

**SUBDIRECTOR/A DE OPERACIONES HABITACIONALES<sup>1</sup>**  
**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 Operaciones Habitacionales del SERVIU Metropolitano, le corresponderá 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 viviendas dignas y adecuadas, principalmente en los sectores vulnerables y medios, bajo criterios de equidad, pertinencia, participación, integración social e inclusión, liderando la estrategia definida para el sector vivienda, asociada a su área de desempeño.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Operaciones Habitacionales, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar los equipos de trabajo que conforman la Subdirección de Operaciones Habitacionales, implementando las directrices establecidas por la Dirección, en estricto apego a la normativa y legislación vigente, dando cumplimiento a la misión y objetivos estratégicos del Servicio.
2. Dirigir y proporcionar espacios de atención que faciliten la relación de la ciudadanía con el Servicio.
3. Definir y coordinar estrategias para la organización de la demanda habitacional, orientación y acompañamiento a las familias en la elaboración de proyectos pertinentes a sus realidades y las del territorio, mediante la coordinación de actores públicos y privados.
4. Proponer el Programa Operativo, que establece el marco de recursos destinados a subsidios habitacionales a asignar anualmente, para la correcta implementación de los programas habitacionales vigentes.
5. Gestionar la difusión de programas habitacionales a actores públicos y privados de la Región Metropolitana.
6. Dirigir y coordinar los procesos de postulación, selección y asignación de subsidios de los programas habitacionales vigentes.
7. Dirigir la gestión para la aplicación de subsidios habitacionales vigentes, asegurando el cumplimiento de los lineamientos estratégicos y la ejecución presupuestaria del Servicio.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-07-2022  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Enrique Rajevic

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>10</b>
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>214</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 616.740.422.000.-</b>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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>
<b>1.</b> Ejecutar eficaz y eficientemente los programas de vivienda, facilitando el acceso a viviendas dignas y adecuadas, bajo criterios de pertinencia, equidad, inclusión social y urbana, participación y con perspectiva de género.	<p><b>1.1</b> Contribuir a la disminución del déficit cuantitativo y cualitativo a través de la asignación de subsidios.</p> <p><b>1.2.</b> Potenciar los mecanismos de seguimiento y registro de los proyectos habitacionales en proceso de calificación.</p> <p><b>1.3.</b> Gestionar el cierre de asentamientos precarios, de acuerdo a la planificación y metas establecidas.</p>
<b>2.</b> Entregar información y orientación clara, oportuna y pertinente a personas y entidades con las cuales se vincula el SERVIU.	<p><b>2.1.</b> Definir estrategias e implementar acciones que aseguren la calidad de la atención ciudadana y de la difusión de programas habitacionales.</p> <p><b>2.2.</b> Potenciar y optimizar las líneas de atención ciudadana y su seguimiento, a fin de planificar de mejor manera la oferta programática.</p>
<b>3.</b> Liderar el trabajo de organización de la demanda y acompañamiento de las familias de sectores vulnerables.	<p><b>3.1</b> Implementar mecanismos de participación ciudadana dialogantes, inclusivos, pertinentes y con perspectiva de género, para el diseño de los proyectos habitacionales.</p> <p><b>3.2</b> Promover el involucramiento de las familias en el proyecto habitacional, apoyando la instalación en sus viviendas, y favoreciendo su integración en el nuevo barrio.</p>
<b>4.</b> Potenciar la aplicación de los subsidios habitacionales vigentes.	<b>4.1.</b> Diagnosticar y fortalecer la aplicación de subsidios de las líneas Individuales y Colectivas de los Programas Habitacionales destinados a la adquisición y construcción

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

	<p>de viviendas.</p> <p><b>4.2.</b> Diagnosticar y fortalecer la aplicación de subsidios de los programas habitacionales destinados al arriendo de vivienda.</p>
--	--

**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.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>4°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>27%</b>. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$3.984.000.-</b> 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) <b>\$3.318.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$5.315.000.-</b></p> <p>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.</p>
--

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>3</sup>

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: Artículo N° 40, 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 y/o administración de proyectos sociales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en:

- Aplicación de Programas Habitacionales del sector vivienda.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura, en materias relacionadas.

### 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.

<sup>3</sup> 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos 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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>	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>887</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 796.361.610</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión SERVIU**

Mejorar la calidad de vida de los habitantes de la región, con énfasis en las personas más vulnerables y sectores medios, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos urbanos y habitacionales de una manera integrada, sustentable y de calidad en el territorio, ciudades y barrios, asumiendo un compromiso continuo con la innovación, la transformación digital y contribuyendo al desarrollo económico del país.

##### **Objetivos Estratégicos SERVIU**

1. Ejecutar proyectos de inversión urbana que promuevan la integración social y el acceso a bienes públicos, mejorando la calidad de vida de las personas que habitan en la ciudad.
- 2.- Ejecutar planes integrales urbanos habitacionales en escalas intermedias de intervención, para la recuperación, regeneración e integración social de barrios y territorios, a través de procesos participativos y gestión multisectorial
- 3.- Materializar el acceso a viviendas de calidad e integradas a la ciudad, a través de políticas, planes y programas que permitan un adecuado apoyo a los sectores vulnerables y medios, y colaboren a la reducción del déficit cuantitativo y cualitativo.
- 4.- Ejecutar procesos de intervención de asentamientos precarios, mediante la articulación integral de los diversos instrumentos de la política habitacional y urbana.
- 5.- Contribuir al desarrollo económico y social de la región, a través de inversiones en el territorio que movilicen el empleo y la contención focalizada de grupos vulnerables y sectores medios.
- 6.- Ejecutar procesos efectivos, innovadores y de calidad, que aumenten la satisfacción de los habitantes de la región y permitan el desarrollo de los funcionarios.

##### **Productos Estratégicos SERVIU**

Ejecución de iniciativas Ciudad y territorio: El SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del eje ciudad y territorio:

-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
- Inspección Técnica de Obras de Ciudad.
- Obras de Pavimentación y Aguas Lluvias. Obras Menores de Rotura y Reposición de Pavimentos

Ejecución de iniciativas de Barrios: El SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del ámbito barrios.

- Programa de Recuperación de Barrios Quiero mi Barrio
- Programa de Regeneración de Conjuntos Habitacionales
- Recuperación de Barrios Históricos
- Programa de Pavimentos Participativos

Ejecución de Programas y Proyectos de Vivienda: El SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del ámbito vivienda

- Programa Habitacional
  - \*Subsidio 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 Habitabilidad Rural (DS10)
  - \*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)
- Programa de Asentamiento Precarios
- 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
- \*Inspección Técnica de Obras

-Programa de reconstrucción

-Estrategias para la reducción de riesgos de desastres y capacidad preventiva.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

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

- Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo.
- Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo Región Metropolitana.
- Divisiones del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- SERVIU de otras regiones de país.
- Director/a SERVIU Metropolitano.
- Subdirecciones SERVIU Metropolitano y Departamento de Programación Física y Control.

#### **Clientes Externos:**

- Entidades Públicas y Privadas que acceden a la información del Sector.
- Representantes de agrupaciones y organizaciones Sociales que acceden a los Programas Habitacionales del Sector.
- Municipalidades.
- Familias que acceden a los Programas Habitacionales del Sector.
- Familias que viven en campamentos.
- Ciudadanos e Instituciones que realizan consultas, reclamos, opiniones, sugerencias y/o solicitan información pública.

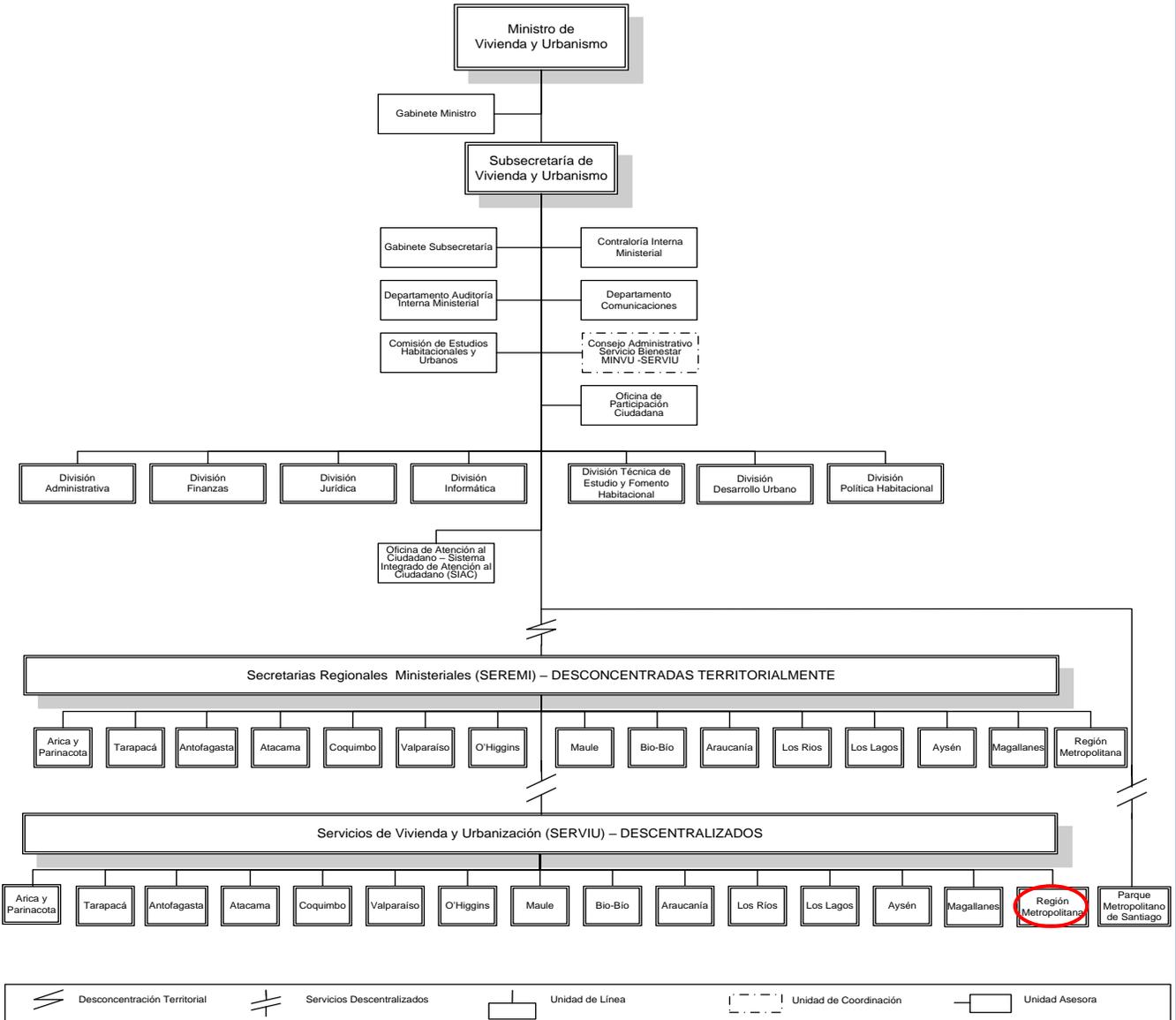
#### **Actores claves:**

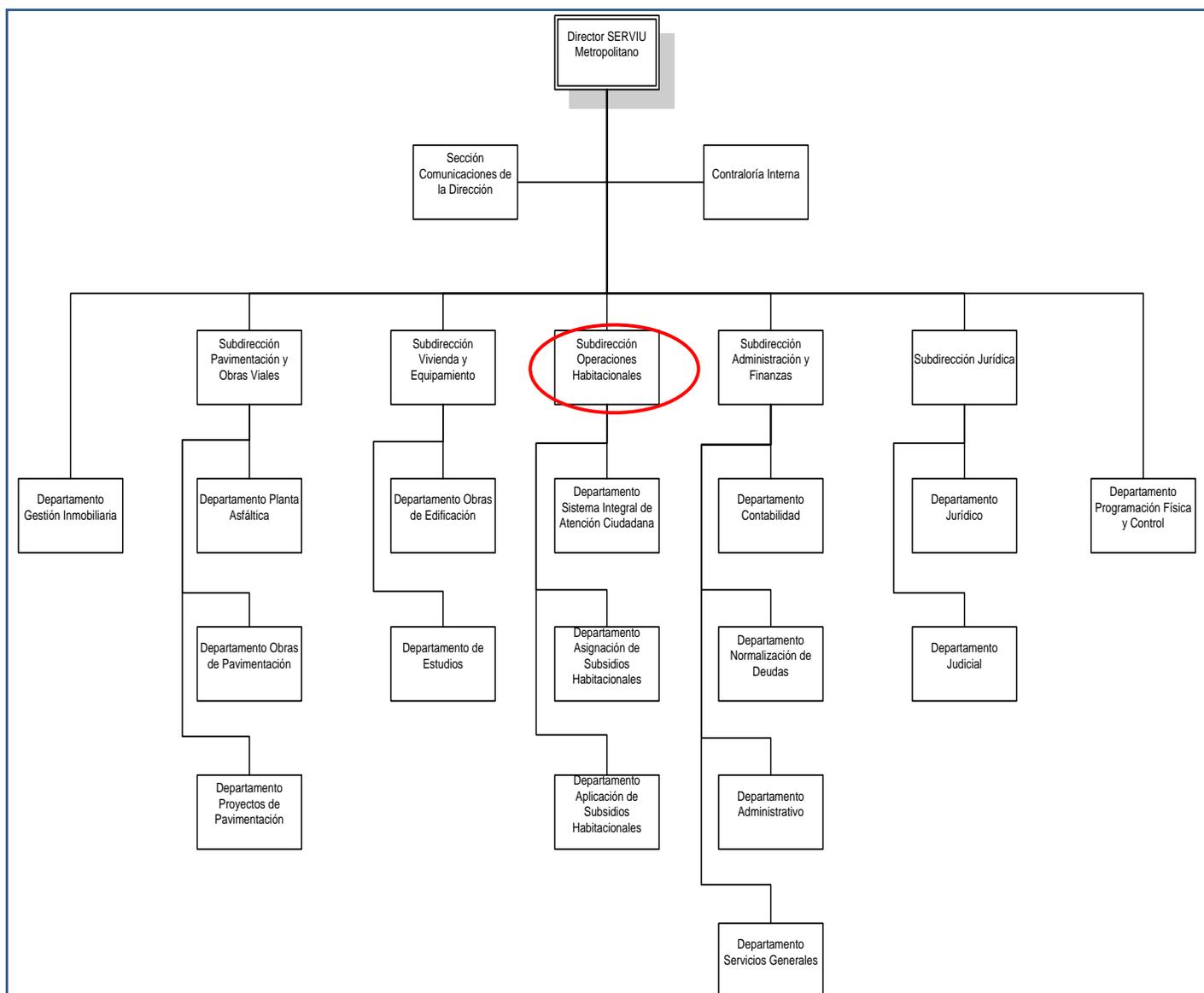
- Asociaciones de funcionarios (536 funcionarios afiliados aproximadamente).
- Organizaciones sociales de vivienda
- Municipalidades.
- Entidades Patrocinantes
- Prestadores de Servicios de Asistencia Técnica
- Entidades Desarrolladoras
- Entidades de Gestión Rural

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

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.





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

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

## IV. 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.”

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido."

- 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 disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.