

**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. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES 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, de recursos físicos y de servicios, proceso financiero-contable, 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.

Las funciones principales del cargo son:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Supervisar el correcto funcionamiento de los contratos de provisión de servicios generadas por las unidades dependientes, de acuerdo a los procedimientos internos definidos por la Política de Calidad del Servicio.
5. Resguardar la provisión y gestión de los recursos tecnológicos (hardware y software) para el adecuado funcionamiento del Servicio.
6. 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.
7. 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.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>9 equipos de dependencia Directa</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>219</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 620.595.919.000.-</b>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP.**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1.1.- Mejorar la calidad de vida laboral, de las personas que trabajan en el Servicio, tanto en su relación con pares, como son jefaturas.	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 Sector Vivienda.  1.2 Fomentar buenas relaciones y prácticas laborales entre las personas del Servicio, entre pares, jefaturas y representantes. Fomentando la conciliación la vida laboral y familiar, adoptando medidas para evitar o minimizar riesgos psicolaborales.
2.1.- Elevar el estándar de atención y respecta, relativos a los servicios y productos que son responsabilidad de la Subdirección (informáticos, infraestructura, ambientes de seguridad laboral).	2.1 Preparar a la organización para cambios de escenario, productos de la contingencia, elevando el estándar en tecnologías de información, Gestionar los procesos de adquisiciones y planificación de compras, Gestionar la mantención y mejoras de las instalaciones, para mantener y asegurar la continuidad operativa del Servicio.
3.1.- Integración de los subsistemas de información, relativos a procesos transversales prioritarios para el Servicio (adquisiciones, pagos, entre otros) Para aumentar la eficiencia y efectividad de la gestión institucionales, como así también el control de las operaciones.	3.1. Evaluar y mejorar los estándares de atención de clientes internos y externos, desde el seguimiento, trazabilidad y reportabilidad.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

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 **\$3.572.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.000.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.717.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

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 Legal: Inciso Final del Artículo 40° de la ley N°19.882

### 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en Gestión de Personas, Gestión Presupuestaria y Financiera, Programación o Planificación, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Normativa legal en Sector Público en materias de Gestión de Personas.
- Proceso de Compras Públicas.
- Presupuesto Público.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos Directivos.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### 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.

\*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. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

**C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA**

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

**C3. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

**C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

**C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>868</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 620.595.919.000.-</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y 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 reemplazamiento 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

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

#### **Clientes Internos (Sector vivienda):**

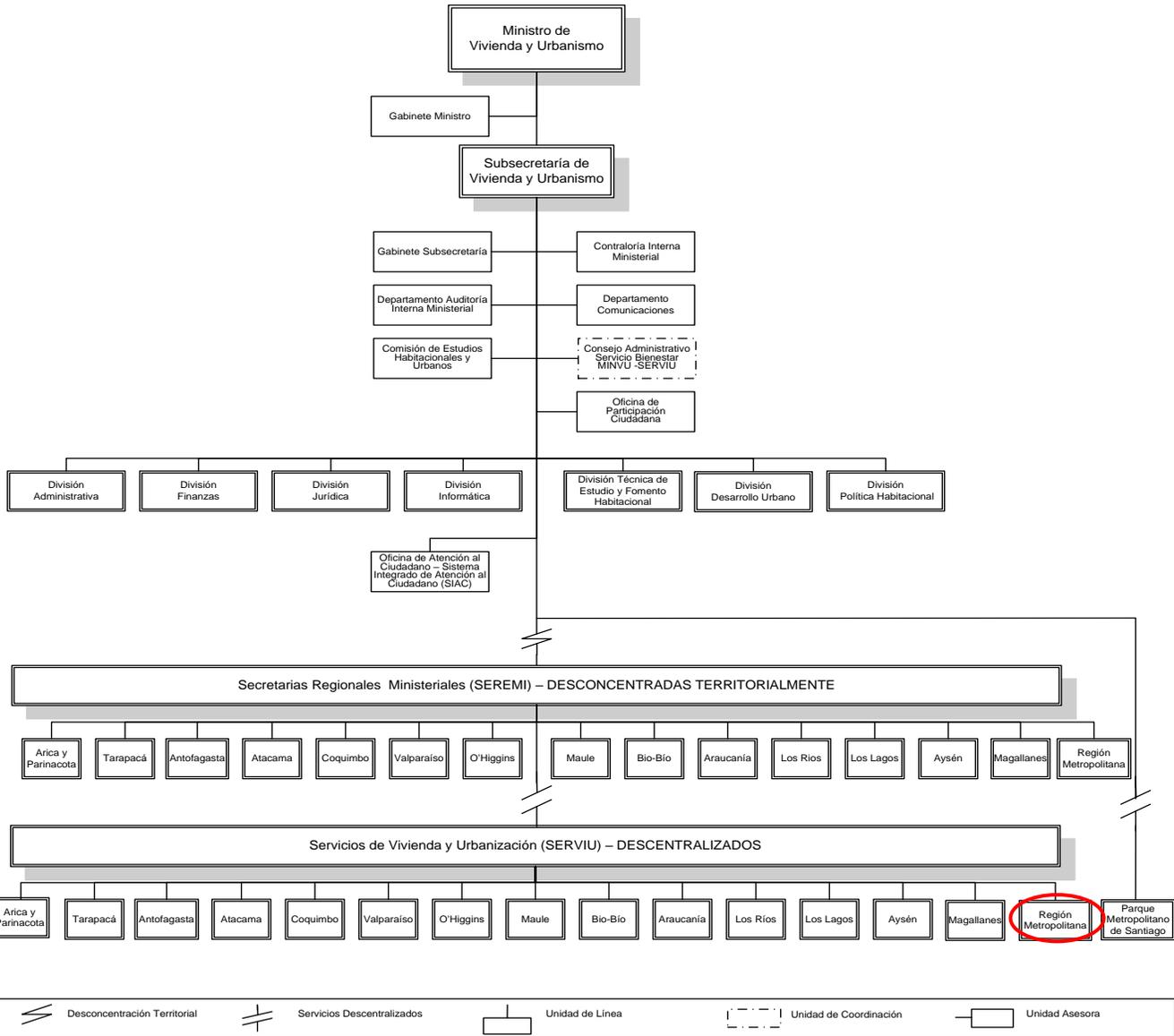
- Subsecretario/a de Vivienda y Urbanismo.
- División Administrativa (DIVAD)
- División de Finanzas (DIFIN)
- Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo.
- Director/a Servicio de Vivienda y Urbanización.
- Subdirectores de SERVIU Región Metropolitana, Departamento de Programación y Control, Departamento Gestión Inmobiliaria y otras unidades.

#### **Clientes Externos:**

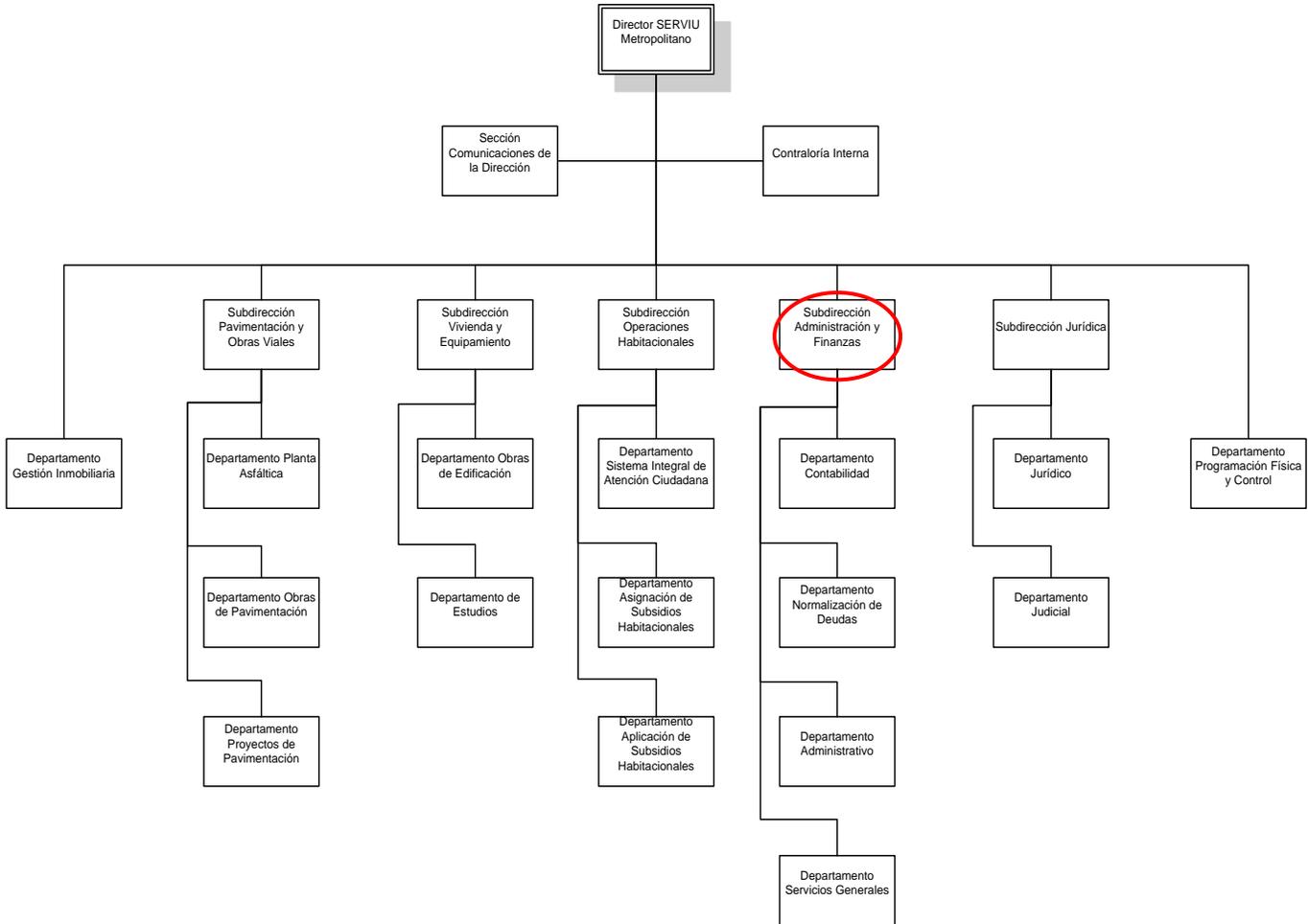
- Gobierno Regional Metropolitano
- Ministerio de Obras Públicas
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Ministerio de Bienes Nacionales
- Ministerio de Transporte
- Municipalidades demandantes de la Región Metropolitana.
- Organizaciones sociales que acceden a programas del MINVU.
- Ciudadanía.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



**SERVIU RM:**



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

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