

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN
REGIÓN METROPOLITANA
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector o Subdirectora de Administración y Finanzas del SERVIU Metropolitano, le corresponderá la dirección, coordinación y control de los procesos de recursos físicos y de servicios, proceso financiero-contable, de gestión de personas, en conformidad con el marco legal, la normativa vigente y la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral del MINVU y cumpliendo con los estándares de transparencia, eficiencia y calidad, para la consecución de las metas del Sector Vivienda en la Región Metropolitana.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora de Administración y Finanzas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Administrar y gestionar que los recursos internos se ejecuten de acuerdo con lo establecido la Ley N°19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios por parte del Estado.
2. Velar por la correcta planificación, administración y ejecución del presupuesto de la Institución, sus registros contables, planificación y coordinación con áreas programadoras de ejecución del gasto. La presentación oportuna de los balances correspondientes y las modificaciones presupuestarias, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en coordinación con la Planta Directiva del Servicio protegiendo y custodiando los recursos financieros del servicio.
3. Administrar las políticas de gestión de personas, correspondiéndole para tal efecto, diseñar programas y planes a través del área pertinente. Supervisar las relaciones del Servicio con los funcionariados cautelando el cumplimiento de las buenas prácticas laborales.
4. Supervisar el correcto funcionamiento de los contratos de provisión de servicios generadas por las unidades dependientes, de acuerdo con los procedimientos internos definidos por la Política de Calidad del Servicio.
5. Resguardar la provisión y gestión de los recursos tecnológicos (hardware y software) para el adecuado funcionamiento del Servicio.
6. Supervisar la administración de los bienes muebles e inmuebles y vehículos utilizados por el Servicio para cuyo efecto deberá velar por un buen estado de conservación de éstos y aplicar las medidas de seguridad que se estimen apropiadas de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria vigente.
7. Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que rijan las materias relacionadas con el resguardo de la información generada por el Servicio de acuerdo con la política de Sistema de Información.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-11-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Tomás Flores

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	9
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	196
Presupuesto que administra	M\$ 938.694.888-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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.Optimizar la gestión de procesos de compras, contrataciones y abastecimiento, en concordancia con los principios de eficiencia, probidad y transparencia, con el fin de proveer en oportunidad los bienes y servicios sobre todo para responder frente a la contingencia y para asegurar la continuidad operativa del Servicio.	<p>1.1. Evaluar y mejorar los estándares de atención de clientes internos y externos, desde el seguimiento, trazabilidad y reportabilidad, relativos a procesos de ejecución y pagos.</p> <p>1.2. Generar mecanismos de control que permitan optimizar recursos institucionales y lograr mayor efectividad de la gestión de compras.</p> <p>1.3. Generar mecanismos de control que permitan minimizar riesgos de falta a la probidad y transparencia, minimizando riesgos de falta a la probidad y transparencia, en la adquisición de productos y servicios.</p> <p>1.4. Conducir un plan de formación y difusión a los equipos internos de finanzas respecto de las actualizaciones y mejoras implementadas por la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas, y por el Servicio.</p>
2.- Promover una cultura de la integridad, el respeto, la inclusión y el bienestar y calidad de vida, propiciando un clima laboral positivo, espacios libres de violencia y cumplimiento de la Ley Karin.	<p>2.1 Dirigir propuestas de gestión de personas del SERVIU Metropolitano, en el marco de la Política de Desarrollo de Personas y Calidad de Vida Laboral, y fortalecimiento de ambientes laborales saludables.</p> <p>2.2. Proponer, definir e implementar un programa que permita generar un trabajo participativo y colaborativo dentro del Servicio, que fomente las buenas</p>

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

	<p>relaciones entre las personas que trabajan en el servicio y que genere un entorno laboral saludable, inclusivo y respetuoso.</p>
<p>3.- Modernizar la gestión integral de la División, que posibilite responder de manera eficiente a los clientes internos y externos de la institución, con el objetivo de fortalecer el control presupuestario y su seguimiento.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar un nuevo modelo de gestión y vincularlo con la estrategia y objetivos Institucionales asociados al Programa de Fortalecimiento e Innovación institucional.</p> <p>3.2 Proponer y ejecutar un plan de modernización de los procesos y registros contables, acorde a las normas legales y estándares de la contabilidad gubernamental.</p> <p>3.3 Generar una propuesta de alternativas para la implementación y mejora de las herramientas y sistemas informáticos, gestionando una eficiente utilización de los recursos disponibles.</p>
<p>4.- Mejorar estándares de los servicios de mantención del servicio y de las instalaciones institucionales.</p>	<p>4.1. Generar un levantamiento de necesidades y un Plan de trabajo para identificar los aspectos críticos y deficientes respecto a la infraestructura del servicio.</p> <p>4.2. Generar instancias de intervenciones a las necesidades, en una primera instancia abordar las necesidades de menor envergadura y abordar las de mayor envergadura (remodelaciones) posicionarlos en mesas de trabajo institucionales de Infraestructura</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 **22%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.476.000.-** 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) **\$3.728.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.972.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/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 administración de recursos físicos, financieros, presupuesto, gestión y desarrollo de personas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Normativa legal en Sector Público en materias de Gestión de Personas.
- Normativa y procesos de Compras Públicas.
- Conocimiento de Presupuesto 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.**

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

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

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión SERVIU Metropolitano 2024 -2026

Ejecutar planes y programas que faciliten el acceso a la vivienda y la ciudad, desarrollando soluciones habitacionales y urbanas que promuevan la integración social, la sustentabilidad, el enfoque de género, la pertinencia territorial y la participación de las comunidades. Manifestamos nuestro compromiso con contribuir a garantizar el derecho a una vivienda digna y adecuada, con foco en los grupos de especial atención.

Objetivos Estratégicos:

- 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.
- 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.
- 3.- Desarrollar inversiones sustentables, inclusivas y con enfoque de género que aumenten los niveles de equidad territorial y la integración social en ciudades y barrios.
- 4.- Gestionar suelos y recuperar inmuebles para fortalecer la oferta de vivienda pública y equipamiento urbano en los territorios de la región.
- 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.

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.

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 MINVU N°01 ha dispuesto que durante el año 2024 en la Región Metropolitana sean asignadas 23.617.969 UF correspondientes a 42.905 unidades de subsidio:

Programa Habitacional para atender Déficit Cuantitativo		Programa Habitacional para atender Déficit Cualitativo		Total Programa Habitacional	
Unidades de Subsidio	UF	Unidades de Subsidio	UF	Unidades de Subsidio	UF
29.398	21.761.613	13.507	1.856.356	42.905	23.617.969

LINEA DE INVERSIÓN	N° 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
Total general	50	87.253

Fuente: Cartera de proyectos de inversión 2024.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector o Subdirectora de Administración y Finanzas de la 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:

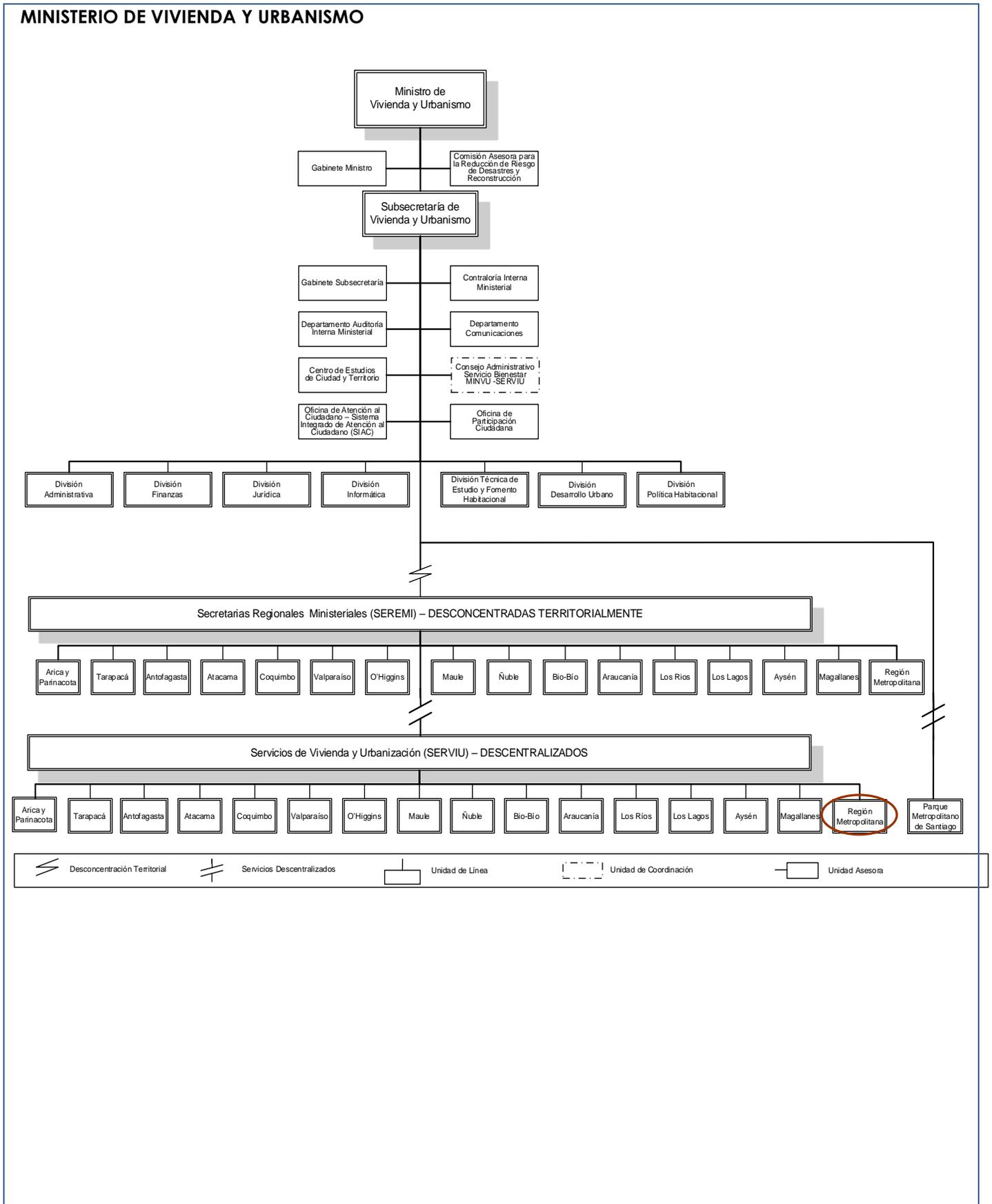
Usuarios Internos:

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

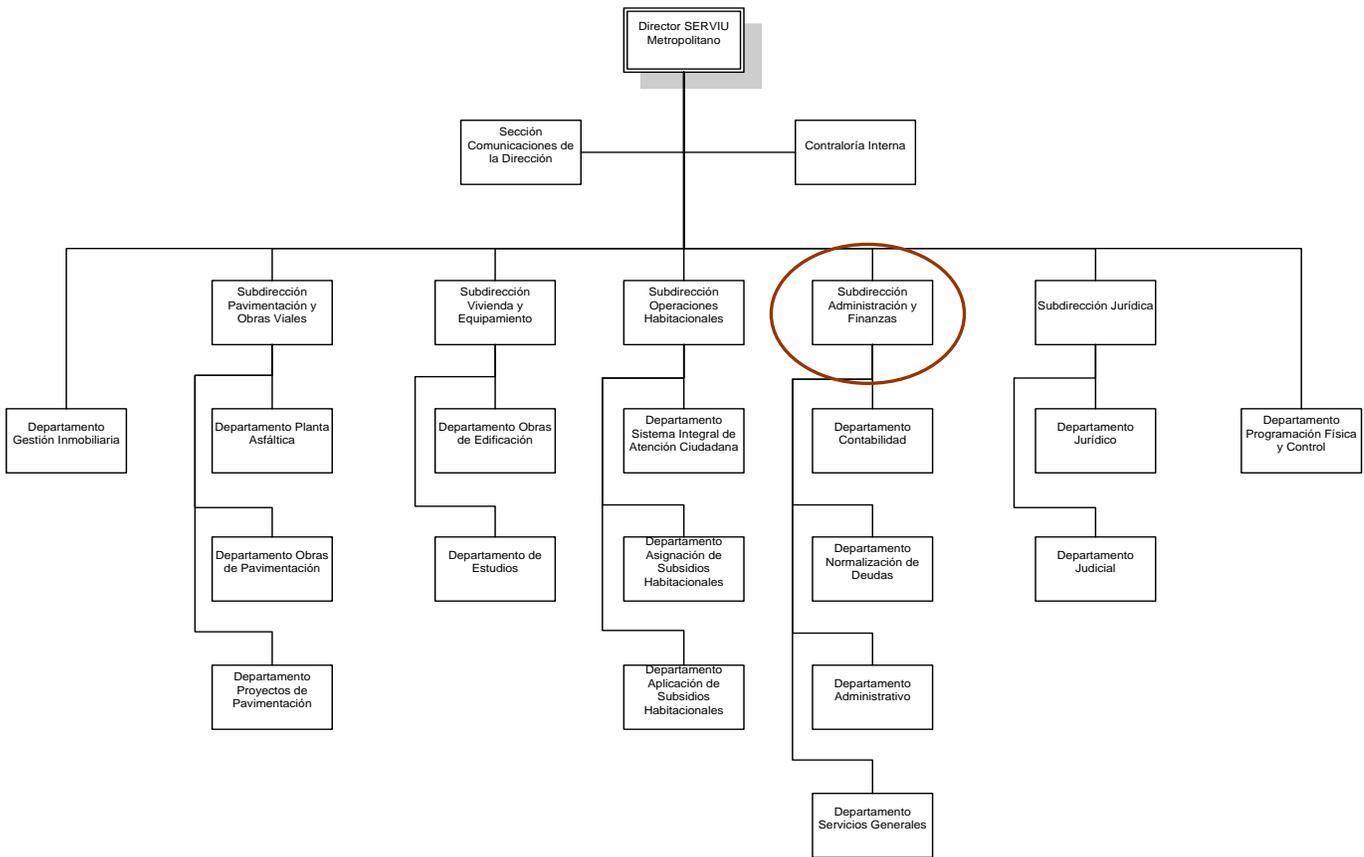
Usuarios Externos:

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

3.4 ORGANIGRAMA



SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN REGIÓN METROPOLITANA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a de los/as 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 del/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/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 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, 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.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los/as altos/as 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.

El/la alto/a directivo/a público/a 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.

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 concorra 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/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.

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/la jefe/a 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.