

DIRECTOR SERVIU REGIÓN DE ÑUBLE ¹
SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN
MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Ñuble,
Ciudad Chillán

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director del Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región de Ñuble 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 SERVIU Región de Ñuble, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Realizar la superior conducción y administración del Servicio, ejerciendo las facultades resolutivas 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 Ñuble, 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 renunciaciones 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 será el representante legal, judicial y extrajudicial del Servicio.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-06-2026

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director SERVIU Región de La Araucanía.

En general, de la manera más amplia, promover, desarrollar y resolver sobre todas las actividades y materias cuyo conocimiento compete al Servicio, disponiendo la celebración y suscribiendo los actos y contratos que, directa o indirectamente, deriven de las funciones que le son propias, con la sola exclusión de las facultades que corresponden al MINVU o la SEREMI respectiva.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	11
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	135
Presupuesto que administra	\$285.930.379.000

*Fuente Legal: Ley de Presupuesto 2026.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Aumentar el número de hogares propietarios y fomentar el desarrollo de soluciones habitacionales.	1.1 Desarrollar acciones para incentivar el traspaso y adquisición de suelos con fines habitacionales y urbanos. 1.2 Diseñar soluciones sanitarias independientes para los Eco Barrios del Programa de habitabilidad rural (DS 10). 1.3 Fomentar la estrategia de radicación con entrega de títulos de dominio en campamentos localizados en terrenos SERVIU/Bienes Nacionales. 1.4 Implementar llamados DS 49 – DS 19 que incluyan terrenos urbanos mediante promesas u oficios de adjudicación para loteo en dos fases.
2. Ampliar el acceso a la vivienda de interés social, incluyendo a la clase media, personas jóvenes y adultos mayores, propiciando el arraigo, mayor plusvalía y la calidad.	2.1 Ampliar la oferta habitacional a jóvenes profesionales de clase media, a través del programa DS 01. 2.2 Aumentar el Banco de Suelo urbano para loteo en dos fases, iniciando la subdivisión de todos los terrenos que tienen mayor avance para asignarlo en propiedad a las familias. 2.3 Potenciar el programa de viviendas protegidas para adultos mayores, discapacidad y víctimas de violencia intrafamiliar, utilizando los sitios eriazos disponibles en la región.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altos Directivos Públicos** se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	2.4 Ampliar el alcance y cobertura del FOGAES en la región. 2.5 Impulsar llamados del DS 19 en terrenos SERVIU.
3. Mejorar la calidad y seguridad de los barrios, con acciones que combinen inversiones, servicios y subsidios de mejoramiento de viviendas y entornos.	3.1 Focalizar las acciones e inversiones en sectores que agrupen problemas de hacinamiento, deterioro de viviendas, carencia de áreas verdes y antecedentes de violencia intrafamiliar, delincuencia y narcotráfico. 3.2 Elaborar y ejecutar planes de regeneración urbana con demolición y reposición de viviendas en barrios afectados por deterioro y altas tasas de delitos. 3.3 Fortalecer la gestión de los programas de Pavimentos Participativos, Reposición de techos de asbesto y otros programas de mejoramiento, promoviendo condiciones que favorezcan una mayor cobertura, la priorización de recursos y el apoyo técnico para el desarrollo y ejecución de proyectos, con el fin de contribuir al mejoramiento de la habitabilidad y la calidad de vida en barrios y viviendas.
4. Fortalecer la prevención y gestión de riesgos de desastres, promoviendo una cultura de resiliencia y adaptación.	4.1 Implementar el Plan de Prevención y Gestión del Riesgo de Desastres en la región: - Plan invierno: localizar zonas vulnerables afectar a riesgos de remoción en masa activados por lluvias, con medidas de contención y mitigación de corto y mediano plazo. - Plan verano: localizar zonas urbanas afectas a riesgo de incendios forestales, estableciendo anillos de protección en interfaz ciudad bosques. 4.2 Impulsar iniciativas de inversión para la mitigación y prevención de riesgos de origen natural y antrópico. 4.3 Priorizar acciones y recursos estratégicos orientados a la reconstrucción, fortaleciendo la articulación multisectorial para la formulación e implementación oportuna de acciones que permitan enfrentar con mayor eficacia los procesos asociados a Planes de Reconstrucción.
5. Asegurar el uso eficiente de los recursos públicos administrados por la región.	5.1 Fortalecer la fiscalización y el seguimiento del desempeño de los proyectos con problemas de calidad de construcción, adoptando medidas correctivas que resguarden la eficiencia en el uso de los recursos públicos y

	condicionando su avance al cumplimiento de índice de desempeño definidos. 5.2 Impulsar mecanismos de monitoreo y evaluación de avances físicos, financieros y de calidad de los proyectos, orientados a detectar desviaciones oportunamente, adoptar medidas correctivas y mejorar la toma de decisiones sobre la ejecución regional. Asimismo, verificar avances físicos y control de calidad a través de fiscalizaciones de obras aleatorias regulares. 5.3 Fortalecer los sistemas de control, seguimiento y priorización de la inversión regional, resguardando la eficiencia en la asignación y ejecución de los recursos públicos, con criterios de desempeño, oportunidad, transparencia y calidad en la gestión
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 Alto Directivo 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 **72%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.258.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.315.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.144.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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 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 Legal: 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 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**:

- Fiscalización de proyectos de construcción públicos y/o privados de alta complejidad e impacto social.
- Planificación y legislación urbana y habitacional.
- Gestión de personas, financiera y presupuestaria relativa al sector público.
- Optimización de procesos, modernización institucional y/o aplicación de tecnologías.

***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 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."

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 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

Dotación Total (planta y contrata)	146
Presupuesto Anual	\$285.930.379.000

*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:

a) Misión Ministerial:

Somos un ministerio social que promueve el acceso a viviendas y barrios de calidad, más limpios, verdes y seguros, mediante regulaciones, subsidios e inversiones urbanas que ponen como foco el bienestar de las familias y la posibilidad de alcanzar el sueño de la casa propia.

b) Objetivos Estratégicos:

De acuerdo con el Programa de Gobierno y lo señalado en la misión ministerial, se identifican los siguientes objetivos estratégicos para los próximos cuatro años.

1. Ampliar el acceso a la vivienda de interés social, incluyendo a la clase media abandonada propiciando el arraigo, mayor plusvalía y el patrimonio de las familias.
2. Mejorar la calidad y seguridad de los barrios que intervenimos, con acciones que combinen regulaciones, servicios y subsidios para mejorar viviendas y entornos, reconociendo la diversidad de nuestra geografía, con suelos salinos, zonas rurales, y áreas afectas a riesgos naturales que deben ser incorporados.
3. Reducir los tiempos de espera de las familias por su casa propia, mediante la agilización de la tramitación y la revisión, eliminación o simplificación de regulaciones que no generan beneficios sociales, tanto en ámbitos urbanos y habitacionales, como en temas ambientales y patrimoniales.
4. Detener el crecimiento informal de nuestras ciudades o pequeñas localidades, generando acciones que frenen loteos irregulares o parcelas de agrado sin infraestructura, abastecidos por pozos o camiones aljibes o asentamientos donde las funciones del Estado son reemplazadas por organizaciones delictuales.
5. Mejorar el acceso y disponibilidad de soluciones habitacionales adecuadas, ubicadas en zonas centrales y en áreas con acceso efectivo a servicios, infraestructura urbana y bienes públicos de calidad, mediante una modificación de la ordenanza de Urbanismo y Construcciones, para promover la densidad en estas zonas con atributos de centralidad e infraestructura.

6. Aumentar el acceso a la propiedad de suelo, mediante la entrega de subsidios y provisión de terrenos unifamiliares o condominios, con el fin de incrementar el número de hogares propietarios y diversificar las soluciones habitacionales. Que la vivienda terminada y entregada por una empresa no sea el único camino para acceder a la casa propia, potenciando soluciones industrializadas o una autoconstrucción asistida.

7. Atender en tiempo y forma las fallas que presentan las viviendas y/o obras urbanas que entregamos a la ciudadanía, mitigando los riesgos derivados de desastres naturales de frecuente ocurrencia en Chile. En este punto las regulaciones ambientales cobran todo sentido, para evitar el emplazamiento de viviendas o la expansión de las ciudades hacia estas zonas de riesgo, lo que suele ocurrir cuando la informalidad se instala como principal motor de crecimiento urbano.

Cartera de Proyectos 2026

Región	Línea de Inversión	Nº Proyectos	Ley de Presupuestos M\$
Región de Ñuble	Vialidad estructurante	4	2.572.647
	Vialidad movilidad sustentable	2	746.474
	Conservación de Parques Urbanos	2	217.108
	Construcción Parques Urbanos	2	3.093.003
	Pavimentos Participativos	5	3.529.322
	Espacios Públicos	4	438.097
	Infraestructura Sanitaria	4	2.133.896
	Establecimientos Larga Estadía	1	99.200
	Pequeñas Obras Barriales	1	76.074
	Planes Urbanos Estratégicos	2	58.300
	Proyectos PUH (PUI)	1	486.300
	Construcción Básicas Adulto Mayor	1	15.000
	Proyectos Serviu	2	618.445
	Total	31	14.083.866

Fuente: Cartera de proyectos año 2026

Programa Habitacional 2026

Denominación	Programa Habitacional 2026	
	Subsidios (Unid.)	Recursos (UF)
Fondo Solidario de Elección de Vivienda	726	803.984
Sistema Integrado Subsidio	479	201.620
Programa Integración Social y Territorial	300	182.700
Programa de Habitabilidad Rural Vivienda Nueva	175	284.375
Subsidio Arriendo	562	102.969
Programa de Habitabilidad Rural Mejoramiento	160	90.000
Programa de Mejoramiento de Viviendas y Barrios	3.642	939.470
TOTAL	6044	2.605.118

Fuente: Programa Habitacional Nacional año 2026

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director SERVIU Región de Ñuble, 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 de Vivienda y Urbanismo.
- Subsecretario de Vivienda y Urbanismo.
- Jefes de División del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.
- Secretario Regional Ministerial de Vivienda y Urbanismo.
- Jefaturas de Contraloría Interna, Auditoría Ministerial, Departamento Comunicaciones MINVU
- Dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios.

La relación con los clientes internos es fundamental en todos los procesos, en especial en lo relativo a directrices de carácter general de alcance nacional, la ejecución de proyectos y programas, formulación presupuestaria, contingencias y aplicaciones de normativa técnica sectorial.

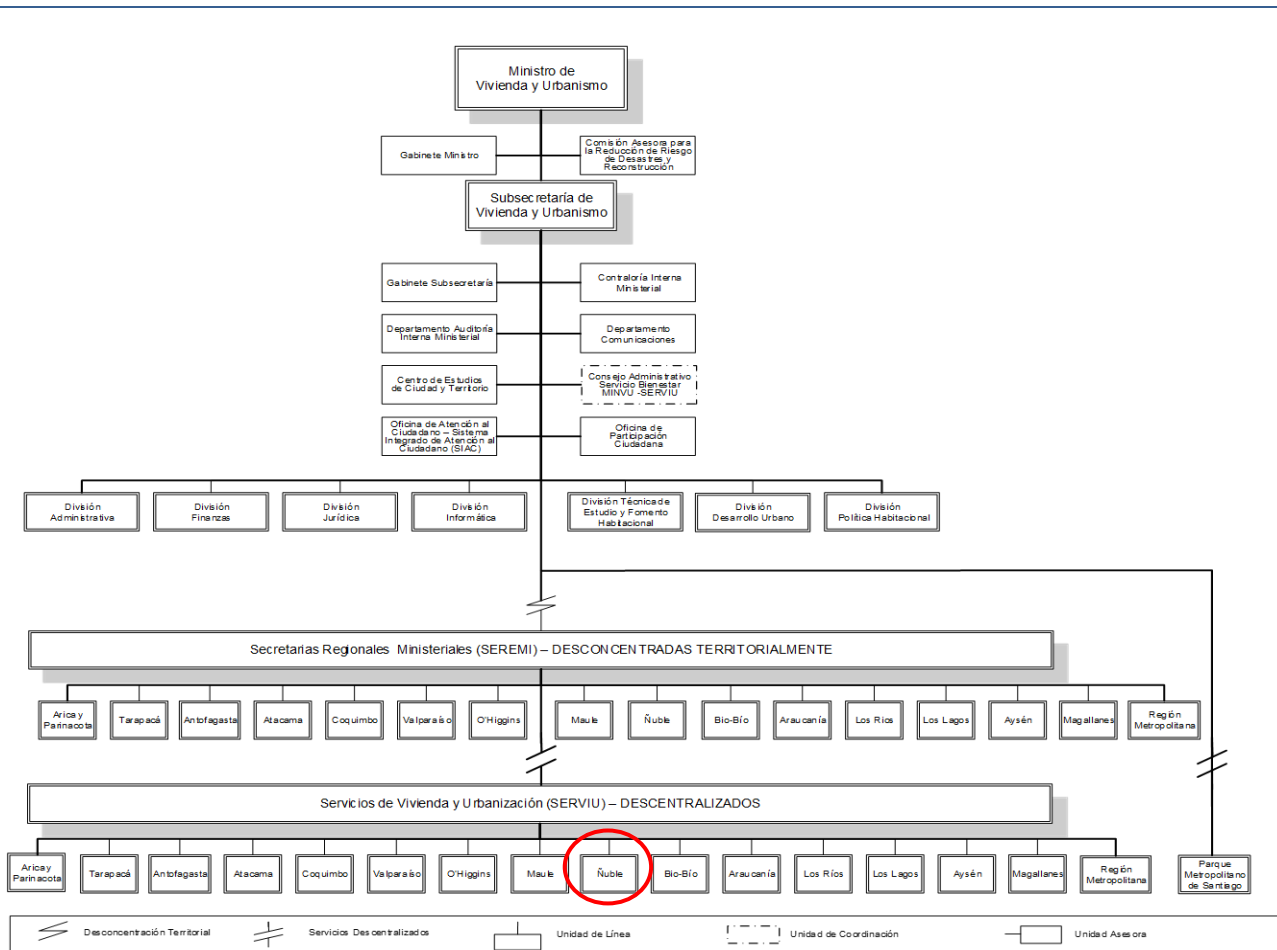
Usuarios Externos:

- Clientes demandantes y/o reguladores: SEGPRES, DIPRES, SUBDERE, Congreso Nacional, Contraloría General de la República, Consejo de Auditoría General de Gobierno, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Bienes Nacionales, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, CONAMA, CONADI, SECTRA,

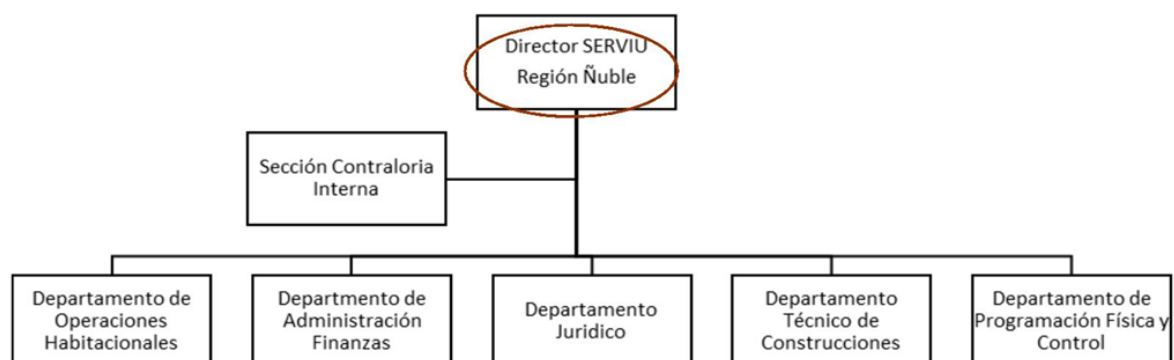
SERNAM, Intendente, Gobiernos Regionales y Provinciales, Municipalidades, SENAMA, SENADIS, CORE, INE, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y Ministerio del Medio Ambiente.

- Entidades Públicas y Privadas que acceden a la información del Sector.
- Representantes Poblacionales y Organizaciones Sociales que acceden a los programas del Sector.
- Municipalidades de comunas que acceden a los Programas Urbanos y Concursables del Sector.
- Familias que acceden a los Programas Habitacionales y Urbanos del Sector.
- Familias que viven en campamentos.
- Deudores de la Cartera Hipotecaria del Sector.
- Familias residentes y Organizaciones Sociales de barrios con deterioro urbano y alta vulnerabilidad social.
- Ciudadanos e Instituciones que realizan consultas, reclamos, opiniones, sugerencias y/o solicitan información pública.

3.4 ORGANIGRAMA MINISTERIO DE VIVIENDA Y URBANISMO



ORGANIGRAMA SERVIU REGIÓN DE ÑUBLE



Al SERVIU Región de Ñuble le corresponde un cargo adscrito al sistema de Alta Dirección Pública, particularmente el del propio Director 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 altos directivos públicos 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 Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos 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 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.

- 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.

Los Jefes Superiores de Servicio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley N° 21.806 y las instrucciones vinculantes del Instructivo N° 16/2026 de la Contraloría General de la República, tienen el deber ineludible de someterse a un examen de detección de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales. Esta obligación técnica y administrativa debe materializarse obligatoriamente al momento de asumir el cargo —pudiendo practicarse con anterioridad a la fecha de asunción efectiva de la respectiva autoridad y hasta los 30 días hábiles posteriores— y, de manera sucesiva, a través de controles periódicos efectuados al menos dos veces por cada año calendario. Dicho examen deberá ejecutarse mediante el análisis de una muestra biológica de pelo en laboratorios debidamente certificados, garantizando que los resultados sean de carácter público, en estricta observancia de los principios de probidad administrativa, transparencia e idoneidad exigibles para el ejercicio de la función pública. El incumplimiento de estas etapas del régimen de control no constituye una facultad discrecional, sino una infracción objetiva a los deberes legales que puede acarrear la correspondiente responsabilidad administrativa conforme al ordenamiento jurídico vigente.

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.