

**DIRECTOR O DIRECTORA SERVIU REGIÓN DE VALPARAÍSO <sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN**  
**MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**  
**I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Valparaíso  
Ciudad Valparaíso

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora SERVIU le corresponderá liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso, 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.

En conformidad con el Reglamento Orgánico SERVIU, Decreto Supremo N° 355 de 1976, al cargo de Director o Directora SERVIU Región de Valparaíso, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Realizar la superior conducción y administración del Servicio, ejerciendo las facultades resolutorias y ejecutivas inherentes al cumplimiento de las funciones asignadas al SERVIU. Deberá organizar y presidir el Consejo Asesor, integrado por los jefaturas de las unidades dependientes del Director o Directora.
2. Liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo al 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 o la Ministra, el o la Subsecretaria o el o la Secretaria Ministerial de la Región de Valparaíso, 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 o Directora será el o la 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, directa 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.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-03-2025

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	22
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	454
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$434.106.717.-

\*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2025.

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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>
<p>1. Implementar iniciativas y programas que contribuyan a disminuir el déficit habitacional cuantitativo, diversificando las formas de acceso y aumentando la producción de viviendas dignas y adecuadas.</p>	<p>1.1. Desarrollar proyectos para las distintas líneas programáticas y que faciliten el cumplimiento del Plan de Emergencia Habitacional.</p> <p>1.2. Propiciar una gestión coordinada con los distintos grupos de interés regional (MiPymes, proveedores, universidades e institutos), que promueva la construcción de viviendas sustentables con criterios de innovación, estandarización e industrialización de los sistemas constructivos.</p> <p>1.3. Impulsar acciones de arriendo protegido y flexible, que entregue seguridad de tenencia, y mejore la capacidad de ahorro de los hogares.</p> <p>1.4. Desarrollar estrategias integrales y ágiles para dar respuesta a las familias que viven en condición de campamento.</p> <p>1.5. Como desafío regional está el término de 11.824 viviendas asociadas al Plan de Emergencia Habitacional y continuar con la ejecución de 14.243. A enero de 2026 se proyecta dejar iniciadas 8.162 viviendas.</p>
<p>2. Contribuir a la disminución del déficit cualitativo a través del desarrollo de proyectos de mejoramiento de viviendas y entornos que tiendan a fortalecer la vida en comunidad</p>	<p>2.1. Desarrollar proyectos para el mejoramiento de viviendas y entornos comunitarios.</p> <p>2.2. Posibilitar la creación en la región de Centros de Cuidado y Protección Comunitaria.</p>

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

<p>en cada territorio regional.</p>	<p>2.3. Desarrollar y gestionar acciones y acuerdos que promuevan el acceso a materiales de construcción a menor costo, priorizando aquellos que permitan el acondicionamiento térmico de viviendas nuevas y existentes.</p>
<p>3. Desarrollar inversiones sustentables, inclusivas y con enfoque de género <sup>3</sup> que aumenten los niveles de equidad territorial y la integración social en ciudades y barrios.</p>	<p>3.1. Promover el desarrollo de iniciativas de inversión que faciliten el desarrollo de ciudades justas para el encuentro ciudadano.</p> <p>3.2. Gestionar barrios con énfasis en potenciar la participación comunitaria y mejorar la coordinación intersectorial para una intervención integral de los territorios.</p> <p>3.3. Colaborar en la coordinación entre el MINVU, Gobierno Regional y los municipios para la implementación de soluciones urbano-habitacionales, que transformen a la región en sujeto central en la ejecución de políticas de vivienda y territorio.</p> <p>3.4. Gestionar la ejecución de Planes Maestros de Integración Territorial, en coordinación con la SEREMI, que fomenten el desarrollo armónico de barrios, localidades y ciudades, cuyo objetivo sean los proyectos de vivienda asequible, equipamiento, espacios públicos, patrimonio y desarrollo de infraestructura.</p> <p>3.5. Gestionar Plan "Ciudades Justas": fueron seleccionados proyectos de gran escala los cuales poseen distintos modelos de intervención, Para la región de Valparaíso el desafío tiene relación con el o los proyectos con características de intervención territorial llamado "El Almendral, Valparaíso" el cual contiene diez iniciativas de inversión.</p>
<p>4. Gestionar suelos y recuperar inmuebles para fortalecer la oferta de vivienda pública y equipamiento urbano en los</p>	<p>4.1. Fortalecer la gestión de suelo con fines urbano-habitacionales para que las familias puedan acceder a suelo bien localizado, cercano a servicios y</p>

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

<p>territorios de la región.</p>	<p>equipamiento.</p> <p>4.2. Fortalecer la fiscalización de loteos irregulares en la región.</p> <p>4.3. Gestionar la adquisición de terrenos en siete comunas de la región, lo cual considera un total de 54 hectáreas.</p>
<p>5. Modernizar la gestión institucional y fortalecer las competencias del funcionariado, que contribuya a la mejora de los procesos internos, la innovación, el uso de tecnologías y a fortalecer la vinculación ministerial con la sociedad civil.</p>	<p>5.1. Fomentar una cultura organizacional orientada a maximizar el cumplimiento de objetivos y focos de trabajo, con una gestión ética y transparente que mejore la imagen pública institucional.</p> <p>5.2. Desarrollar una gestión interna eficaz que asegure la apertura de los canales de participación, el enfoque de derechos humanos y la descentralización, poniendo las necesidades de las personas como principal preocupación institucional.</p> <p>5.3. Asegurar condiciones de trabajo adecuadas y de bienestar para nuestras/os funcionarias/os, que potencien el talento, el desarrollo humano y permitan la conciliación de vida laboral y familiar.</p> <p>5.4. Fomentar la participación efectiva de las comunidades y acciones para la integración territorial.</p>
<p>6. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y su respectivo funcionariado público.</p>	<p>6.1. Elaborar y/o actualizar el Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil.</p> <p>6.2. Socializar y difundir y capacitar en los Códigos de Ética.</p> <p>6.3. Incorporar y velar en el servicio aspectos de transparencia e integridad.</p>
<p>7. Implementar Políticas, Planes y Programas asociados a la reducción de riesgos de desastres de territorios con altos niveles de exposición y la reconstrucción de territorios afectados por catástrofes</p>	<p>7.1. Promover el desarrollo de iniciativas de inversión que permitan mitigar y/o prevenir riesgos asociados a amenazas de origen natural y antrópico.</p> <p>7.2. Priorizar acciones y recursos asociados a Planes de Reconstrucción, que permitan agilizar procesos críticos.</p>

	7.3. Gestionar y ejecutar la gestión multisectorial en la elaboración e implementación de Planes de Reconstrucción.
--	---

**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>3°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>77%</b>. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$7.198.000.-</b> para un/a no funcionario/a, 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>\$6.214.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$9.166.000.-</b></p>
---

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de Ejecución de Proyectos y Administración Presupuestaria, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo\*.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia y/o conocimiento en algunas de las siguientes materias\*\*:

- Implementación de proyectos de construcción públicos y/o privados de alta complejidad e impacto social.
- Planificación y legislación urbana y habitacional.
- Gestión financiera y presupuestaria relativa al sector público.

\* Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

<sup>4</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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

**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>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	454
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$434.106.717.-

\*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2025.

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Contexto:

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.

##### Definiciones Estratégicas:

El SERVIU es el principal articulador de la política habitacional cuyo objetivo es diversificar las formas de acceso a la vivienda, con un déficit que en la actualidad llega a más de 600.000 hogares. Esto conlleva a replantear el rol del Estado en esta materia, fomentando un sistema que garantice el derecho humano a una vivienda adecuada, que disminuya los niveles de desigualdad y segregación, y que promueva una gestión descentralizada, participativa y sustentable de los proyectos urbano-habitacionales.

Para lograr esto, el MINVU y sus servicios deben promover un modelo de planificación y ordenamiento territorial que fomente el desarrollo armónico de ciudades y barrios para la construcción de viviendas adecuadas, con equipamiento, infraestructura e inversión urbana que fomente la calidad de vida y el desarrollo regional integral.

Los ejes orientadores de nuestro trabajo son:

- **Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos:** La gestión habitacional debe integrar distintas situaciones particulares de interés social, con viviendas e infraestructura adaptadas a necesidades diversas y crecientes. La emergencia habitacional también incluye ampliar la atención a grupos en situación de vulneración de derechos.
- **Participación ciudadana:** Se deben emprender acciones para fortalecer el rol comunitario e integrar las necesidades de las familias a las distintas iniciativas ministeriales. Es relevante potenciar la capacidad de autogestión de las comunidades y los mecanismos que fortalecen a los individuos como sujetos de derecho activo en la búsqueda de soluciones.
- **Gestión sustentable:** Los proyectos e iniciativas se insertan en un contexto armónico con el medioambiente, con sistemas de construcción que fomenten el ahorro energético, preserven los recursos hídricos y disminuyan las emisiones de carbono.
- **Descentralización:** La gestión institucional debe considerar la realidad geográfica y cultural de los distintos territorios, fomentando el desarrollo local y dotando a los servicios regionales de autonomía para gestionar

proyectos que aporten al bienestar de sus habitantes.

**Cartera de Proyectos 2025**

Región	Línea de Inversión	Nº Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
Región de Valparaíso	Vialidad estructurante	5	9.733.495
	Vialidad movilidad sustentable	1	2.070.259
	Conservación de Parques Urbanos	2	233.805
	Construcción Básicas Adulto Mayor	3	167.544
	Construcción Parques Urbanos	4	9.626.422
	Pavimentos Participativos	6	14.225.212
	Espacios Públicos	13	2.920.105
	Estudios Básicos Infraestructura Sanitaria	1	50.000
	Incendio Viña del mar 2024	15	10.314.453
	Infraestructura Sanitaria	4	2.613.999
	Mejoramiento Condominios Sociales	1	4.806.484
	Plan Valparaíso	3	903.224
	Planes Urbanos Estratégicos	4	585.652
	Programa asentamientos precarios	1	3.984.267
	Proyectos de Barrios	15	2.754.844
	Proyectos PUH (PUI)	1	218.000
	Proyectos Serviu	1	157.464
	Reducción riesgo de desastres	3	754.947
	Barrio Histórico El Almendral	1	531.747
	Regeneración de Conjuntos Habitacionales	1	1.642.040
	Conservación básicas adulto mayor (vt)	2	20.00
	Saneamiento de Poblaciones	3	167.544
<b>TOTAL</b>		<b>90</b>	<b>68.481.507</b>

**Programa Habitacional 2025**

Denominación	Programa Habitacional 2025	
	Subsidios (Unid.)	Recursos (UF)
Fondo Solidario de Elección de Vivienda	2.982	3.101.684
Sistema Integrado Subsidio	2.200	1.174.608
Programa Integración Social y Territorial	2.400	1.461.600
Programa de Habitabilidad Rural Vivienda Nueva	29	105.153
Subsidio Arriendo	2.703	508.164
Programa de Habitabilidad Rural Mejoramiento	84	4.000
Programa de Mejoramiento de Viviendas y Barrios	5.743	1.111.249
<b>TOTAL</b>	<b>16.141</b>	<b>7.466.458</b>

Fuente: Programa Habitacional Nacional año 2025

**3.3  
USUARIOS y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

El Director/a SERVIU Región de Valparaíso, para el cumplimiento de sus funciones, objetivos y metas sectoriales debe relacionarse eficientemente con los actores relevantes. A continuación, se presentan los principales usuarios internos y externos:

**Usuarios Internos:**

- Ministro/a de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretario/a de Vivienda y Urbanismo.
- Jefes de División del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Secretario/a Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo de Magallanes y la Antártica Chilena.
- Jefaturas de Contraloría Interna, Auditoría Ministerial, Departamento Comunicaciones MINVU
- Dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios/as.

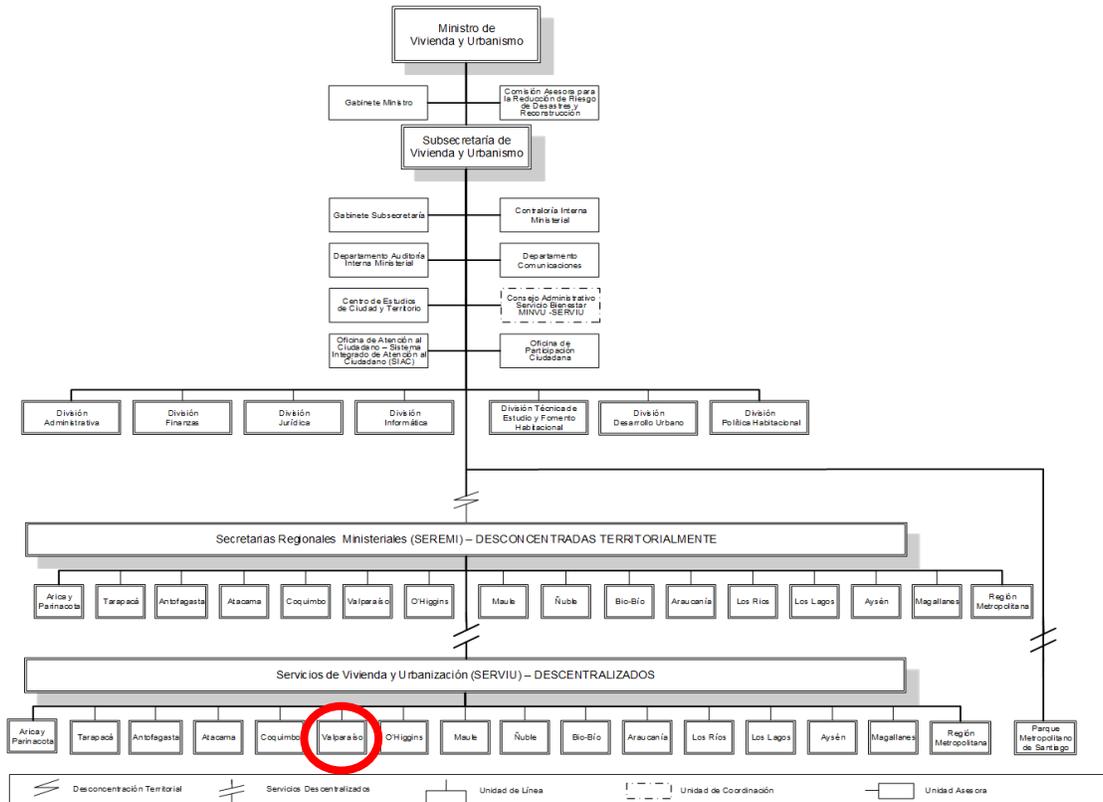
Asimismo, dependerán directamente del Director/a SERVIU Región de Valparaíso las cinco jefaturas de Departamento, la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias- OIRS, las Delegaciones de San Antonio, Quillota y San Felipe y las Oficinas de la Liga e Isla de Pascua.

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.

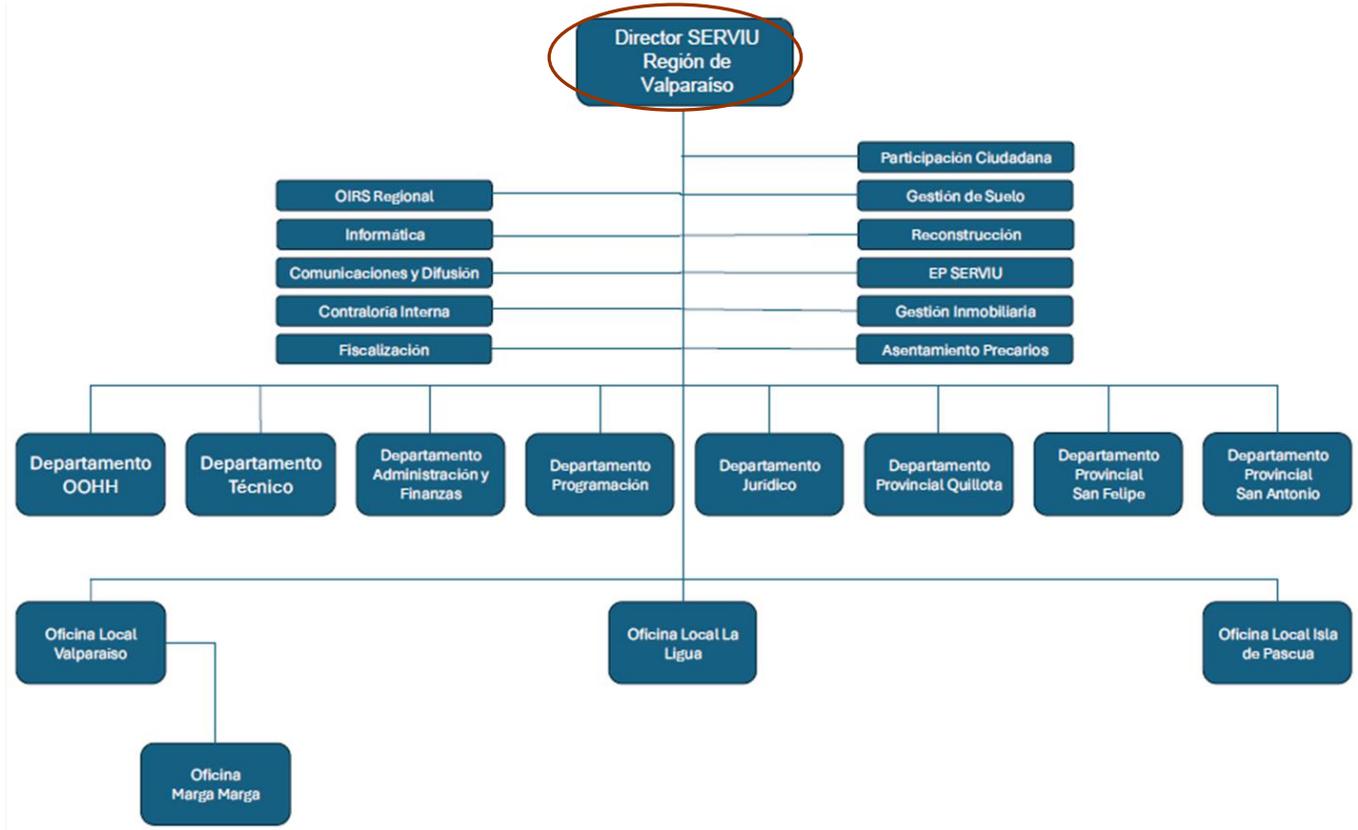
**Usuarios Externos:**

- 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, CONAMA, CONADI, SECTRA, SERNAM, Intendente, Gobiernos Regionales y Provinciales, Municipalidades, SENAMA, SENADIS, CORE, INE, Ministerio de las Culturas, las Artes 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 de la Cartera Hipotecaria del Sector.
- Familias residentes y Organizaciones Sociales de barrios con deterioro urbano y alta vulnerabilidad social.
- Ciudadanos e Instituciones que realizan consultas, reclamos, opiniones, sugerencias y/o solicitan información pública.

**3.4 ORGANIGRAMA MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**



## SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN REGIÓN DE VALPARAISO



Al SERVIU Región de Valparaíso le corresponde un cargo adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, particularmente el del propio Director/a SERVIU, grado 3º 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 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 2026, 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.