables y medios, bajo criterios de equidad, pertinencia, participación, integración social e inclusión.

Jefe/a Subdirección de Vivienda y Equipamiento: Encargado de ejecutar los proyectos de viviendas sociales y de equipamiento comunitario.

Jefe/a Subdirección Jurídica: Encargado de velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes que atañen al SERVIU Metropolitano, realizando un asesoramiento constante a las autoridades, asumir la representación de la Institución en los juicios que fuere requerido y el control de los recursos presupuestarios asignadas a estos.

Jefe/a Departamento Programación Física y Control: Encargado de asegurar la aplicación de los lineamientos estratégicos del servicio en la formulación y ejecución del programa de inversión físico y financiero a través de la gestión de procesos claves, así como también, en la medición de indicadores estratégicos que permitan medir el cumplimiento de los compromisos regionales.

Jefe/a de Departamento de Gestión Inmobiliaria: Encargado de Liderar, preparar y proponer a la Dirección del Servicio, una visión estratégica de la administración del Catastro de Bienes Inmuebles del Servicio, de acuerdo a los lineamientos del MINVU.

Por su parte, dependerá directamente del Subdirector/a de Administración y Finanzas, el Jefe/a de Departamento de Contabilidad, el Jefe/a del Departamento de Normalización y Deudas, el Jefe/a del Depto. Administrativo, el Jefe/a de Servicios Generales, el Jefe/a de Subdepartamento de Presupuesto, el Encargado/a de la Sección Control Egresos, el Encargado/a Sección Informática, el Encargado/a de la Sección Partes y Archivos y el Encargado/a Sección Control de Gestión.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	811
Dotación de Planta	82
Dotación a Contrata	729
Personal a Honorarios	168

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 20.123.430.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 531.107.520.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Región Metropolitana cuenta con 6 provincias y 52 comunas. Su cobertura territorial está dada por una Dirección Regional con asiento en Santiago.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO
ADSCRITOS AL
SISTEMA DE ADP**

En SERVIU Región Metropolitana, además del cargo de Subdirector de Administración y Finanzas grado 04 EUR están adscritos al Sistema de ADP los siguientes cargos:

- Director/a grado 03 EUR,
- Subdirector/a de Pavimentación y Obras Viales grado 04 EUR,
- Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento grado 04 EUR,
- Subdirector/a de Operaciones Habitacionales grado 04 EUR,
- Subdirector/a Jurídico grado 04 EUR.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Administración y Finanzas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la correcta planificación, administración y ejecución del presupuesto de la Institución, sus registros contables, la presentación oportuna de los balances correspondientes y las modificaciones presupuestarias, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en coordinación con la Planta Directiva del Servicio protegiendo y custodiando los recursos financieros del servicio
2. Administrar las políticas de gestión de personas, correspondiéndole para tal efecto, supervisar las relaciones del Servicio con los funcionarios, cautelando el cumplimiento de las buenas prácticas laborales.
3. Supervisar que la administración de los recursos internos se ejecute de acuerdo a lo establecido la Ley N°19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios por parte del Estado.
4. Supervisar el correcto funcionamiento de los contratos de provisión de servicios generados por las unidades dependientes, de acuerdo a los procedimientos internos definidos por la Política de Calidad del Servicio.
5. Supervisar la administración de los bienes muebles e inmuebles y vehículos utilizados por el Servicio para cuyo efecto deberá velar por un buen estado de conservación de éstos y aplicar las medidas de seguridad que se estimen apropiadas de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria vigente.
6. Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que rijan las materias relacionadas con el resguardo de la información generada por el Servicio de acuerdo a la política de Sistema de Información.
7. Resguardar la provisión y gestión de los recursos tecnológicos (hardware y software) para el adecuado funcionamiento del Servicio.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1.1.-Liderar los procesos de administración financiera, contable, gestión de personas, adquisiciones y servicios generales; enmarcándose en mejorar la calidad de vida laboral, el standard de atención y la calidad de los servicios y productos.</p>	<p>1.1 Dirigir y evaluar el plan estratégico de gestión de personas del SERVIU Metropolitano, en el marco de la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral del MINVU.</p> <p>1.2 Elaborar, implementar y fortalecer el programa de calidad de vida laboral.</p> <p>1.3 Ejecutar eficaz y eficientemente los recursos presupuestarios del Servicio en materia de gestión interna, de acuerdo a lineamientos del MINHAC y de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.</p> <p>1.4 Gestionar los procesos de adquisiciones y planificación de compras en la Institución conforme a la normativa pertinente.</p> <p>1.5 Gestionar la mantención y mejoras de la infraestructura de las dependencias del servicio.</p> <p>1.6 Gestionar las relaciones del Servicio con su personal y representantes, cautelando el cumplimiento de la normativa vigente y lineamientos ministeriales.</p>
<p>2.- Implementar un sistema de mejora continua en los procesos y procedimientos asociados al soporte administrativo.</p>	<p>2.1 Difundir las disposiciones e instrucciones relativas al personal del SERVIU, como asimismo, toda aquella reglamentación e información relacionada con materias propias del Servicio.</p> <p>2.2 Evaluar y mejorar los estándares de atención de sus servicios y productos del programa de gestión de calidad SERVIU resguardando su cumplimiento.</p>
<p>3.- Gestionar la implementación de mejoras en el ámbito informático que facilite la gestión del servicio.</p>	<p>3.1 Gestionar y optimizar de manera eficiente los recursos informáticos, Institucionales.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA²

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES (2)

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

² Propuesta de Evaluación de los Valores y Principios para el ejercicio de la Dirección Pública: Documento disponible en el siguiente link: <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica/>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en Gestión Presupuestaria y Financiera, Gestión de Personas e Infraestructura, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de Compras Públicas - Presupuesto Público - Normativa legal en Sector Público en materias de Gestión de Personas e Infraestructura. <p>Se valorará poseer al menos tres años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continúa de la organización.</p>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	20%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	Dependencia directa 9 personas Personal Subdirección 209
Presupuesto que administra	M\$ 551.230.950-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que depende directamente del Subdirector/a de Administración y Finanzas está compuesto por las siguientes jefaturas:

- 1. Jefatura Departamento de Contabilidad**, corresponde velar por la contabilidad del servicio de acuerdo a la normativa vigente y dar cumplimiento a los pagos contraídos por el Servicio. Está a cargo 38 personas.
- 2. Jefatura Departamento de Normalización y Deudas**, dirige la administración, control y contabilización de las deudas contraídas por terceros, el otorgamiento de escrituras de créditos hipotecarios y el control de las transferencias por concepto de proyectos derivados del ST33. Está a cargo de 9 personas.
- 3. Jefatura Departamento Administrativo**, cuyo rol es asesorar a la Jefatura de la Subdirección de Administración y Finanzas en materias de gestión de personas, proponiendo lineamientos y políticas que apoyen el proceso de toma de decisiones. Está a cargo de 28 personas.
- 4. Jefatura de Departamento de Servicios Generales**, dirige los procesos de gestión interna que asegure el oportuno abastecimiento de bienes necesarios, controlar la flota de vehículos, administrar el casino Institucional, controlar y administrar los contratos para el funcionamiento del Servicio. Está compuesto por 61 personas.
- 5. Jefatura de Subdepartamento de Presupuesto**, cuyo rol es administrar la correcta ejecución del presupuesto a través de la revisión y la aprobación de los compromisos presupuestarios de las diferentes líneas de financiamiento del Servicio. Como también participar en la programación financiera anual y mensual del Servicio. Está a cargo de 8 personas.
- 6. Encargado/a Sección Control Egresos**, dirige la revisión rigurosa de los documentos de respaldo y los cálculos pertinentes de cada orden de pago, realizando el devengo de acuerdo a su imputación presupuestaria. Está a cargo de 15 personas.
- 7. Encargado/a Sección Informática**, dirige la provisión de soporte y soluciones informáticas a las diferentes unidades del Servicio, de modo de satisfacer las necesidades de información tanto internas como externas, así como dar continuidad operativa a todos los servicios tecnológicos relacionados a las áreas de negocio. Está a cargo de 15 personas.
- 8. Encargado/a Sección Partes y Archivos**, Le corresponde atender el ingreso, distribución y egresos de la documentación del Servicio y Mantener el resguardo de toda la documentación de carácter

institucional y documentos físicos de valor para el servicio enviada para archivo. Está compuesto por 8 personas.

9. Encargado/a Sección Control de Gestión: Le corresponde coordinar las diferentes unidades de la subdirección con el objetivo de generar una comunicación interna efectiva que permite una adecuada asesoría a las jefaturas y equipo directivo, respecto a la gestión interna del Servicio. Proveer de información a la jefatura para una correcta toma de decisiones en las funciones que le competen a la Subdirección. Dependiente de ésta sección se encuentra el Equipo de Centro Recreacionales. En total la Sección está compuesta por 20 personas.

10. Encargado/a de Infraestructura: Le corresponde generar en forma priorizada los proyectos necesarios para mantener en adecuadas condiciones la infraestructura institucional, que permita que sus funcionarios laboren en un espacio confortable y seguro, además, generar las estrategias para financiar dichos proyectos.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVE**

A continuación, se presentan los principales clientes y actores relevantes:

Clientes Internos (Sector vivienda):

- Ministro de Vivienda y Urbanismo
- Subsecretario de Vivienda y Urbanismo.
- Divisiones de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.
- Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo.
- Director Servicio de Vivienda y Urbanización, Región Metropolitana.
- Subdirectores SERVIU Región Metropolitana
- Jefes Departamento dependientes de la Dirección, SERVIU Región Metropolitana.
- Funcionarios a Planta, Contrata y Honorarios.

Clientes Externos:

- Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.
- Dirección de Compras Públicas de Ministerio de Hacienda.
- Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Contraloría General de la República.
- Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG)
- Gobierno Regional Metropolitano.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **22%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.477.000.-** 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	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 22%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.909.147.-	\$640.012.-	\$3.549.159.-	\$2.937.304.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.192.191.-	\$1.142.282.-	\$6.334.473.-	\$5.155.573.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.677.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.895.332.-	\$636.973.-	\$3.532.305.-	\$2.922.725.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.581.502.-	\$1.007.930.-	\$5.589.432.-	\$4.585.094.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.477.000.-

***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).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado.

Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño.

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, 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.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.