

**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 **\$3.595.000.-** 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) **\$3.015.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.756.000.-**

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 o jefaturas en instituciones públicas o privadas.

### 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, 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.

#### 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):**

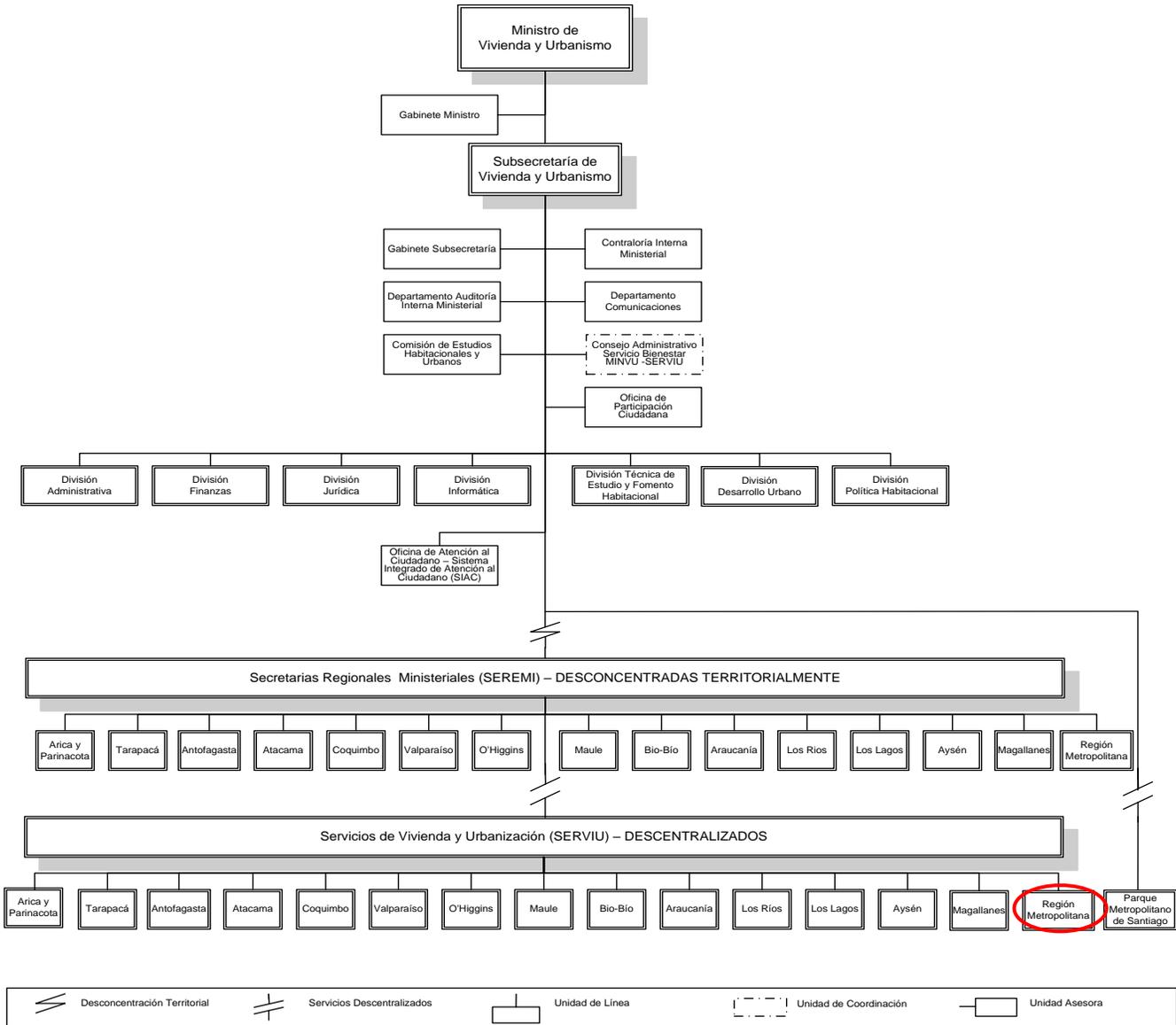
- Subsecretario/a de Vivienda y Urbanismo.
- División Administrativa (DIVAD)
- División de Finanzas (DIFIN)
- Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo.
- Director/a Servicio de Vivienda y Urbanización.
- Subdirectores de SERVIU Región Metropolitana, Departamento de Programación y Control,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

**Clientes Externos:**

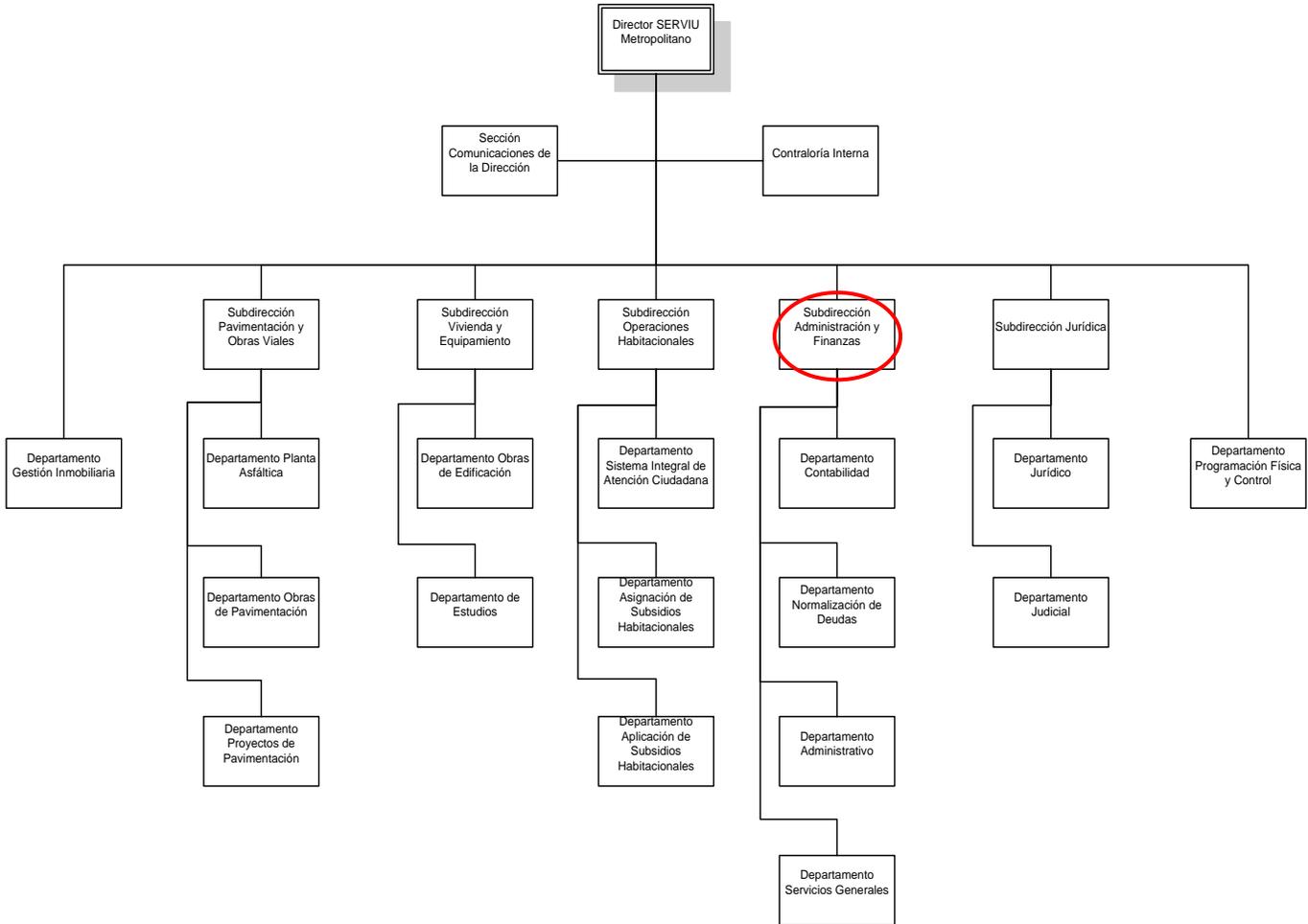
- Gobierno Regional Metropolitano
- Ministerio de Obras Públicas
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Ministerio de Bienes Nacionales
- Ministerio de Transporte
- Municipalidades demandantes de la Región Metropolitana.
- Organizaciones sociales que acceden a programas del MINVU.
- Ciudadanía.

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.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 4.1 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.

**Subdirector/a de Administración y Finanzas – Servicio de Vivienda y Urbanización Región Metropolitana**

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

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

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