

**DIRECTOR/A SERVIU REGIÓN DE TARAPACÁ
SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá,
Iquique

I. EL CARGO

1.1 MISION DEL CARGO

A el/la Director/a SERVIU le corresponderá liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Tarapacá, 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.

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: 19-04-2018

¹ 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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión SERVIU

Materializar en el territorio, las políticas, planes y normativas definidos por la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, bajo criterios de desarrollo, descentralización, participación e inclusión, para posibilitar el acceso a soluciones habitacionales de calidad, generando barrios y ciudades equitativas, integradas y sustentables, con el propósito que las personas, familias y comunidades, mejoren su calidad de vida y aumenten su bienestar.

Objetivos Estratégicos SERVIU

1. Materializar eficaz y eficientemente los programas y proyectos de vivienda, que posibiliten el acceso a soluciones habitacionales de calidad, principalmente en los sectores vulnerables y medios, bajo criterios de equidad, pertinencia, participación, integración social e inclusión.
2. Materializar coordinada, eficaz y eficientemente programas y proyectos de calidad que contribuyan a mejorar, recuperar y/o regenerar barrios en situación de deterioro, a través de inversiones en espacios públicos, bienes comunes y viviendas e intervenciones que potencien la identidad y fortalezcan la participación e integración.
3. Materializar eficaz y eficientemente los programas y proyectos de calidad para contribuir al desarrollo de ciudades equitativas, sustentables, integradas e inclusivas, a través de inversiones y regulaciones que posibiliten mayor y mejor infraestructura urbana y una gestión coordinada y eficiente.
4. Proporcionar a las personas afectadas en situaciones de emergencias y/o catástrofes, atención coordinada, eficaz, oportuna y de calidad en materia urbano - habitacional.

Productos Estratégicos SERVIU

- SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del ámbito vivienda.
- SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del ámbito barrio.
- SERVIU se encarga de ejecutar los programas y proyectos del ámbito ciudad.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES
PARA EL
SERVICIO**

Como parte de los desafíos gubernamentales actuales para el SERVIU, es posible señalar los siguientes, incluidos en Plan Operativo Año 2018:

Construir espacios públicos urbanos de calidad

- Gestionar el diseño e inicio de proyectos urbanos, asociados al subtítulo 31 de proyectos de inversión. El año 2018, se deberán iniciar 3 proyectos urbanos y terminar 4.
- Mejorar la movilidad urbana, en coherencia con los Planes Regionales de Infraestructura.
- Iniciar 618 viviendas; terminar 356 viviendas e iniciar 1 proyecto urbano, asociados a los Planes Urbanos Habitacionales.
- Iniciar 1 estudio de Instrumentos de Planificación Territorial y terminar 1.

Promover barrios socialmente integrados

- Dar atención a los barrios del Programa Recuperación Barrios y dar término, durante el año 2018, a 4 barrios.
- Construir pavimentos participativos a objeto de disminuir el déficit cuantitativo en vías locales y disminuir déficit cualitativo en calles con altos niveles de deterioro, construir nuevas veredas y mejorar veredas deterioradas. Para el año 2018, la región deberá ejecutar 3,3 kilómetros.

Ampliar y diversificar el acceso a vivienda adecuada

- Para el año 2018, se deberán asignar 1.842 subsidios; iniciar 786 viviendas y terminar 2.213 viviendas (construidas y/o adquiridas), de modo tal de disminuir el déficit cuantitativo de la región.
- Asignar 214 subsidios de arriendo.
- Se deberán asignar 2.960 subsidios; iniciar 2.704 viviendas y terminar 1.782 viviendas (mejoramiento, ampliación y entorno), a objeto de disminuir el déficit cualitativo de la región.
- Potenciar la ejecución de proyectos integrados socialmente.
- Asociado al Programa Campamentos, el año 2018, se deberá gestionar el cierre de 1 campamento y gestionar las rendiciones pendientes de las entidades receptoras y de las transferencias directas.
- Atender a los deudores de la cartera hipotecaria del sector.
- Desarrollar los Programas de Mejoramiento de Vivienda, a objeto de contribuir positivamente en el comportamiento

ambiental de las ciudades.

- Continuar la implementación del Programa de Habitabilidad Rural.
- Ampliar el registro de familias en el Sistema de Información Territorial de la Demanda, MINVU Conecta.

Gestión de la prevención, preparación, respuesta y reconstrucción

- Continuar y terminar la intervención asociada a los Planes de Reconstrucción vigentes, en los ámbitos habitacionales y urbanos.

**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, se deberá trabajar 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**

Para cumplir con los desafíos y metas correspondiente a este cargo, el/ la Director/a SERVIU Región de Tarapacá 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 municipios, 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.

A continuación, se hace una breve descripción, período 2014-2017:

Construir espacios públicos urbanos de calidad

- Se habrán rehabilitado 2 espacios públicos (en las comunas de Alto Hospicio y Pozo Almonte) y está en ejecución 1 proyecto en la comuna de Alto Hospicio.
- Están en construcción 2 nuevos parques urbanos (Parque Sur Oriente Santa Rosa y Parque Parapente con 9,8 hectáreas) que benefician a los habitantes de la comuna de Alto Hospicio.
- Se han construido 4,7 km y están en ejecución 6,18 km adicionales de ciclovías del alto estándar en las comunas Alto Hospicio e Iquique.
- Se ejecutó 1 proyecto de vialidad (Conservación de Vías Dañadas Post Sismo 1 y 2) y se encuentran en ejecución 4 proyectos de vialidad urbana (Mejoramiento Par Vial Sotomayor-Esmeralda-Iquique/Mejoramiento Par Vial O`Higgins-Bulnes-Iquique/Mejoramiento Avenida Las Parcelas, Alto Hospicio/Construcción Par Vial Juan Martínez-Arturo Fernández-Iquique).
- El Plan de Infraestructura Urbana y Territorial de la región de Tarapacá, elaborado el año 2015 por la Comisión Regional de Ciudad, Vivienda y Territorio, contempla 229 proyectos que implican inversiones públicas por un monto total de MM\$962.165.

Cartera de Proyectos 2018

Región	Línea de Inversión	Nº Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
Tarapacá	Vialidad	9	14.128.308
	Espacios Públicos	5	1.055.990
	Pavimentos Participativos	2	1.292.370
	Establecimiento Larga Estadía	1	2.576.129
	Iquique	1	844995
	Saneamiento de Poblaciones	2	589.950
	Conservación Parques Urbanos	1	210.040
Total		21	20.697.782

Promover barrios socialmente integrados

- 16 barrios (41.038 habitantes) se han intervenido a través del Programa Quiero Mi Barrio. De éstos, 12 barrios están terminados (25.001 habitantes) y 4 barrios (16.037 habitantes) están en pleno proceso de ejecución. A ello se agregan, 2 nuevos barrios, seleccionados a fines de 2017, que inician su intervención en 2018.
- Se han pavimentado 12,76 km de calles y pasajes, beneficiando al 86% de las comunas de la región.

Ampliar y diversificar el acceso a vivienda adecuada

- 25.174 familias de la región han accedido a un subsidio habitacional para adquirir, construir, arrendar, reparar o ampliar su vivienda:
 - 6.929 subsidios (28%) para adquirir, construir y arrendar una vivienda.
 - 18.245 subsidios (72%) para reparar y arreglar viviendas.
- 7.170 familias, accedieron a una vivienda (construcción y/o adquisición terminada o ejecución), financiada con un subsidio habitacional del Estado:
 - 7% de estas viviendas (construidas y/o adquiridas; terminadas o en ejecución), forman parte de Proyectos de

Integración Social.

- La cobertura territorial del programa habitacional abarca el 71% de comunas de la región.
- 121 de las viviendas construidas y/o adquiridas estuvieron destinadas a familias de campamentos; lo cual permitió gestionar el cierre de 2 campamentos en la región.
- 1.560 deudores han sido beneficiados con el nuevo subsidio al Pago Oportuno de la Deuda; 8 deudores hipotecarios de extrema vulnerabilidad accedieron a la condonación total de su deuda y, 185 deudores SERVIU han sido beneficiados con castigo de deudas incobrables.
- 14.168 familias han mejorado su vivienda (ya terminadas o en ejecución) con un subsidio habitacional del Estado:
 - El 50% de las viviendas intervenidas corresponden a viviendas colectivas (condominios sociales o económicos, cites, etc.).
 - La cobertura territorial de los programas de mejoramiento de la vivienda alcanza al 86% de las comunas de la región.
 - En el 1% de las viviendas intervenidas, las obras ejecutadas mejoran su comportamiento ambiental (acondicionamiento término, incorporación de sistemas solares térmicos, etc.).

Programa Habitacional 2018

Denominación	Programa Habitacional 2018	
	Subsidios (Unid.)	Recursos (UF)
Fondo Solidario de Elección de Vivienda (DS. 49)	816	745.201
- Colectivo	765	712.168
- Individual	51	33.033
Sistema Integrado Subsidio (DS1/2011)	268	116.233
- SIS (DS. 1) Título I - tramo 1	102	60.990
- SIS (DS. 1) Título I - tramo 2	91	36.480
- SIS (DS. 1) Título II	75	18.763
Programa de Habitabilidad Rural Vivienda Nueva	4	8.480

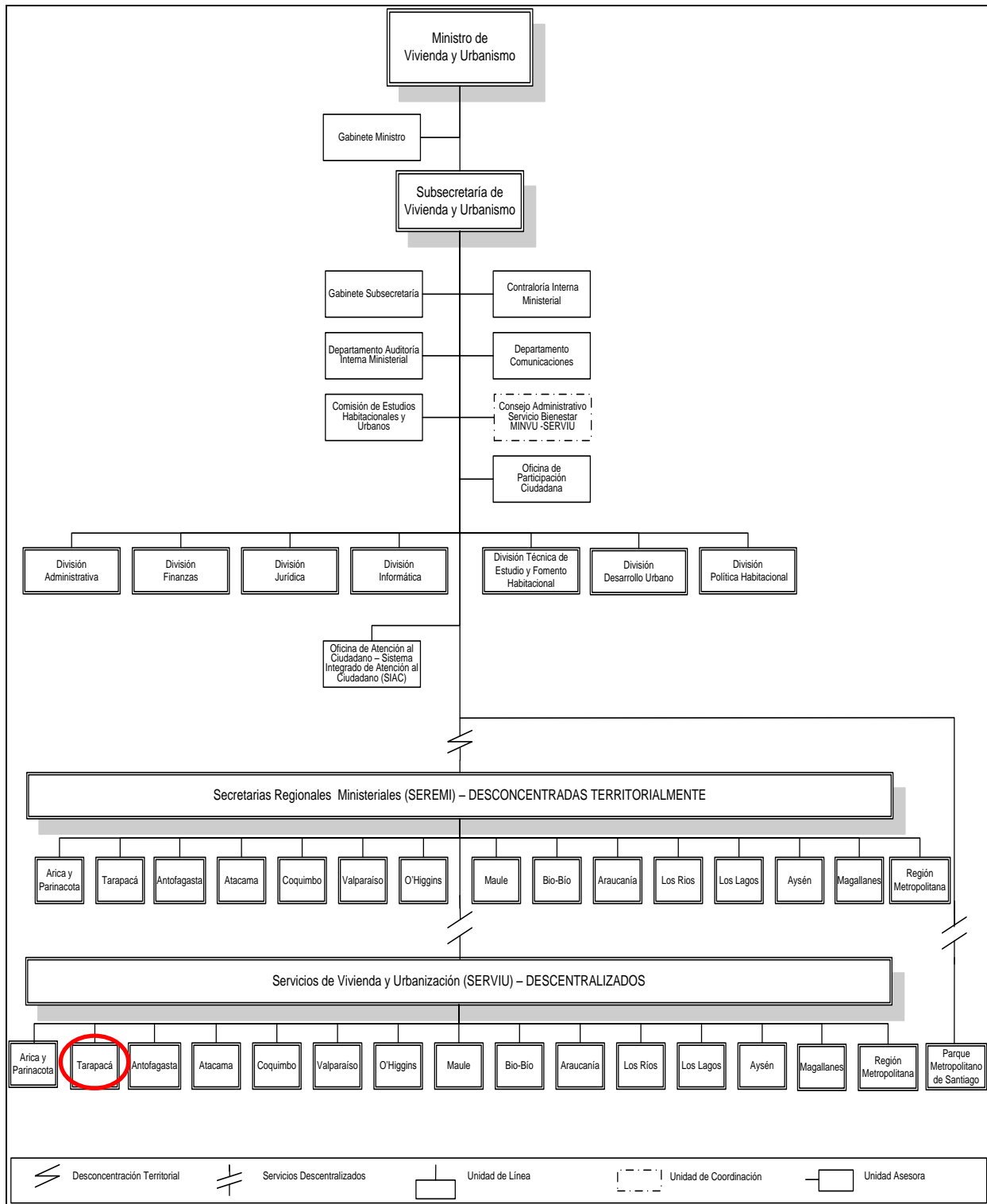
Subsidio Arriendo	214	36.434
Programa Integración Social y Territorial (DS 19)	540	251.640
Programa de Protección del Patrimonio (PPPF)	2.224	323.433
- Regular	1.093	159.505
- Condominios Sociales	1.131	163.928
Programa de Habitabilidad Rural Mejoramiento	80	28.000
TOTAL	4.146	1.509.421

Gestión de la prevención, preparación, respuesta y reconstrucción

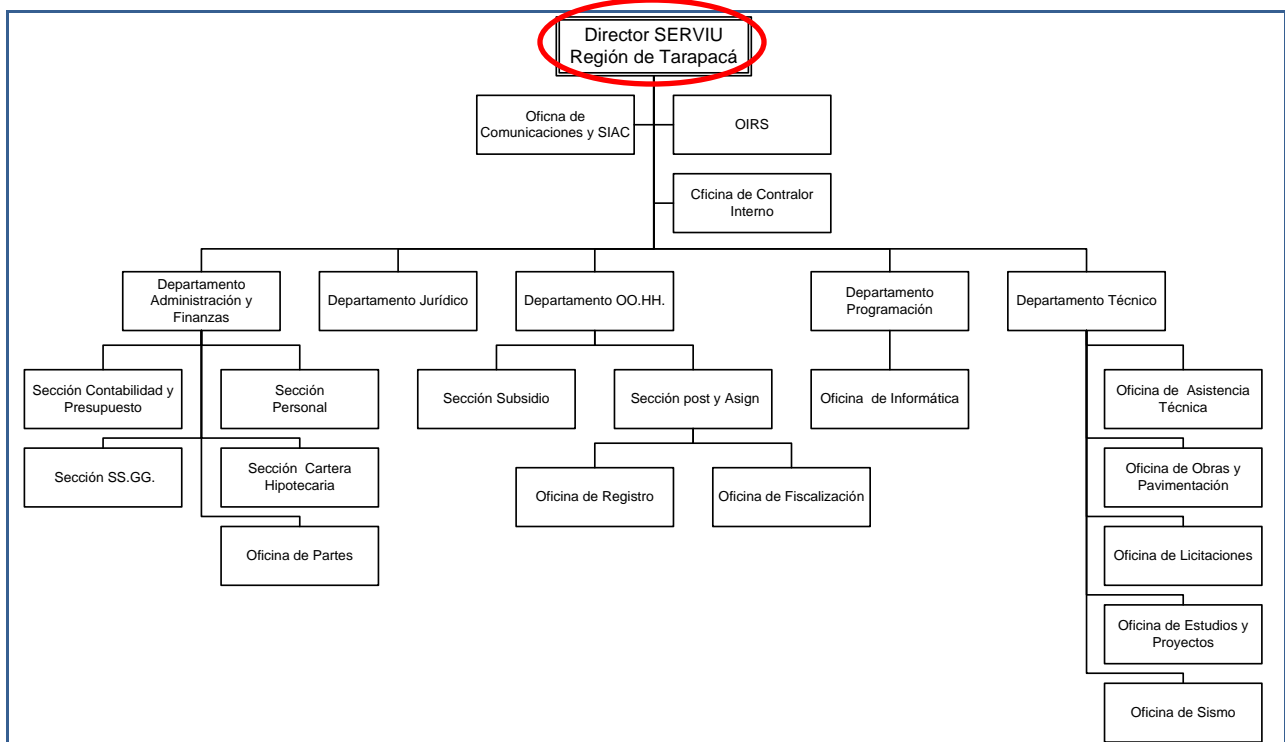
El día 1 de abril de 2014 un terremoto de 8.2 grados en la escala Richter afectó a las regiones de Arica y Parinacota y Tarapacá (comunas de Iquique, Alto Hospicio, Pozo Almonte y Huará).

El universo de viviendas afectadas es de 11.744, cuyo proceso de reconstrucción presenta un avance de 81,8% terminado y 18% en ejecución. En obras urbanas, de 4 iniciativas comprometidas, hay 3 terminadas y 1 en ejecución (con un avance del 97%).

2.5 ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO



ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El cargo de Director/a SERVIU, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 15 del Decreto Supremo N° 355 de 1976, que aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Vivienda y Urbanización, es de la confianza exclusiva del Presidente de la República y se relaciona con el Ministerio de Vivienda y Urbanismo y con el Intendente a través de la respectiva Secretaría Regional Ministerial.

Asimismo, el Director/a SERVIU dentro del ámbito de su gestión, debe relacionarse funcionalmente con diversas reparticiones públicas (GORE, Municipios, MOP Regional, Bienes Nacionales, entre otras) y privadas (CCHC, Universidades, organizaciones sociales, entre otras), y con las Unidades del Nivel Central de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo en materia de coordinación y aplicación de normativas e instrucciones específicas de cada área, tales como: planificación y presupuesto (División de Finanzas), orgánica interna y administración de personal (División Administrativa), política y normativa de urbanismo (División de Desarrollo Urbano), política y normativa de vivienda (División Política Habitacional), Programa de Gestión de Calidad (División Técnica) y seguimiento y control (transversal al MINVU).

Internamente, dependerán directamente del Director/a SERVIU Región de Tarapacá las jefaturas de Departamento, Oficina de Comunicaciones-SIAC, Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias y Contraloría Interna.

2.6 DIMENSIONES 2.6.1 DOTACIÓN

**DEL
SERVICIO**

Dotación Total (planta y contrata)	146
Dotación de Planta	14
Dotación a Contrata	132
Personal a Honorarios	32

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$3.374.407.000.-
Presupuesto de Inversión	\$102.007.369.000.-

*Fuente: Ley de presupuesto 2018.

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La región de Tarapacá cuenta con 2 provincias y 7 comunas. Su cobertura territorial está dada por una Dirección Regional con asiento en Iquique.

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

En SERVIU Región de Tarapacá el cargo de Director/a Regional corresponde al Sistema de Alta Dirección Pública.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

En conformidad con el Reglamento Orgánico SERVIU, Decreto Supremo N° 355 de 1977, al cargo de Director/a SERVIU Región de Tarapacá, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Realizar la superior conducción y administración del Servicio, ejerciendo las facultades resolutivas y ejecutivas inherentes al cumplimiento de las funciones asignadas al SERVIU. Deberá organizar y presidir el Consejo Asesor, integrado por los jefes de las unidades dependientes del Director.
2. Liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo a objeto de implementar los programas y proyectos de vivienda, barrio y ciudad, dando cumplimiento a la Misión y Objetivos Estratégicos de la Institución.
3. Cumplir y hacer cumplir, bajo responsabilidad personal, las instrucciones que le impartan el Ministro, el Subsecretario o el Secretario Ministerial de la Región Metropolitana, como también las disposiciones legales que atañen al Servicio.
4. Proponer al Ministerio, a través de la Secretaría Ministerial respectiva, el anteproyecto de presupuesto corriente y de inversión del Servicio. como también presentar el balance anual del Servicio.
5. Realizar todas las actuaciones en materia de personal que no impliquen el ejercicio de facultades privativas del Ministerio, como ser contrataciones, nombramientos, aceptación de renuncias y destituciones, entre otras.
6. El Director será el representante legal, judicial y extrajudicial del Servicio.

En general, de la manera más amplia, promover, desarrollar y resolver sobre todas las actividades y materias cuyo conocimiento compete al Servicio, disponiendo la celebración y suscribiendo los actos y contratos que, directamente o indirectamente, deriven de las funciones que le son propias, con la sola exclusión de las facultades que corresponden al MINVU o la SEREMI respectiva.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
GENERALES
PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Gestionar eficaz y eficientemente proyectos de construcción, mejoramiento, recuperación y/o regeneración de infraestructura urbana, que contribuyan a un desarrollo urbano y rural equitativo, inclusivo, integrado y sustentable que resguarde los criterios de accesibilidad universal.</p>	<p>1.1 Iniciar proyectos urbanos y concretar su término, a objeto que éstos sean entregados a la comunidad.</p> <p>1.2 Articular la oferta programática y lograr la ejecución de planes integrales en el territorio.</p> <p>1.3 Desarrollar estudios conducentes a Instrumentos de Planificación Territorial, conforme a la programación regional y al presupuesto asociado a cada estudio.</p>
<p>2. Ejecutar eficaz y eficientemente proyectos de mejoramiento, recuperación y/o regeneración de espacios públicos, bienes comunes y viviendas de barrios en situación de deterioro, que promuevan barrios socialmente integrados.</p>	<p>2.1 Gestionar el término de los contratos de barrio y resguardar la rendición de convenios transferidos.</p> <p>2.2 Construir pavimentos participativos para reducir el déficit en zonas urbanas de pavimentos en calles, pasajes y veredas.</p>
<p>3. Materializar los programas de vivienda, ampliando y diversificando el acceso a la vivienda adecuada en áreas urbanas y rurales, bajo criterios de pertinencia, equidad, inclusión social y participación.</p>	<p>3.1 Contribuir a la disminución del déficit cuantitativo y cualitativo a través de la asignación de subsidios, inicio, ejecución y término de viviendas.</p> <p>3.2 Articular el programa de pavimentos participativos para reducir el déficit en zonas urbanas de pavimentos en calles, pasajes y veredas.</p> <p>3.3 Gestionar el cierre de campamentos y resguardar la rendición de convenios transferidos.</p> <p>3.4 Potenciar y continuar la intervención de viviendas asociadas a habitabilidad rural y mejoramiento en condominios sociales.</p>
<p>4. Gestionar la prevención, preparación, respuesta y reconstrucción urbano habitacional en situaciones de emergencia y/o catástrofe.</p>	<p>4.1 Continuar y terminar la intervención asociada a los Planes de Reconstrucción vigentes, en los ámbitos habitacionales y urbanos.</p>
	<p>5.1 Implementar acciones que aseguren la calidad de la</p>

<p>5. Desarrollar, fortalecer e implementar instancias de participación ciudadana dialogantes, inclusivas y pertinentes.</p>	<p>atención, así como la adecuada y oportuna entrega de información por parte del servicio.</p> <p>5.2 Potenciar los mecanismos de atención ciudadana mediante el registro eficaz de la demanda de oferta programática.</p> <p>5.3 Coordinar junto a la Secretaría Regional Ministerial, la implementación de medidas inclusivas en la Región.</p>
<p>6. Dirigir y liderar la gestión interna logrando un uso eficaz y eficiente de los recursos, orientándose a mejorar la calidad de vida laboral, el estándar de atención y la calidad de los beneficios entregados a la ciudadanía.</p>	<p>6.1 Implementar el programa de gestión de la calidad SERVIU, a objeto de mejorar los estándares de atención de servicios y productos SERVIU, resguardando su cumplimiento.</p> <p>6.2 Dirigir y liderar el plan estratégico de gestión de personas del Servicio, para la implementación Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral del MINVU.</p> <p>6.3 Gestionar con eficiencia, transparencia y oportunidad los recursos presupuestarios del Servicio, tanto de gestión interna como de inversión, de acuerdo a lineamientos del MINHAC y de la Subsecretaría de V y U.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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 PÚBLICO²

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 Principios generales que rigen la función pública <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.</p> <p>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 Evaluación, Ejecución de Proyectos y Administración Presupuestaria en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia y/o conocimiento en alguna de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Control de Gestión. <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.</p>	15%
<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.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> <p>Habilidad para contribuir a la generación de ideas y formulación de propuestas, planes, programas y servicios, disminuyendo el déficit habitacional de la región, con acceso equitativo y resguardando la calidad de la vivienda e integración social, fortaleciendo la ejecución efectiva de los proyectos regionales en el ámbito de la urbanización y mejorando las condiciones de habitabilidad, desde un marco basado en una visión regionalista global en los diseños urbanos.</p>	20%
<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.</p> <p>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> <p>Habilidad para establecer conexiones y redes entre diversos actores regionales e institucionales, incorporando consideraciones de calidad urbana, especialmente en lo relativo a su localización, conectividad, acceso a servicios, relación con el entorno y estructura interna, centrand o su gestión en la articulación de los distintos factores y grupos, considerando la realidad regional, desarrollando estrategias de colaboración y asociación entre ellos, asegurando una coordinación intersectorial para garantizar actuaciones integrales e integradas, en pos del cumplimiento de los objetivos estratégicos del SERVIU y del MINVU.</p> <p>Capacidad para generar participación activa y dialogante con la ciudadanía, a</p>	15%

través de reuniones, asambleas o consultas con dirigentes vecinales y actores relacionados con la comunidad, asegurando mejores y mayores oportunidades para los habitantes de la región.	
<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> <p>Capacidad para redefinir y reorganizar los planes y objetivos de su trabajo a raíz de eventuales contingencias que se originen en la región. Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación laboral.</p> <p>Capacidad para coordinar con organismos externos, organizaciones sociales y otros actores involucrados las acciones orientadas a entregar soluciones con todos los programas e instrumentos disponibles en materia habitacional y urbana.</p>	20%
<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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<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>	5%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	178
Presupuesto que administra*	\$105.381.776.000.-

*Fuente: Ley de presupuesto 2018.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que depende directamente del/de la Director/a SERVIU Región de Tarapacá está compuesto por:

- **Jefe/a Departamento Técnico:** Encargado/a de efectuar los estudios para la adquisición de terrenos, de su urbanización o remodelación, y de proyectar y construir, efectuando para ello los estudios catastrales, de arquitectura, de ingeniería y de costos inherentes a las obras, fiscalizando su ejecución.
- **Jefe/a Departamento Programación Física y Control:** Encargado/a de apoyar, controlar y evaluar el desarrollo de la programación aprobada, manteniendo información actualizada de toda la labor realizada por el Servicio.
- **Jefe/a Departamento Operaciones Habitacionales:** Encargado/a de efectuar todas las gestiones referentes a postulación y asignación de viviendas o sitios, con estricta sujeción a la prioridad obtenida por los interesados, radicar y erradicar pobladores; vender, arrendar o ceder en comodato los inmuebles construidos o urbanizados por el Servicio o confiados a su administración; conceder préstamos y fijar los dividendos o rentas que se adeuden como consecuencia de lo anterior.
- **Jefe/a Departamento Administración y Finanzas:** Encargado/a de velar por el cumplimiento de la planificación y gestión financiera del Servicio; asimismo, deberá velar por las relaciones del Servicio con su personal y mantener un servicio de adquisiciones y aprovisionamiento que asegure el oportuno abastecimiento de bienes muebles necesarios al funcionamiento del Servicio, atendiendo también el ingreso y egreso de correspondencia, archivo general e inventarios.
- **Jefe/a Departamento Jurídico:** Encargado/a de velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes que atañen al SERVIU.

Finalmente, dependerán directamente del Director/a SERVIU Región de Tarapacá las jefaturas de departamento, Oficina de Comunicaciones-SIAC, Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias y Contraloría Interna.

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

El/La Director/a SERVIU Región de Tarapacá, para el cumplimiento de sus funciones debe relacionarse eficientemente al interior de la organización con los actores relevantes, para el cumplimiento de los objetivos y metas sectoriales.

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

Clientes Internos:

- Ministro/a de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretario/a de Vivienda y Urbanismo.
- Jefes/as de División del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Secretario/a Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo Región de Tarapacá.
- Dirigentes/as de las Asociaciones de Funcionarios.

La relación con los clientes internos es fundamental en todos los procesos, en especial en lo relativo a directrices de carácter general de alcance nacional, la ejecución de proyectos y programas, formulación presupuestaria, contingencias y aplicaciones de normativa técnica sectorial.

Clientes Externos:

- 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, CONADI, SECTRA, SERNAM, Gobiernos Regionales y Provinciales, Municipalidades, SENAMA, SENADIS, CORE, INE, Ministerio de las Culturas, las Ates y el Patrimonio y Ministerio del Medio Ambiente.
- Entidades Públicas y Privadas que acceden a la información del Sector.
- Representantes Poblacionales y Organizaciones Sociales que acceden a los programas del Sector.
- Municipalidades de comunas que acceden a los Programas Urbanos y Concursables del Sector.
- Familias que acceden a los Programas Habitacionales y Urbanos del Sector.
- Familias que viven en campamentos.
- Deudores/as de la Cartera Hipotecaria del Sector.
- Familias residentes y Organizaciones Sociales de barrios con

deterioro urbano y alta vulnerabilidad social.

- Ciudadanos/as e Instituciones que realizan consultas, reclamos, opiniones, sugerencias y/o solicitan información pública.

Actores Claves:

- Autoridades del Gobierno Regional.
- Parlamentarios/as pertenecientes a la Región.
- Alcaldes de las comunas de la Región.
- Asociación Funcionarios Regional.

En la relación con actores claves es fundamental la identificación de elementos que faciliten la ejecución de los proyectos y programas regionales, coordinando la planificación y ejecución de la inversión sectorial.

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 **72 %**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.414.000.-** 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 72 %	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.320.075.-	\$2.390.454.-	\$5.710.529.-	\$4.698.863.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.171.567.-	\$3.723.528.-	\$8.895.095.-	\$6.888.068.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 5.429.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.306.728.-	\$2.380.844.-	\$5.687.572.-	\$4.682.884.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.158.219.-	\$3.713.918.-	\$8.872.137.-	\$6.875.258.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.414.000.-

***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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, 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 2015.