

**SUBDIRECTOR/A DE VIVIENDA Y EQUIPAMIENTO
SERVIU REGIÓN METROPOLITANA
SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

A el/la Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento del SERVIU Metropolitano, le corresponderá dirigir, controlar y coordinar las acciones técnicas y administrativas de tal forma de materializar la ejecución de los Programas de Subsidios Habitacionales, mejoramiento urbano y equipamiento comunitario, a efecto de contribuir a la generación de barrios y ciudades equitativas, integradas y sustentables, con el propósito de que las personas, familias y comunidades, mejoren su calidad de vida.

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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en evaluación y gestión de proyectos de infraestructura, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Administración de programas habitacionales y/o de inversión social.

Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-11-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Fernando Contreras

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 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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen del cargo	Dependencia directa 13 personas Personal Subdirección 194 personas
Presupuesto que administra	\$ 456.689.972.000.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y organizar la Subdirección de Vivienda y Equipamiento, ejecutando políticas fijadas por la Dirección en estricto apego a la normativa y legislación vigente.
2. Liderar la planificación y mantener identificada la cartera de proyectos de los programas habitacionales y urbanos, asociados a los lineamientos estratégicos del Ministerio y prioridades de la gestión institucional.
3. Supervisar y controlar el uso de los recursos financieros para la programación de la cartera de proyectos habitacionales y de inversión, licitaciones y ejecución de las obras para cumplir con los lineamientos estratégicos del Ministerio.
4. Coordinar con otros organismos y servicios públicos la oportuna realización de acciones requeridas para la intervención en las distintas etapas de los proyectos habitacionales, inversión, barrios, ciudad.
5. Velar por una coordinación adecuada entre organizaciones externas sociales y técnicas relacionadas con proyectos habitacionales, barrio y ciudad.
6. Control de la ejecución de todos los programas y obras de edificación, equipamiento y/o urbanización que le competan a la Subdirección.
7. Supervisar la ejecución de los programas habitacionales, barrio y ciudad, de acuerdo a la normativa y legislación vigente, dando cumplimiento a la misión y objetivos estratégicos del Servicio.
8. Velar por el eficaz funcionamiento de los equipos de profesionales de la Subdirección, asegurar ejecución de las obras a través de la supervisión, evaluación técnica de proyectos habitacionales e inspección de obras pertenecientes a los Programas de Subsidios Habitacionales, Proyectos de inversión y otros.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo que depende directamente del Subdirector/a Vivienda y Equipamiento está compuesto por las jefaturas de las siguientes áreas:

1. **Departamento Obras de Edificación.** Encargado de gestionar el funcionamiento de equipos de profesionales que ejecutan las obras a través de tareas de supervisión e inspección. El Departamento está compuesto de aproximadamente 59 personas, de los estamentos profesional, técnico y administrativo.
2. **Departamento de Estudios.** Encargado de supervisar el funcionamiento de equipos de profesionales y especialistas del área de la construcción, que realizan revisión, evaluación y desarrollo de proyectos pertenecientes a los programas de subsidios habitacionales. El Departamento está compuesto de aproximadamente 62 personas, de los estamentos profesional y técnico. Incluye la Sección Proyectos Urbanos.
3. **Sección Gestión de Asistencia Técnica.** Encargada de revisar, aprobar, hacer seguimiento y fiscalizar los proyectos de asistencia técnica, Está compuesto de aproximadamente 27 personas, de los estamentos profesional, técnico y administrativo.
4. **Sección Barrios.** Encargado de dirigir la estrategia y la elaboración de proyectos del Programa de Recuperación de Barrios. Está compuesto de aproximadamente 29 personas, de los estamentos profesional, técnico y administrativo.
5. **Sección Control de Gestión.** Encargada de monitorear la gestión operativa de las políticas de vivienda, medir los indicadores de gestión de la Subdirección y apoyar en la gestión general de la Subdirección y está compuesto de aproximadamente 6 personas del estamento profesional.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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

Clientes Internos (Sector vivienda):

- Subsecretario de Vivienda y Urbanismo.
- División técnica del MINVU.(DITEC)
- 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
- MIDEPLAN
- Ministerio de Bienes Nacionales
- Ministerio de Transporte
- Municipalidades demandantes de la Región Metropolitana.

- Organizaciones sociales que acceden a programas del MINVU.
- Ciudadanía.

Actores claves:

- Autoridades del Gobierno Regional.
- Alcaldes de las comunas de la Región.
- Entidades de Gestión Inmobiliaria Social (EGIS)
- Prestadores de Servicios de Asistencia Técnica (PSAT)

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Materializar los programas y proyectos de vivienda que posibiliten el acceso a soluciones habitacionales de calidad, especialmente en sectores vulnerables, emergentes y medios.</p>	<p>1.1 Coordinar la implementación de los programas y/o proyectos de acuerdo con los recursos disponibles.</p> <p>1.2 Autorizar factibilidad técnica de los proyectos pertenecientes a los Programas Habitacionales.</p> <p>1.3 Asegurar la correcta ejecución de obras, a través de tareas de supervisión e inspección perteneciente a los programas de subsidios habitacionales.</p> <p>1.4 Autorizar y controlar la Asistencia Técnica de los proyectos habitacionales.</p>
<p>2. Materializar los programas y proyectos con el objetivo mejorar, recuperar y/o regenerar barrios en situación de deterioro, bienes comunes y viviendas.</p>	<p>2.1 Revisar e instruir el diseño y la ejecución de los proyectos de barrios identificados y en la mesa técnica de la Región.</p> <p>2.2 Establecer vínculos y coordinación transversal con Municipios, y otras contrapartes técnicas, públicas y privadas, para el efectivo proceso de diseño, y aprobación de proyectos.</p>
<p>3. Contribuir en el desarrollo de ciudades equitativas, sustentables e integradas.</p>	<p>3.1 Coordinar la implementación de planes, programas y/o proyectos de acuerdo con los recursos disponibles.</p> <p>3.2 Fortalecer la inversión en espacios públicos, bienes comunes y viviendas a través del diseño, revisión y ejecución de obras urbanas.</p> <p>3.3 Autorizar, priorizar y validar diseños de espacios públicos y parques urbanos tanto en proyectos de arquitectura como de</p>

	<p>especialidades.</p> <p>3.4 Indicar lineamientos técnicos y sociales en el desarrollo de la obra de espacios públicos y parques urbanos, asegurando la correcta inspección técnica de obras.</p>
--	--

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA²

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.

² Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO*

	CRÍTICOA / COMPLEMENTARIA
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando 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.</p>	CRITICA
<p>C4. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>	CRITICA
<p>C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>	CRITICA
<p>C6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>C7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>	COMPLEMENTARIA

* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarias según se defina para cada concurso.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	672
Dotación de Planta	80
Dotación a Contrata	592
Personal a Honorarios	288
Presupuesto Anual	\$493.939.735.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS 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. Para estos efectos, trabaja 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.

SERVIU Región Metropolitana 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 municipio, 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:

Ampliar y Diversificar el Acceso a Vivienda Adecuada

- 271.818 familias de la región han accedido a un subsidio habitacional para adquirir, construir, arrendar, reparar o ampliar su vivienda:
 - o 97.299 subsidios (36%) para adquirir, construir y arrendar una vivienda.
 - o 174.519 subsidios (64%) para reparar, mejorar y/o ampliar una vivienda.
- 85.085 familias, accedieron una vivienda (construcción y/o adquisición terminada o ejecución), financiada con un subsidio habitacional del Estado:
 - o 17% de estas viviendas -construidas y/o, adquiridas; terminadas o en ejecución- forman parte de Proyectos de Integración Social.
 - o La cobertura territorial del programa habitacional abarca el 92% de comunas de la Región.
 - o 1.432 de las viviendas construidas y/o adquiridas estuvieron destinadas a familias de campamentos; lo cual permitió gestionar el cierre de 45 campamentos en la región.
- 64.070 deudores han sido beneficiados con el nuevo subsidio al Pago Oportuno de la Deuda y 632 deudores hipotecarios de extrema vulnerabilidad accedieron a la condonación total de su deuda. Además, 4.816 deudores SERVIU han sido beneficiados con castigo de deudas incobrables.
- 167.813 familias han mejorado su vivienda -ya terminadas o en ejecución- con un subsidio habitacional del Estado:
 - o El 39% de las viviendas intervenidas corresponden a viviendas colectivas (condominios sociales o económicos, cités, etc.).
 - o La cobertura territorial de los programas de mejoramiento de la vivienda alcanza al 92% de las comunas de la Región.
 - o En el 9% de las viviendas intervenidas, las obras ejecutadas mejoran su comportamiento ambiental (acondicionamiento térmico; incorporación de sistemas solares térmicos, etc.).

Programa Habitacional 2018:

Denominación	Programa Habitacional 2018	
	Recursos (UF)	Subsidios
Fondo Solidario de Elección de Vivienda (DS. 49)	6.297.244	7.354
Colectivo	3.242.452	3.883
Individual	3.054.792	3.471
Sistema Integrado Subsidio (DS1/2011)	2.968.798	7.497
SIS (DS. 1) Título I - tramo 1	1.425.000	2.850
SIS (DS. 1) Título I - tramo 2	1.019.160	2.548
SIS (DS. 1) Título II	524.638	2.099
Programa de Habitabilidad Rural vivienda nueva	349.873	266

Subsidio Arriendo	665.567	3915
Programa Integración Social DS 19	3.942.360	8460
Programa de Protección del Patrimonio (PPPF)	2.659.588	30498
Regular	1.055.146	14.454
Condominios Sociales	1.604.442	16.044
Programa de Habitabilidad Rural Mejoramiento	42.000	120
TOTAL	16.925.430	58.110

Promover Barrios Socialmente Integrados

- 163 barrios (394.405 habitantes) se han intervenido a través del Programa Recuperación de Barrios. De éstos, 115 Barrios están terminados (277.249 habitantes) y 48 barrios (117.156 habitantes) están en pleno proceso de ejecución.
- Se han pavimentado 366,92 km de calles y pasajes; además de 45,6 km. de veredas, beneficiando al 71% de las comunas de la región.
- 6 conjuntos habitacionales (Conjunto Parinacota-Quilicura y Conjuntos Francisco Coloane, Cerro Morado y Marta Brunet- Puente Alto, Villa Nacimiento-La Pintana y Conjunto Santa Julia-Macul, todo con un total de 6.752 viviendas) estarán en proceso de intervención a través del Programa de Regeneración de Condominios Sociales.

Construir Bienes Públicos Urbanos de Calidad

- Se han rehabilitado 8 espacios públicos (Conchalí, Renca, Maipú, San Joaquín, Melipilla, Pedro Aguirre Cerda y Peñaflor). También se habrán iniciado obras de 1 proyecto en la comuna de El Bosque.
- Están terminados 3 nuevos parques urbanos (8,3 hectáreas) que benefician a los habitantes de la comuna de La Pintana, Alhue y La Granja; se encuentran en ejecución 4 parques (47,8 hectáreas) en las comunas de Quinta Normal, Pedro Aguirre Cerda, Pudahuel y Cerro Navia.
- Se han construido 15 km de ciclovías de alto estándar en las comunas Buin y Talagante.
- Están terminados 7 proyectos de vialidad urbana (Construcción Primer Tramo Costanera Sur/Construcción Conexión Vial Santa Rosa-Sierra Bella/Construcción Servicio Pasajeros Rancagua Express/Conservación Primer Tramo Costanera Sur/Conservación Red Vial Ejes Región Metropolitana/Conservación Red Vial Varios Ejes Región Metropolitana / Conservación Red Vial Urbana 2016) y se encontraran 4 proyectos en ejecución (Ampliación Avda. Pedro Fontova Comuna de Huechuraba/Construcción Eje Sargento Menadier, Puente Alto/Mejoramiento Camino El Bajo (Egaña/Cam.Rapel) Melipilla/Conservación Red Vial 2017 Ejes Región Metropolitana).
- El Plan de Infraestructura de Urbana y Territorial de la Metropolitana, elaborado el año 2015 por la Comisión Regional de Ciudad, Vivienda y Territorio, contempla inversiones públicas por un monto total de MM\$ 17.941.868.

Cartera de Proyectos 2018

Región	Línea de Inversión	N° Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
Metropolitana	Vialidad	9	5.178.271
	Espacios Públicos	6	797.486
	Infraestructura Sanitaria	3	2.779.188
	Pavimentos Participativos	3	23.108.364
	Asistencia técnica para Barrios	0	0
	Establecimiento larga estadía	0	0
	Portal Bicentenario	1	546.312
	Saneamiento de Poblaciones	1	196.479
	Habilitación de Terrenos	1	584.494
	Pequeñas Localidades	1	236.390
	Reconstrucción Terremoto	2	1.283.225
	Regeneración de Condominios Sociales	8	6.637.454
	Construcción Parques Urbanos	1	4.045.983
	Total	36	45.393.646

Misión SERVIU

Materializar en el territorio de la Región Metropolitana, las políticas, planes y normativas definidos por la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, bajo criterios de equidad, descentralización, participación e identidad, que contribuyan a un desarrollo eficiente y de calidad de viviendas, barrios y ciudades integradas, democráticas y sustentables, con el propósito que las personas, familias y su entorno, mejoren su calidad de vida y aumenten su bienestar.

Objetivos Estratégicos SERVIU

1. Materializar eficaz y eficientemente los programas y proyectos de vivienda, que permitan 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, 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 permitan 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

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

Clientes/Usuarios/Beneficiarios

1. 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. Gobiernos Regionales y Provinciales Municipalidades, SENAMA, SENADIS, CORE, INE, Ministerio del Medio Ambiente y Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
2. Entidades públicas y privadas que acceden a la información del Sector.
3. Representantes poblacionales y organizaciones sociales que acceden a los programas del Sector.
4. Municipalidades de comunas que acceden a los Programas Urbanos y Concursables del Sector.
5. Familias que acceden a los programas habitacionales y urbanos del Sector.
6. Familias que viven en aldeas y campamentos.
7. Deudores de la Cartera Hipotecaria del Sector.
8. Familias residentes y organizaciones sociales de barrios con deterioro urbano y alta vulnerabilidad social.
9. Ciudadanos e Instituciones que realizan consultas, reclamos, opiniones, sugerencias y/o solicitan información pública.

4.3 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.

Ampliar y Diversificar el Acceso a Vivienda Adecuada

- Continuar con la asignación de subsidios habitacionales, para familias que requieran construir, arrendar, reparar o ampliar su vivienda. Para el año 2018, se deberán asignar 22.855 subsidios; iniciar 47.571 viviendas y terminar 50.381 viviendas, ejecutando 86.024 viviendas, asociado a la disminución del déficit cualitativo de la región.
- Potenciar la ejecución de proyectos integrados socialmente.

- Gestionar el cierre de campamentos de la región. Para el año 2018, se deberá gestionar el cierre de 11 campamentos; iniciar 4 obras habitacionales o urbanizaciones; terminar 3 obras habitacionales o urbanizaciones y asignar 130 subsidios.
- Atender a los deudores habitacionales a través del subsidio al pago oportuno y/o condonación de la deuda.
- Desarrollar los programas de mejoramiento de vivienda, a objeto de contribuir positivamente en el comportamiento ambiental de las ciudades.
- Ampliar el registro de familias en el Sistema de Información Territorial de la Demanda, MINVU Conecta.

Promover Barrios Socialmente Integrados

- Continuar la recuperación de cites y viviendas antiguas en la región.
- Dar atención a los barrios del Programa Recuperación de Barrios y dar término, durante el año 2018, a 20 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 120,20 kilómetros.
- Continuar la intervención del Programa de Regeneración de Condominios Sociales, en 6 conjuntos habitacionales.

Construir Bienes Públicos Urbanos de Calidad

- Gestionar el diseño e inicio de proyectos urbanos, asociados al subtítulo 31 de proyectos de inversión.
- El año 2018, se deberá dar término a 4 proyectos urbanos.
- Mejorar la movilidad urbana, en coherencia con los Planes Regionales de Infraestructura.
- Coordinar el proceso de asignación, inicio y/o término de viviendas asociados a planes integrales: Proyectos Urbanos- Habitacionales; Regeneración de Condominios y Pequeñas Localidades.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

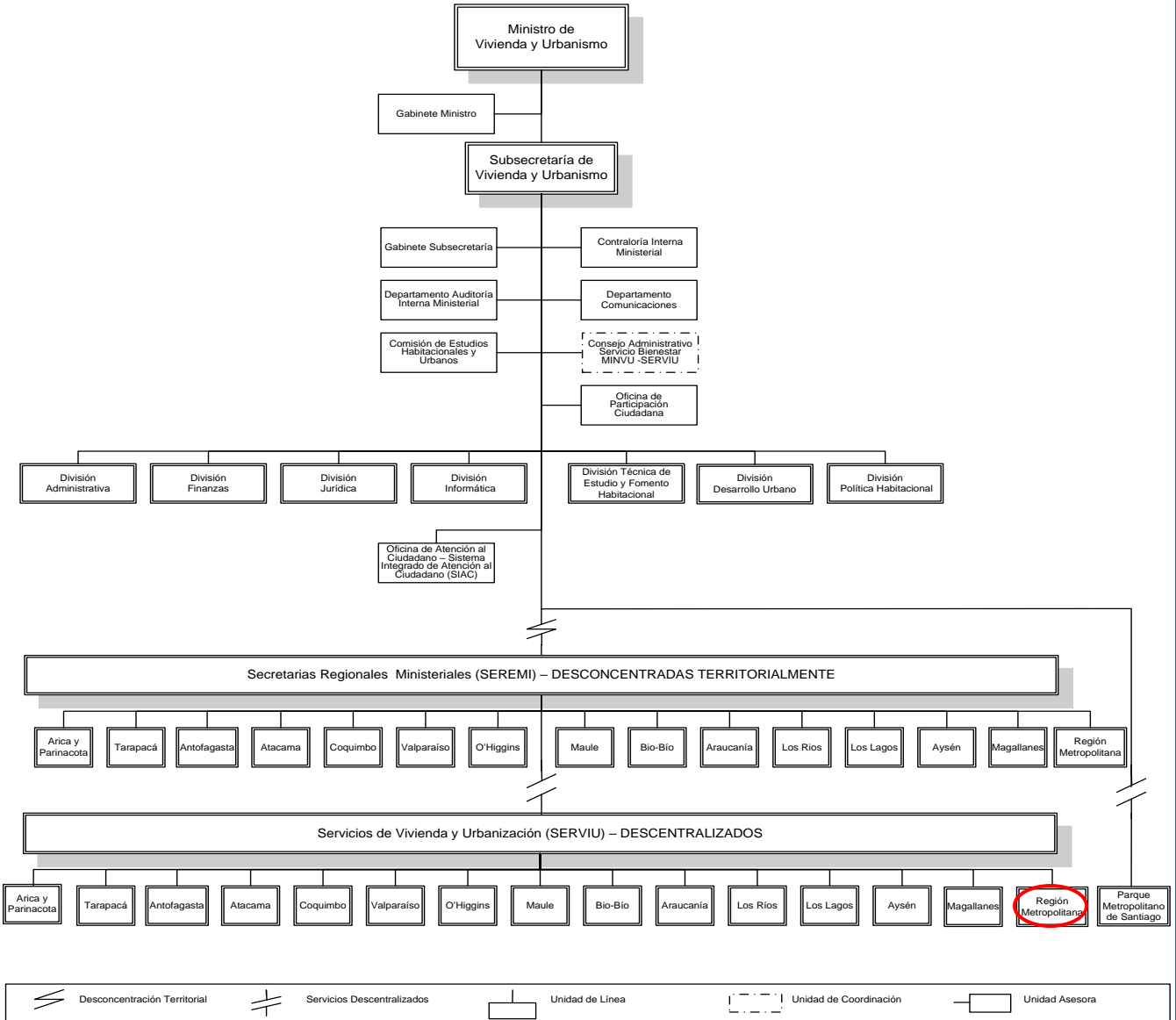
En SERVIU Región Metropolitana, además del cargo de Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento grado 04 EUR están adscritos al Sistema de ADP los siguientes cargos:

- 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,

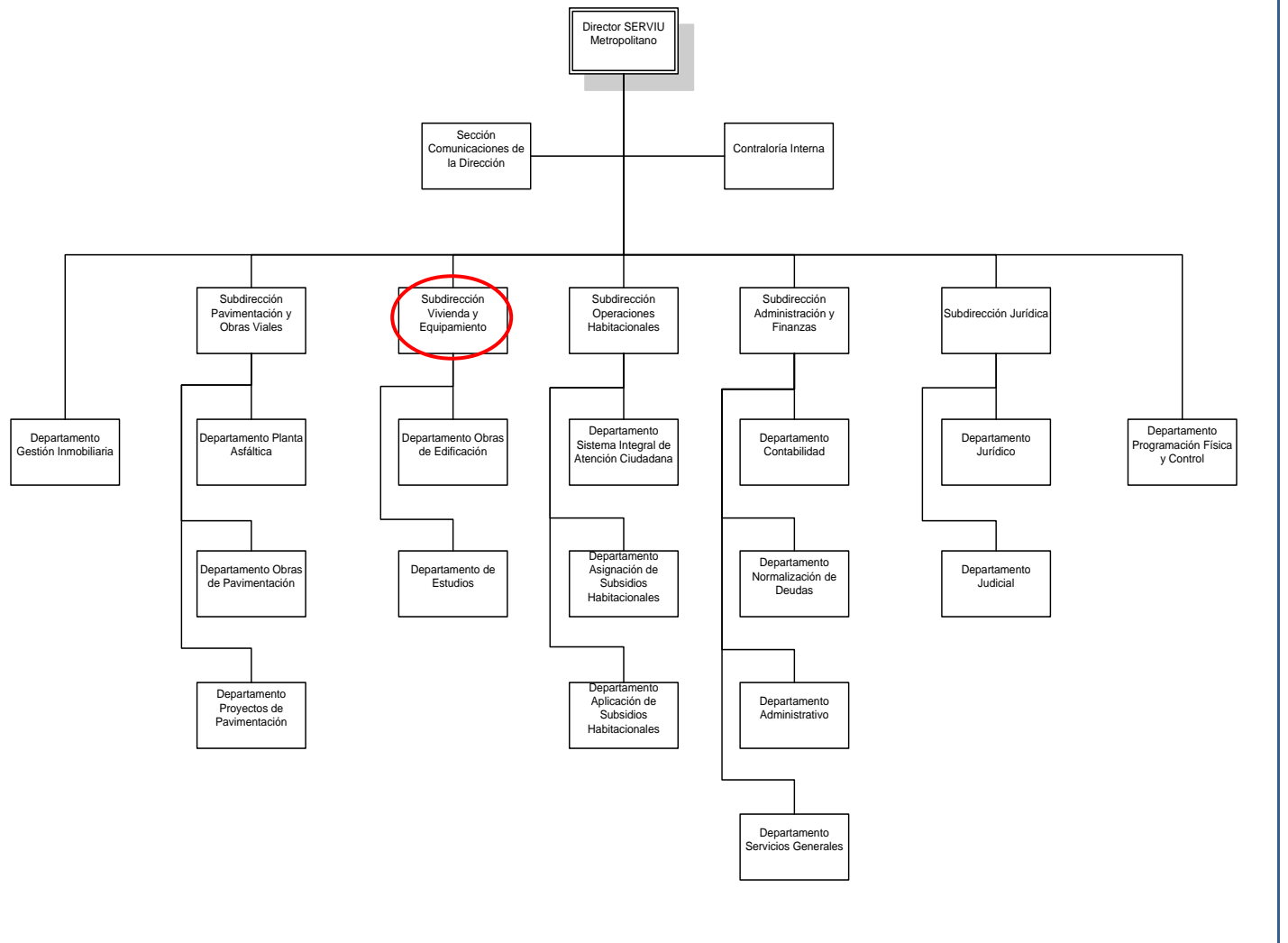
Subdirector/a de Administración y Finanzas grado 04 EUR.

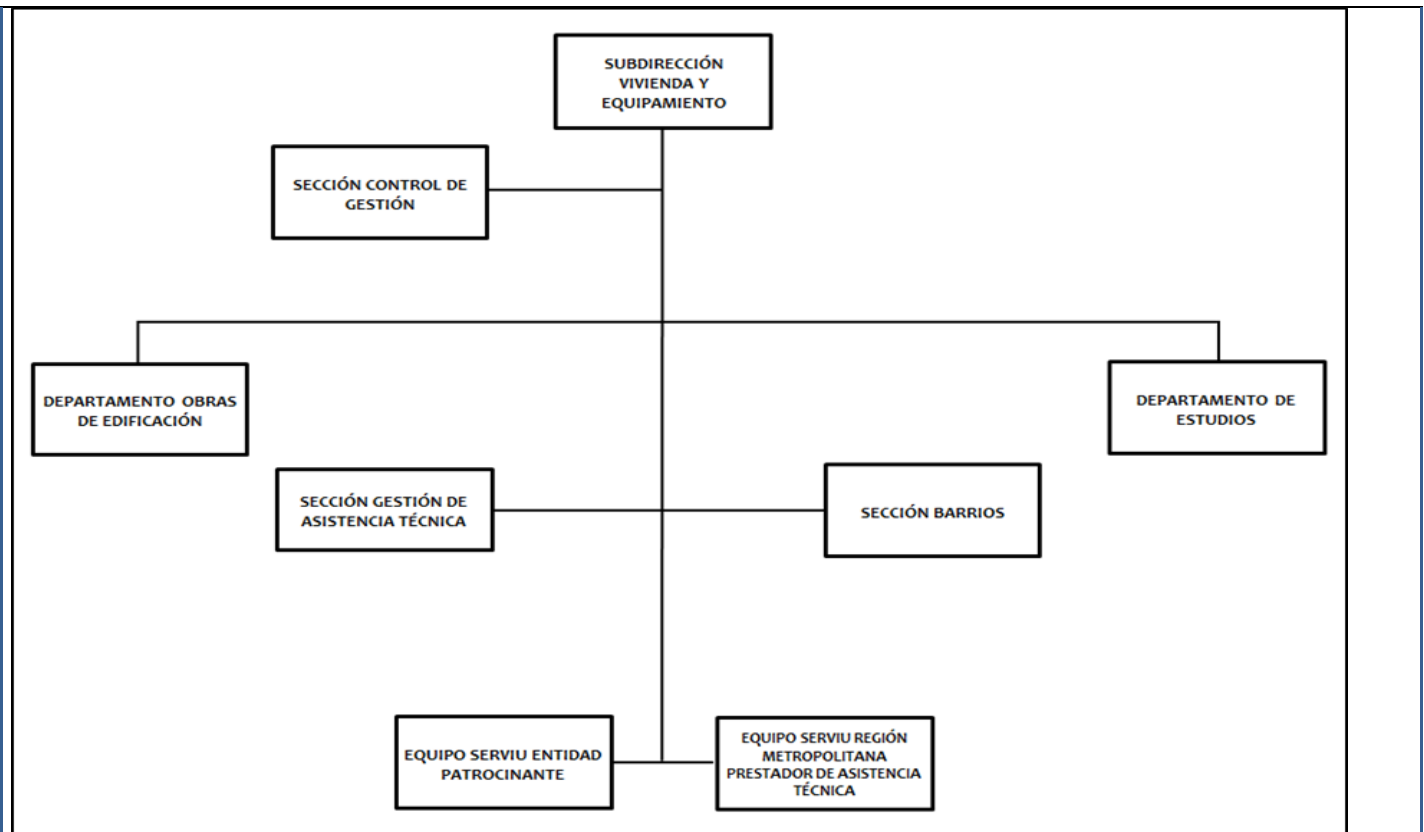
5. ORGANIGRAMA

Organigrama Ministerial



Organigrama SERVIU Región Metropolitana





El Subdirector/a de Vivienda y Equipamiento orgánicamente depende directamente del Director del SERVIU Metropolitano y debe interactuar con los cargos directivos de: Subdirector de Operaciones Habitacionales, Subdirector de Pavimentación y Obras Viales, Subdirector de Administración y Finanzas, Subdirector Jurídico, Jefe/a Departamento de Gestión Inmobiliaria y Jefe de Departamento de Gestión Inmobiliaria. A continuación, se describen los principales objetivos asociados a estos cargos:

Director/a SERVIU Metropolitano: Encargado de liderar la gestión de personas que conducen equipos de trabajo en el Servicio de Vivienda y Urbanización Región Metropolitana, 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.

Jefe/a Subdirección Operaciones Habitacionales Encargado de la dirección, coordinación y control de las gestiones referentes a los procesos de difusión, postulación, asignación y aplicación de los subsidios que permitan la ejecución de programas habitacionales en la Región Metropolitana, a efecto de contribuir a reducir el déficit habitacional y posibilitar soluciones de calidad, principalmente en los sectores vulnerables y medios, bajo criterios de equidad, pertinencia, participación, integración social e inclusión.

Jefe/a Subdirección Pavimentación y Obras Viales: Encargado de la dirección, coordinación, y control de las acciones técnicas y administrativas que propendan a la ejecución de programas y proyectos de obras viales y de urbanización, a efecto de contribuir a la generación de barrios y ciudades equitativas, integradas y sustentables, con el propósito de que las personas, familias y comunidades, mejoren su calidad de vida.

Jefe/a Subdirección Administración y Finanzas: Encargado de liderar la gestión de los procesos y recursos administrativos, financieros y humanos cumpliendo con estándares de transparencia, eficiencia y calidad para la consecución de las metas del Sector Vivienda en la Región Metropolitana.

Jefe/a Subdirección Jurídica: Encargado de velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes que atañen al SERVIU Metropolitano, realizando un asesoramiento constante a las autoridades, asumir la representación de la Institución en los juicios que fuere requerido y el control de los recursos presupuestarios asignados a estos.

Jefe/a de Departamento Programación Física y Control: Encargado de asegurar la aplicación de los lineamientos estratégicos del servicio en la formulación y ejecución del programa de inversión físico y financiero a través de la gestión de procesos claves, así como también, en la medición de indicadores estratégicos que permitan medir el cumplimiento de los compromisos regionales.

Jefe de Departamento de Gestión Inmobiliaria: Encargado de Liderar, preparar y proponer a la Dirección del Servicio, una visión estratégica de la administración del Catastro de Bienes Inmuebles del Servicio, de acuerdo a los lineamientos del MINVU.

6.-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 27%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.496.000.-** 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 27%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.810.770.-	\$758.908.-	\$3.569.678.-	\$2.959.398.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.016.609.-	\$1.354.484.-	\$6.371.093.-	\$5.173.464.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.697.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.797.422.-	\$755.304.-	\$3.552.726.-	\$2.944.735.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.426.571.-	\$1.195.174.-	\$5.621.745.-	\$4.599.687.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.496.000.-

*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, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 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.

7.2 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 de 2015.