

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Tarapacá,  
Ciudad Iquique

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora del Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Tarapacá le corresponderá liderar la gestión estratégica, operativa y de personas del Servicio, asegurando la implementación eficaz y oportuna de las políticas, planes y programas del Ministerio de Vivienda y Urbanismo en el territorio.

Será responsable de conducir la ejecución de la cartera de proyectos habitacionales y urbanos de la región, contribuyendo a la reducción del déficit habitacional, la recuperación de barrios, la integración social y el desarrollo de ciudades más equitativas, resilientes y sostenibles, en coherencia con los lineamientos ministeriales.

En conformidad con el Reglamento Orgánico SERVIU, Decreto Supremo N° 355 de 1976, al cargo de Director o Directora SERVIU Región de Tarapacá, 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 las 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 Tarapacá, 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. Ejecutar y dar seguimiento, cuando corresponda, a la cartera de proyecto o el plan de reconstrucción de la región por catástrofes, cumpliendo con las metas y la gestión del presupuesto asociado.
7. El Director o Directora será el o la representante legal, judicial y extrajudicial del Servicio.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-05-2026

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director o Directora SERVIU Región de Valparaíso.

En general, de la manera más amplia, promover, desarrollar y resolver sobre todas las actividades y materias cuyo conocimiento competa 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.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	11
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	170
<b>Presupuesto que administra</b>	\$158.038.369.000

\*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2026.

**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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
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.	1.1. Desarrollar proyectos para las distintas líneas programáticas y que faciliten el cumplimiento del Plan de Emergencia Habitacional y los planes que permitan la reducción del déficit habitacional. 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. 1.3. Impulsar acciones de arriendo protegido y flexible, que entregue seguridad de tenencia, y mejore la capacidad de ahorro de los hogares. 1.4. Desarrollar estrategias integrales y ágiles para dar respuesta a las familias que viven en condición de campamento.
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 en cada territorio regional.	2.1. Desarrollar proyectos para el mejoramiento de viviendas y entornos comunitarios. 2.2. Posibilitar la creación en la región de Centros de Cuidado y Protección Comunitaria. 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.

<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>3. Desarrollar inversiones sustentables e inclusivas 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 y ejecutar los planes de mejoramiento en Barrios Críticos en torno a seguridad, con tal de recuperar espacios para la utilización y fomento de la seguridad comunitaria.</p>
<p>4. Gestionar suelos y recuperar inmuebles para fortalecer la oferta de vivienda pública y equipamiento urbano en los territorios de la región.</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 equipamiento.</p> <p>4.2. Fortalecer la fiscalización de loteos irregulares en la región.</p> <p>4.3 Gestionar la adquisición de terrenos bien localizados en las Comuna de Iquique y en la región.</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</p>

	las comunidades y acciones para la integración territorial.
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.	6.1 Elaborar y/o actualizar el Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil. 6.2 Socializar y difundir y capacitar en los Códigos de Ética. 6.3 Incorporar y velar en el servicio aspectos de transparencia e integridad.
7. Fortalecer la gestión institucional asociada a la tramitación oportuna y eficiente de las autorizaciones sectoriales de competencia del Servicio, en coherencia con la Ley N° 21.770, Ley Marco de Autorizaciones Sectoriales.	7.1 Desarrollar e implementar mecanismos de gestión, coordinación y mejora continua que permitan optimizar los procesos asociados a la tramitación de autorizaciones sectoriales, resguardando su eficiencia y oportunidad. 7.2 Establecer sistemas de monitoreo, seguimiento y control de plazos vinculados al otorgamiento de autorizaciones sectoriales, en concordancia con los compromisos que se definan en el respectivo Convenio de Desempeño.

**1.4 RENTA DEL CARGO**

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>4°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>72%</b>. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$7.727.000.-</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>\$6.671.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$9.839.000.-</b></p>
--

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS

#### LEGALES <sup>3</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/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.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

#### 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.

<sup>3</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

**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.

**2.4  
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 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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

**C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

**C3. GESTIÓN Y LOGRO**

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.

**C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

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.

**C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS**

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	181
<b>Presupuesto Anual</b>	\$158.038.369.000

\*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2026.

#### 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 se posiciona como el principal articulador territorial de la política habitacional y urbana, enfrentando el desafío de reducir un déficit habitacional que supera los 500.000 hogares en su dimensión cuantitativa. En este contexto, su rol trasciende la provisión de viviendas, avanzando hacia la gestión integral de soluciones urbano-habitacionales que consideren localización adecuada, acceso a servicios, equipamiento, espacios públicos y conectividad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y reducir las brechas territoriales.

En este marco, el Plan Integral de Vivienda y Urbanismo se constituye como el eje central de la política habitacional, promoviendo la integración entre vivienda, barrio y ciudad. A través de una estrategia que articula al Estado, gobiernos locales, sector privado y comunidades, impulsa proyectos con sentido urbano, fortalece la gestión de suelo y aborda de manera prioritaria tanto el déficit cuantitativo como cualitativo, así como la problemática de los asentamientos precarios y las reconstrucciones habitacionales por catástrofes, avanzando hacia soluciones sostenibles e integradas en el territorio.

Para ello, el MINVU y sus servicios impulsan un modelo de desarrollo urbano que combina planificación, ejecución e inversión, orientado a:

- Disminuir el déficit habitacional con estándares adecuados
- Recuperar barrios y fortalecer la cohesión social
- Promover ciudades más integradas, seguras y sustentables
- Asegurar el cumplimiento de metas con impacto territorial verificable

Este enfoque implica fortalecer el rol del Estado como articulador, planificador y ejecutor, avanzando hacia una gestión más eficiente, descentralizada y orientada a resultados.

Los ejes orientadores de nuestro trabajo son:

- **Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos:** La política habitacional y urbana se implementa bajo un enfoque inclusivo, que reconoce la diversidad de los hogares y sus necesidades. Esto implica desarrollar soluciones habitacionales y urbanas accesibles, seguras y pertinentes, priorizando a grupos en situación de vulnerabilidad y garantizando el acceso equitativo a la vivienda y a la ciudad.
- **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.
- **Ejecución y gestión con foco en resultados:** Se fortalece la capacidad de gestión del Servicio para asegurar la ejecución oportuna y eficiente de proyectos y programas, incorporando sistemas de planificación, seguimiento y control que permitan cumplir metas institucionales y responder a las demandas de la ciudadanía.

#### Cartera de Proyectos 2026

Región	Línea de Inversión	Nº Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
Región de Tarapacá	Conservación parques urbanos	1	376.000
	Construcción parques urbanos	1	76.632
	Espacios públicos	6	1.122.627
	Establecimientos larga estadía	1	178.894
	Estudios básicos - st. 31	2	104.682
	Infraestructura sanitaria	1	736.047
	Iquique	1	85.000
	Pavimentos participativos	2	1.308.379
	Proyectos de barrios	1	491.481
	Saneamiento de poblaciones - muros	1	62.200
	Vialidad estructurante	7	4.563.359
	Vialidad movilidad sustentable	2	1.460.724
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>\$16.152.192</b>

#### Programa Habitacional 2026

Denominación	Programa Habitacional 2026	
	Subsidios (Unid.)	Recursos (UF)
Fondo Solidario de Elección de Vivienda	2.263	2.925.587
Sistema Integrado Subsidio	122	76.260
Programa Integración Social y Territorial	483	294.168
Programa de Habitabilidad Rural Vivienda Nueva	31	24.983
Subsidio Arriendo	729	136.969
Programa de Mejoramiento de Viviendas y Barrios	264	70.548
<b>TOTAL</b>	<b>3.883</b>	<b>3.528.514</b>

Fuente: Programa Habitacional Nacional año 2026.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o Directora SERVIU Región de Tarapacá, 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 o Ministra de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretario o Subsecretaria de Vivienda y Urbanismo.
- Jefaturas de División del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Secretario o Secretaria Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo de Tarapacá.
- Jefaturas de Contraloría Interna, Auditoría Ministerial, Departamento Comunicaciones MINVU
- Dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias.
- Asimismo, dependerán directamente del Director o Directora SERVIU Región de Tarapacá las cinco jefaturas de Departamento, la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias- OIRS, y las Delegaciones Provinciales.

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.

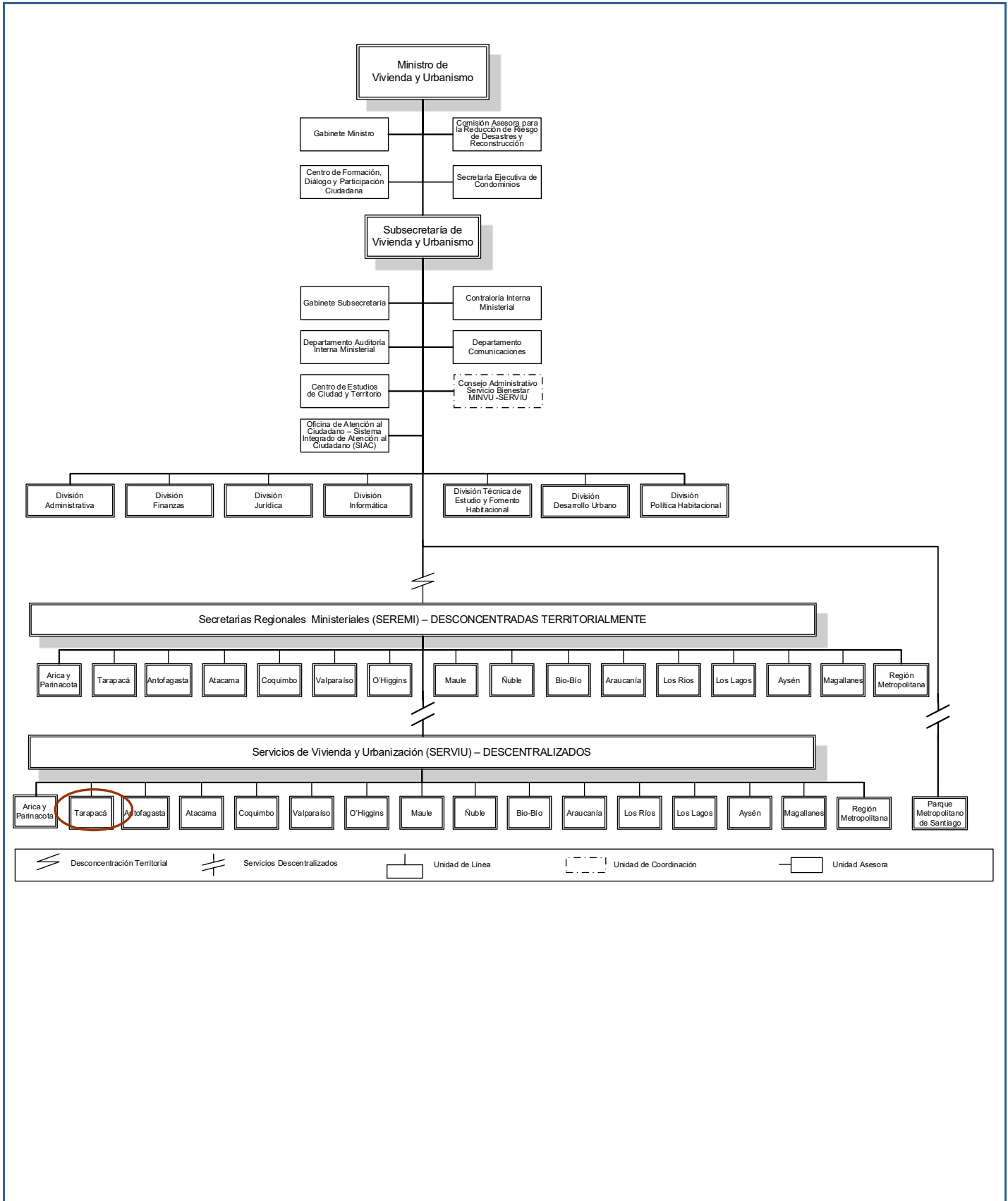
#### **Usuarios Externos:**

- 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,

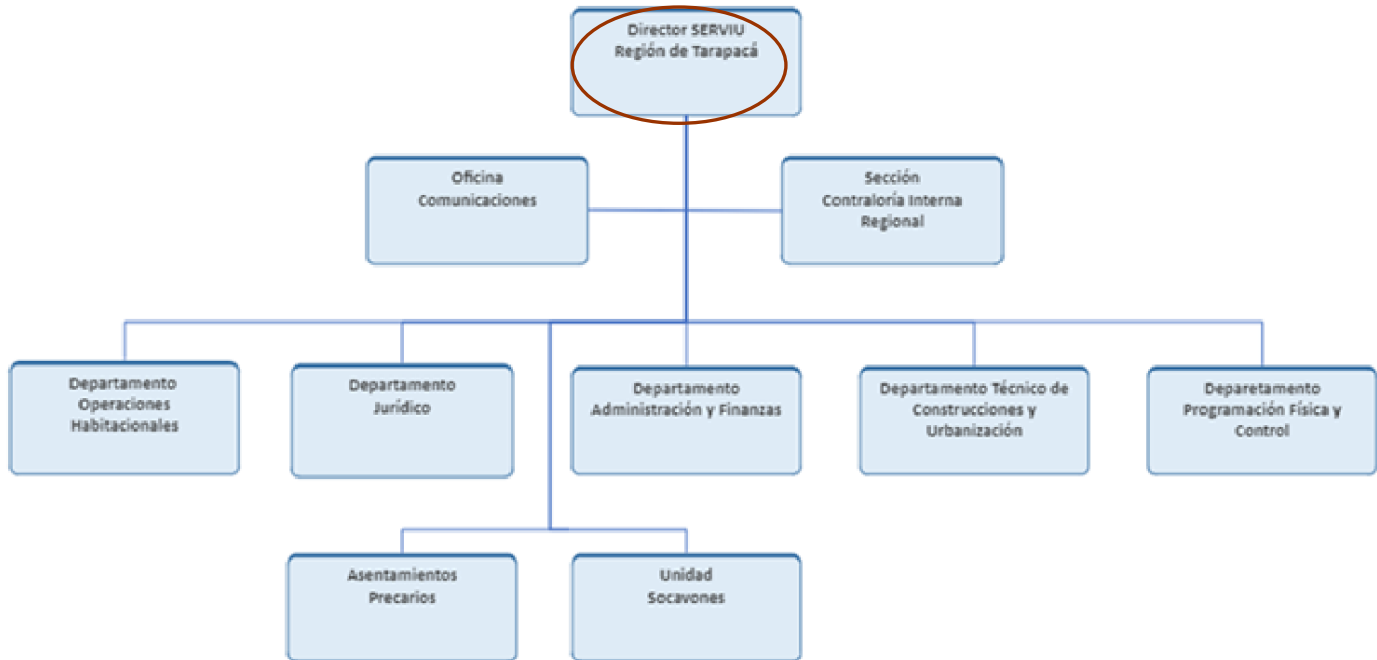
Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, CONAMA, CONADI, SECTRA, SERNAM, Intendente, Gobiernos Regionales y Provinciales, Municipalidades, SENAMA, SENADIS, CORE, INE, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y Ministerio del Medio Ambiente.

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

**ORGANIGRAMA MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**



## SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN REGIÓN DE TARAPACÁ



Al SERVIU Región de Tarapacá le corresponde un cargo adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, particularmente el del propio Director o Directora SERVIU, grado 4° 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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.