

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE VIVIENDA Y EQUIPAMIENTO<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN**  
**REGIÓN METROPOLITANA**  
**MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Subdirector o Subdirectora 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.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora 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 competen a la Subdirección.
7. Supervisar la ejecución de los programas habitacionales, barrio y ciudad, de acuerdo con 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.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-04-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Bendeck

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	15
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	189
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$828.068.368.-

**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>
1. Contribuir eficaz y eficientemente a la materialización de los programas y proyectos de vivienda que posibiliten el acceso a soluciones habitacionales de calidad, especialmente en sectores vulnerables, emergentes y medios.	<p>1.1 Revisar y autorizar factibilidad técnica de los proyectos pertenecientes a los Programas Habitacionales.</p> <p>1.2 Asegurar la correcta ejecución de obras, a través de tareas de supervisión e inspección perteneciente a los programas de subsidios habitacionales.</p> <p>1.3 Autorizar y controlar la asistencia Técnica de los proyectos habitacionales.</p> <p>1.4 Coordinar internamente para implementar los programas y/o proyectos de acuerdo con los recursos disponibles.</p>
2. Participar en la materialización de los programas y proyectos con el objetivo de mejorar, recuperar y/o regenerar barrios en situación de deterioro, bienes comunes y viviendas.	<p>2.1 Revisar e instruir el diseño, la ejecución, y evaluación 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>
3. Contribuir en el desarrollo de ciudades equitativas, sustentables e integradas.	<p>3.1 Gestionar la inversión en espacios públicos, bienes comunes y viviendas a través del diseño, revisión y ejecución de obras urbanas.</p> <p>3.2 Autorizar, priorizar y validar diseños de espacios públicos y parques urbanos, tanto en proyectos de arquitectura como especialidades.</p> <p>3.3 Definir lineamientos técnicos y sociales en el desarrollo de la obra de espacios públicos y parques urbanos, asegurando</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

	la correcta inspección técnica de obras.
4. Fortalecer las competencias en materias de gestión de personas, de manera de contribuir a la gestión interna de la institución.	<p>4.1 Fomentar una cultura organizacional orientada a maximizar el cumplimiento de objetivos y focos de trabajo, con una gestión ética y transparente.</p> <p>4.2 Asegurar condiciones de trabajo adecuadas y de bienestar de las personas que se desempeñan en la organización, que potencien el talento, el desarrollo humano y que permitan la conciliación de vida laboral y familiar.</p> <p>4.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género<sup>3</sup> e inclusivo, que integren a todos y todas las personas de la institución.</p>

#### 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.

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 **\$4.622.000.-** 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.876.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.114.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

<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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

## 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 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en materias de gestión y evaluación de proyectos de vivienda, urbanismo y equipamiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en\*\*:

- Administración de programas de desarrollo comunitario del sector vivienda y urbanismo, programas habitacionales y/o de inversión social.
- Evaluación y gestión de grandes proyectos.
- Conocimientos actualizados sobre tecnologías y prácticas de construcción sostenible, promoviendo soluciones respetuosas con el medio ambiente.
- Enfoque de género, inclusión y accesibilidad universal.

\* 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.

##### 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 pares hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	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.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

**III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

**3.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	909
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$938.694.888.-

\*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2024.

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS  
DEL SERVICIO**

<p><b>Contexto:</b></p> <p>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.</p> <p>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</p>
--

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 el Director o Directora 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.

Por otra parte, este Servicio tiene desafío entre los años 2022 al 2026 de terminar 81.155 viviendas en el marco del Plan de Emergencia Habitacional, para lo cual la ley de Presupuesto aprobada para el 2024 es de M\$ 938.694.888, siendo la distribución para las áreas de negocio la siguiente:

Subtitulo 32 PRESTAMOS M\$ 354.235.754 y Subtitulo 33 TRANSFERENCIA DE CAPITAL M\$ 467.857.630

Con respecto al Programa Habitacional 2024, la circular con este programa debe salir los primeros días de enero 2024, sin embargo, adjunto circular 1 del 11 de enero 2023 con el programa habitacional 2023

Sistema o Programa de Subsidio y Líneas Programáticas PEH	Unid.	UF/Sub	Total UF
<b>Déficit Cuantitativo</b>	<b>128.606</b>	<b>767</b>	<b>98.638.091</b>
Fondo Solidario de Elección de Vivienda D.S. Nº 49	56.104	1.103	61.901.786
Acción Regular Megaproy o CNT, AV y atenc. Campam.	42.961	1.090	46.825.451
Arriendo a Precio Justo	5.080	1.245	6.324.600
Cooperativas	510	1.153	588.191
Vivienda Municipal	2.370	1.030	2.441.100
Microradicación	2.273	879	1.997.644
Autoconstrucción e industrialización de Viviendas	2.910	1.280	3.724.800
Sistema Integrado Subsidio Habitacional D.S. Nº 1	15.805	586	9.263.400
Acción Regular	11.805	446	5.263.400
Programa para Organizaciones de Trabajadores	4.000	1.000	4.000.000
Programa de Habitabilidad Rural D.S. Nº 10, Vivienda Nueva	4.697	1.138	5.344.405
Prog. Integr. Social y Territorial D.S. Nº 19	27.000	616	16.618.500
Subsidio de Arriendo D. S. Nº 52	20.000	188	3.760.000
Leasing Habitacional D.S. Nº120	5.000	350	1.750.000
<b>Déficit Cualitativo</b>	<b>61.894</b>	<b>203</b>	<b>12.535.534</b>
Programa de Habitabilidad Rural D.S. Nº 10, NAVE	3.799	300	1.140.000
Prog. Protección Patrimonio Familiar D.S. Nº 255	25.556	195	4.989.029
Prog. Mejoramiento Vivienda y Barrios D.S. Nº27	32.539	197	6.406.505
Equipamiento	354	3.370	1.192.923
Vivienda	13.131	167	2.191.977
Condominios	19.054	159	3.021.605
<b>Total Programa Habitacional 2023</b>	<b>190.500</b>	<b>584</b>	<b>111.173.625</b>

LÍNEA DE INVERSIÓN	Nº Proyectos	\$M
Barrio Histórico Franklin	1	258
Básicas adulto mayor	3	63
Construcción Parques Urbanos	3	5.266
Espacios Públicos	7	646
Habilitación de terrenos	1	527
Infraestructura sanitaria	2	1.007
Mejoramiento Parques Urbanos	3	1.026
Pavimentos Participativos	3	37.010
Programa Inversión Regeneración Conjuntos Habitacionales	1	207
Proyectos SERVIU	5	2.410
Regeneración de Conjuntos Habitacionales	7	9.382
Saneamiento de poblaciones	1	207
Teleférico y Funicular	1	9.127
Vialidad Estructurante	8	16.999
Vialidad Movilidad Sustentable	4	3.111
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>50</b>	<b>87.253</b>

Fuente: Cartera de proyectos de inversión 2024.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector o Subdirectora de Vivienda y Equipamiento Región Metropolitana, 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:**

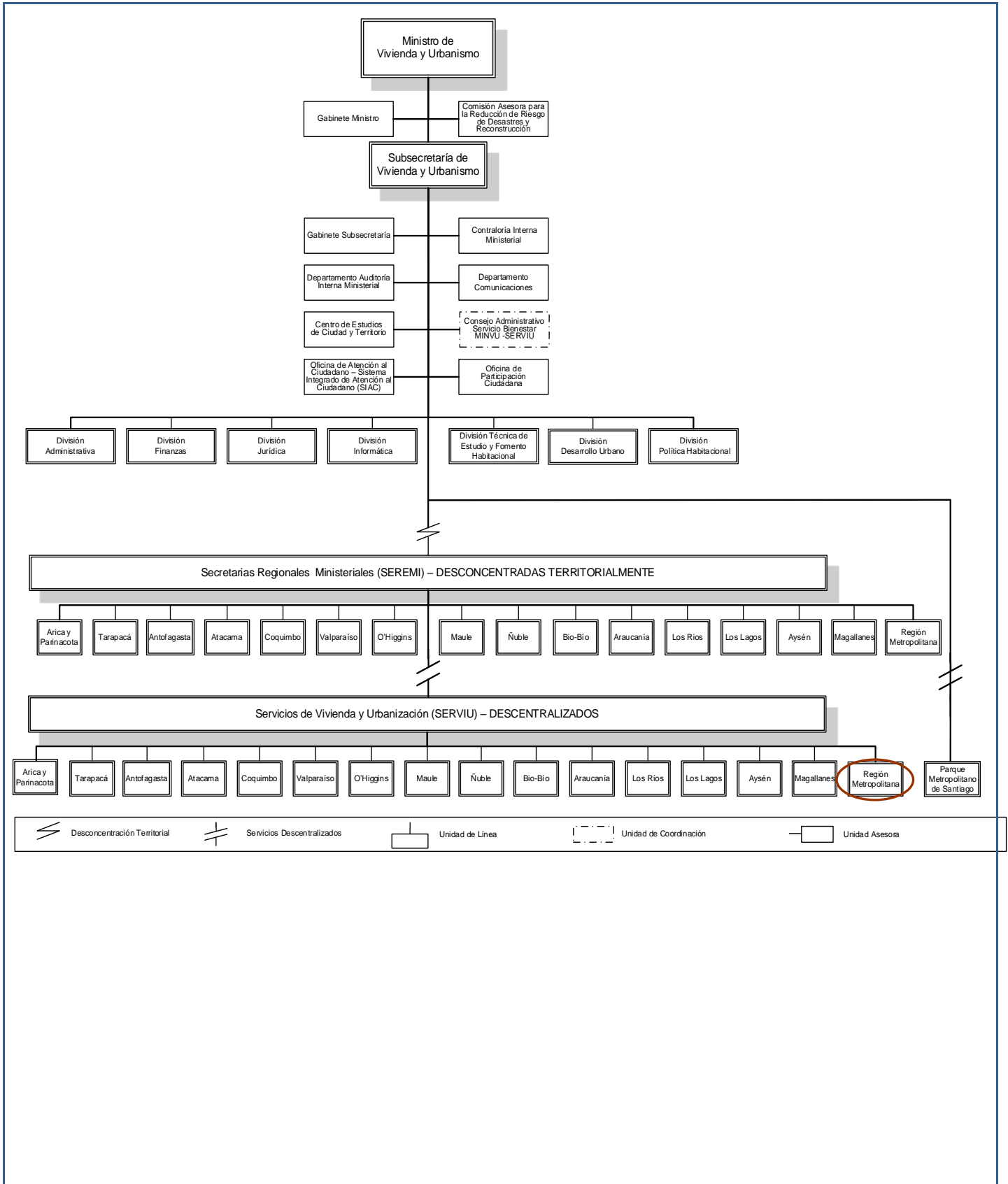
- Subsecretario/Subsecretaria de Vivienda y Urbanismo.
- División técnica del MINVU (DITEC)
- Secretaría Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo.
- Director/Directora de Servicio de Vivienda y Urbanización.
- Subdirectores de SERVIU Región Metropolitana, Departamento de Programación y Control, Departamento Gestión Inmobiliaria y otras unidades.

#### **Usuarios Externos:**

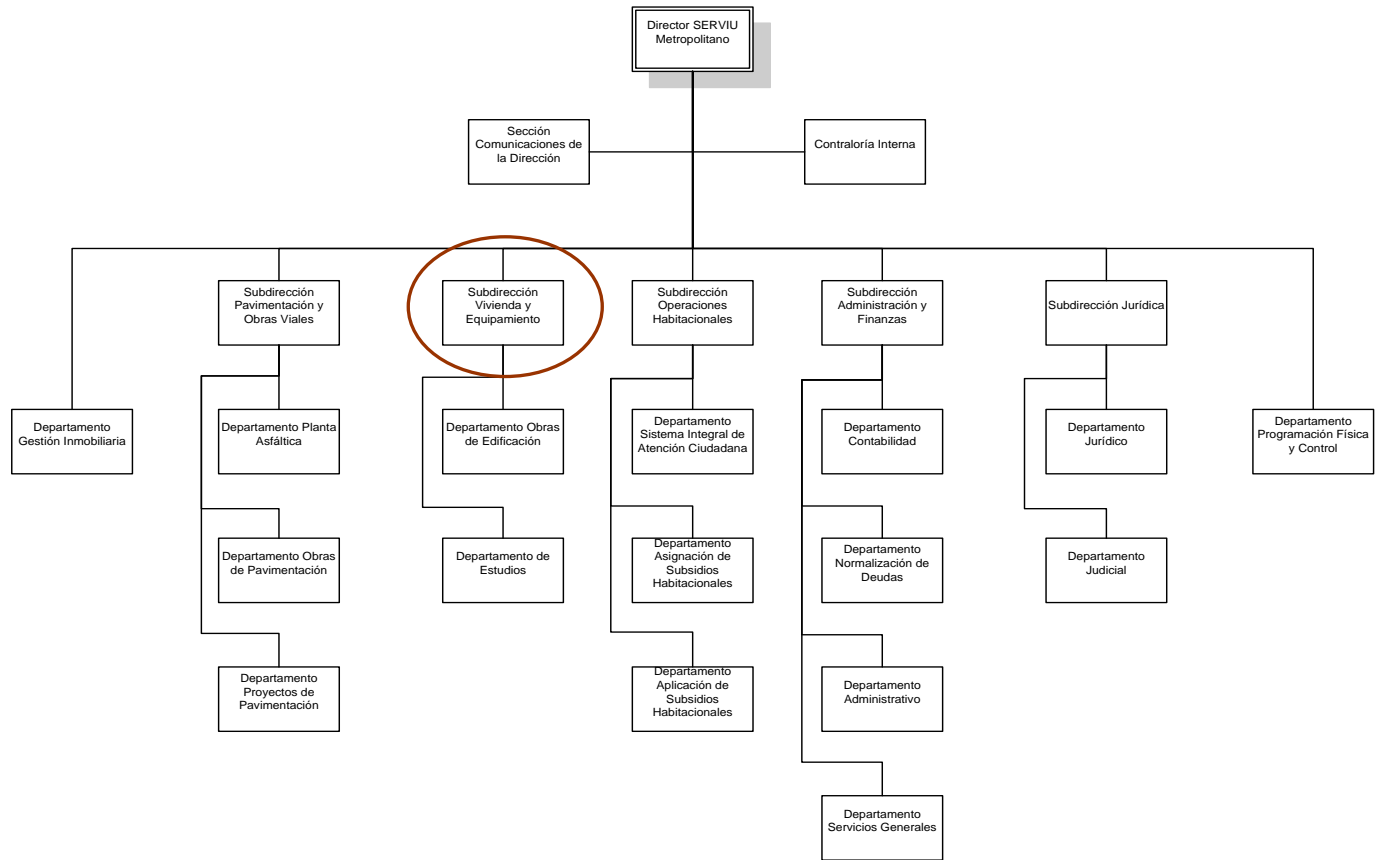
- Gobierno Regional Metropolitano
- Ministerio de Obras Públicas
- MIDEPLAN
- Ministerio de Bienes Nacionales
- Ministerio de Transporte
- Municipalidades demandantes de la Región Metropolitana.
- Organizaciones sociales que acceden a programas del MINVU.
- Ciudadanos e Instituciones que realizan consultas, reclamos, opiniones, sugerencias y/o solicitan información pública.



**ORGANIGRAMA MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO**



## SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN REGIÓN METROPOLITANA



Al SERVIU Región Metropolitana le corresponde un cargo adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, particularmente el del Subdirector, Subdirectora de Vivienda y Equipamiento, grado 4º EUR.

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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 voluntaria del/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare en forma voluntaria dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as integrantes de la nómina de elegibles presentada por el Consejo de Alta Dirección Pública o el comité de selección, según el caso, para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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 DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el 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, directoras o consejeros, consejeras, 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."

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.

\* 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as tendrán 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/a directivo/a público/a, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero, del artículo quincuagésimo octavo, de la Ley N° 19.882. (Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 154, de la ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo).

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 período de nombramiento sin que este sea renovado.

Si la desvinculación se produce por la aceptación de una renuncia voluntaria, no existe el derecho a percibir la indemnización en referencia.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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.

Por otro lado, los/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.