

**DIRECTOR/A REGIONAL MAGALLANES  
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE  
DROGAS Y ALCOHOL - SENDA  
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Magallanes y la Antártica  
Chilena, Punta Arenas

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

A el/la Director/a Regional, le corresponde liderar, coordinar, implementar y evaluar las políticas y programas de Prevención tratamiento e integración social a nivel Regional sobre consumo de alcohol y otras drogas en la región, considerando las condiciones ambientales, los factores de riesgo y los determinantes sociales, mediante una gestión participativa y coordinada con el intersector, conforme a la realidad regional y en el marco de la Estrategia de la Institución.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de cuatro años en el sector público o privado. Los años de experiencia profesional requeridos serán tres en el caso de poseer un grado académico de magíster y dos en el caso de poseer el de doctor.

○

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de siete años en el sector público o privado. Los años de experiencia profesional requeridos serán cuatro en el caso de poseer un grado académico de magíster y tres en el caso de poseer el de doctor.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 2-20.502, de 09 de Junio de 2011, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, Senda, es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública que se rige por las siguientes normas:

- a. Constitución Política de la República;
- b. Ley N° 18.875 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- c. Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo;
- d. Ley N° 20.502, que crea el Ministerio del Interior y Seguridad Pública y el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, y modifica diversos cuerpos legales;
- e. Ley N° 20.000, que sustituye la Ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, en especial sus artículos 40, 46, 50;
- f. Decreto N° 1378, de 2006, que aprueba reglamento de la ley N° 20.084 que establece un sistema de responsabilidad de los adolescentes por infracciones a la ley penal, en especial su Título II, y demás normas reglamentarias que ejecutan los referidos cuerpos normativos.

#### **Misión Institucional**

La misión institucional es generar e implementar políticas y programas integrales y efectivos, que permitan disminuir el consumo de drogas y alcohol y sus consecuencias sociales y sanitarias, liderando y articulando un trabajo intersectorial para dar respuesta a las necesidades de las personas.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Desarrollar y ejecutar acciones de prevención para disminuir el consumo de riesgo de alcohol y drogas en la población a través del desarrollo e implementación de programas de prevención enfocados a fortalecer factores protectores y disminuir de riesgo de consumo.
2. Desarrollar e implementar un sistema integral de recuperación que entregue el apoyo necesario en las diferentes etapas del proceso que permitan lograr la plena integración de las personas con consumo problemático de alcohol y drogas.
3. Impulsar y apoyar, técnica y financieramente, programas, proyectos y actividades de Ministerios o Servicios Públicos, destinados a la prevención del consumo de drogas y alcohol, así como a la recuperación (tratamiento, rehabilitación y reinserción social) de las personas afectadas por la drogadicción y el alcoholismo.

#### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Prevención del consumo de drogas y alcohol.
2. Tratamiento, rehabilitación e integración social de personas que presentan consumo problemático de drogas y alcohol.
3. Desarrollo local de capacidades para abordar y controlar el fenómeno del consumo de drogas y alcohol.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

En el marco de los compromisos institucionales, los ejes de la intervención para el presente período son:

- Trabajo territorial con la comunidad para la aplicabilidad de políticas públicas en el marco de Programas Preventivos en sectores de alta vulnerabilidad social.
- Disminuir la curva de prevalencia de consumo de alcohol y otras drogas trabajando en establecimientos educacionales a nivel nacional.
- Focalización y ampliación de la oferta para mujeres aumentando la cobertura para aquellas que tienen hijos menores de 5 años y que puedan permanecer con ellos durante el tratamiento.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol es parte del Ministro del Interior con dependencia directa de la Subsecretaría del Interior.

Para llevar a cabo la misión institucional se relaciona permanentemente los Ministerios de Salud, Educación, Justicia, entre otros, como también con los municipios desde donde se implementan las políticas y programas a nivel local.

En relación a los organismos internacionales el SENDA es parte de :

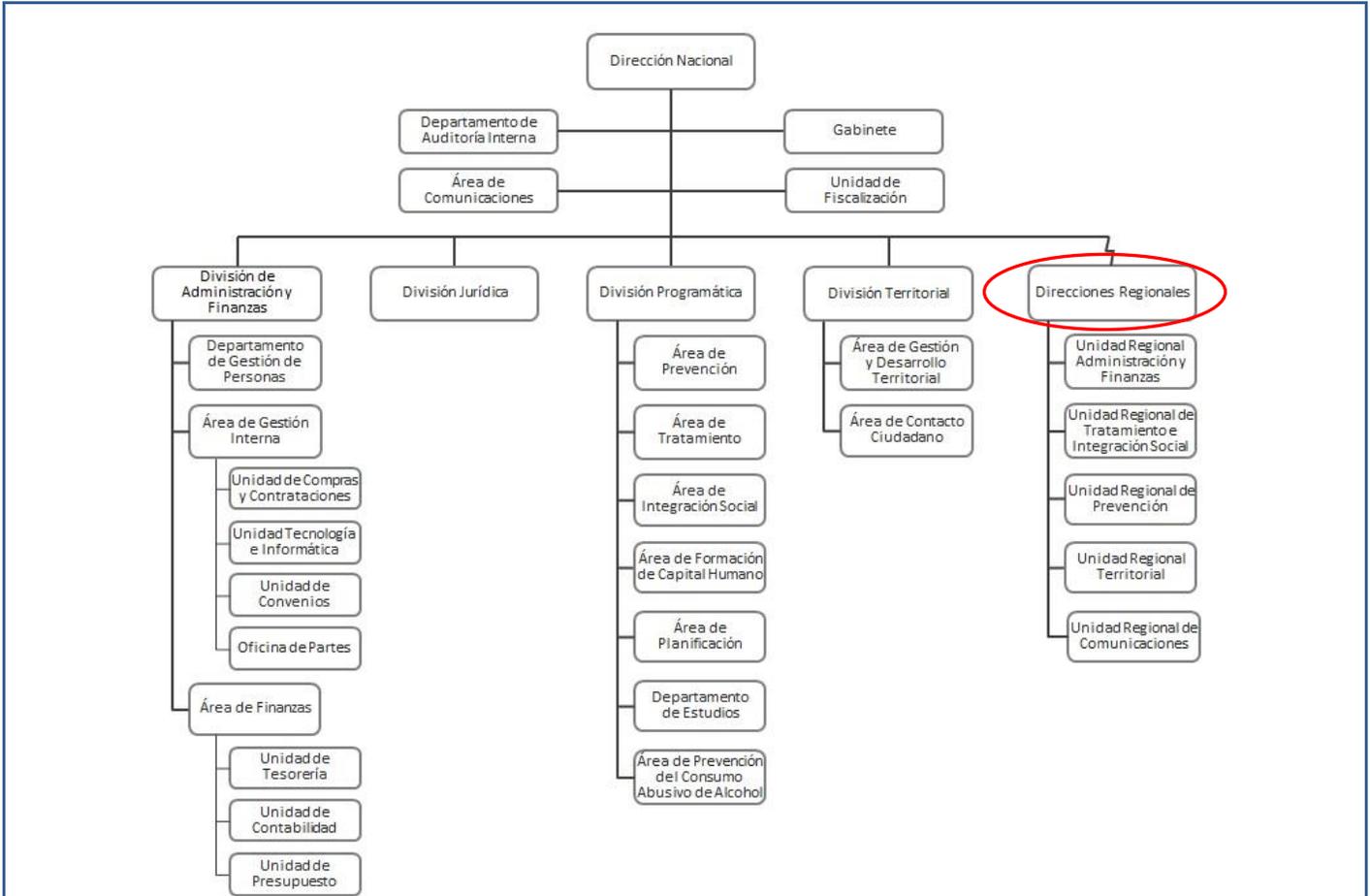
- Programas de la Naciones Unidas contra las drogas y el delito (ONUDD).
- Organización de Estados Americano (OEA).
- Comisión Interamericana para el Control y Abuso de Drogas (CICAD).
- Programa de Cooperación en materias de droga entre la Unión Europea y América latina (COPOLAT).

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol actualmente se encuentra trabajando en:

- Reforzar el capital humano territorial, capacitando en prevención universal.
- Reforzar los mecanismos y procesos que permitan asegurar la calidad de la intervención y aplicabilidad de los programas en los territorios.
- Generar alianzas con el Ministerio de Educación para aumentar la cobertura de los programas de prevención en los establecimientos educacionales.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



La jefatura directa del Director Regional es el Director Nacional del Servicio.  
Se vincula con la División Territorial para temas operativos, seguimiento, coordinación y gestión.  
Área de Comunicaciones para entrenamientos, campañas y temas comunicacionales contingentes y estratégicos.  
División Jurídica, en cuanto a los temas jurídicos y legales.  
División Programática, en la aplicabilidad de programas.  
División de Administración y Finanzas, para temas administrativos y presupuestarios.  
Frente a temas políticos el Director Regional consulta a la División Territorial y al Gabinete.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	161
<b>Dotación de Planta</b>	23
<b>Dotación a Contrata</b>	138
<b>Personal a Honorarios</b>	294

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 63.574.101.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 11.159.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio cuenta con una Dirección Nacional, 15 Direcciones Regionales y con presencia permanente en 214 comunas del país con equipos municipales SENDA Previene en la Comunidad.  
La Dirección Regional tiene cobertura regional con presencia permanente en 3 comunas (Punta Arenas, Puerto Natales y Porvenir) y presencia en las otras comunas siendo abordada desde el nivel regional.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional. I Nivel Jerárquico.
- 4 Jefes de División. II Nivel Jerárquico.
- 15 Directores Regionales. II Nivel Jerárquico.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
 FUNCIONES  
 ESTRATÉGICAS DEL  
 CARGO**

Al/la Directora/a Regional le corresponderán las siguientes funciones estratégicas:

1. Implementar las políticas, programas, planes y proyectos de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración social a nivel regional y local, cumpliendo las metas regionales establecidas y contribuyendo a las metas nacionales explicitadas en la Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol.
2. Coordinar los procesos de planificación y evaluación de la gestión de la Dirección Regional, lo cual incluye el diseño de los indicadores de gestión de la región, su seguimiento y mejora continua. En particular generar las condiciones para el cumplimiento de las metas de desempeño institucional asociadas a su región y lograr una eficiente ejecución del presupuesto asignado.
3. Dirigir y gestionar los recursos humanos, financieros, materiales a su cargo, en el ámbito de su competencia y acorde a los lineamientos institucionales, entre ellos, el mantenimiento del buen clima organizacional.
4. Articular y potenciar relaciones con organismos públicos y privados a nivel regional en el ámbito de la prevención, tratamiento e integración social, con el fin de asegurar una mejor implementación, análisis y efectividad de los programas del Servicio.

**3.2  
 DESAFÍOS Y  
 LINEAMIENTOS DEL  
 CARGO PARA EL  
 PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Potenciar la institucionalidad de la Dirección Regional para la prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol, basándose en los lineamientos emanados de la política nacional.	1.1 Generar estrategias de trabajo que fomenten la territorialidad e intersectorialidad en el desarrollo e implementación de la oferta programática de la Dirección Regional, como ejes estratégicos de acción.
2. Contribuir a la disminución de los niveles de usos de drogas ilícitas, consumo de riesgo de alcohol y las consecuencias sociales asociadas a estos fenómenos, a través de la mejora de los programas de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas.	2.1 Implementar y monitorear programas de prevención que permitan fortalecer los factores protectores y disminuir los factores de riesgo de consumo.  2.2 Implementar y monitorear un sistema integral de tratamiento, rehabilitación e integración social, que sea acorde a cada etapa del proceso, para así lograr una plena integración de los consumidores problemáticos de alcohol y drogas.
3. Fortalecer el control y seguimiento de los planes y/o programas con estándares de calidad, con el fin de asegurar un uso eficiente y eficaz de los recursos en concordancia con los lineamientos estratégicos definidos.	3.1 Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación de la oferta programática de la Dirección Regional, en relación al tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas por el consumo de droga y alcohol.

<p>4. Contribuir al posicionamiento público del impacto social del consumo problemático de drogas y alcohol para aumentar la percepción de riesgo en la población en general y en los jóvenes en particular.</p>	<p>4.1 Elaborar iniciativas de política y programas que permitan generar conciencia de las problemáticas asociadas al consumo de alcohol y drogas en la región.</p> <p>4.2 Impulsar y apoyar técnicamente iniciativas, programas, proyectos y actividades de Ministerios, Servicios Públicos, empresas y/o ONGs, destinados a la prevención del consumo de alcohol y drogas, así como a la integración de los consumidores problemáticos de drogas y alcohol.</p>
--	---

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal con la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos institucionales; facilitando además, el acceso a la información pública.

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de las personas y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>15 %</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la implementación y/o gestión de programas sociales y/o proyectos similares a las materias del Servicio tales como aquellos ligados a la prevención, tratamiento, rehabilitación en integración en drogas y alcohol, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de:                      - Administración y/o gestión de personas.                      - Experiencia en gestión de proyectos concursables nacionales e internacionales, públicos o privados.</p> <p>Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de jefatura o coordinación de equipos en el sector público o privado.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>15 %</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>5 %</b>
<p><b>ATRIBUTOS</b></p>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	11
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 59.537.345.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del/la Director/a Regional, está constituido por 11 personas distribuidas en los siguientes cargos:

- **Unidad Regional de Administración y Finanzas Regional**, le corresponde proveer los bienes y servicios requeridos para el adecuado funcionamiento regional.
- **Unidad Regional de Tratamiento e Integración Social**: implementa y ejecuta los programas de tratamiento en el territorio.
- **Unidad Regional de Prevención**: implementa y ejecuta los programas de prevención en el territorio.
- **Unidad Regional Territorial**, implementa y ejecuta las acciones que favorezcan la gestión territorial con las comunas y el inter sector.
- **Unidad Regional de Comunicaciones**, le corresponde asesorar al Director Regional en la elaboración de un plan comunicacional regional y su materialización en el territorio.
- **Programa Cero Alcohol**, a cargo de 1 profesional que implementa y ejecuta el programa.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con:

- **La Dirección Nacional**, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
- **Divisiones Programática y Territorial**, en lo relacionado a asesoría en diseño, implementación y evaluación de los distintos programas e instrumentos del Servicio en materias de su ámbito de acción.
- **División de Administración y Finanzas**, en lo concerniente a los aspectos financieros, presupuestarios, administrativo, de gestión de recursos humanos y de planificación y seguimiento de metas.
- **Las Direcciones Regionales** restantes, en la asistencia técnica y administrativa de los diferentes programas y/o proyectos, como también en cuanto a compartir conocimiento y mejores prácticas.
- **Auditoría interna**, entregando información y facilitando las acciones de control interno.
- **División Jurídica**, entregando información para la generación y tramitación de actos administrativos.

Los principales clientes externos son:

- Intendente/a,
- Gobernadores/as,
- Alcaldes/as,
- Didecos
- Representantes del Ministerio de Salud Regional,
- SEREMI de Justicia,
- SEREMI del Ministerio de Desarrollo Social,

- SEREMI de Educación
- Directores de servicios de Salud.
- Representante Corte de Apelaciones,
- Director Regional de Gendarmería,
- Director Regional de SENAME,
- Fiscal Regional,
- Defensor Regional,
- Jefe Zona de Carabineros y PDI,
- Contraloría General de la República Regional,
- Representantes de Centros de Tratamiento,
- Centros de investigación, estudios y universidades,
- Organizaciones sociales.

#### 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.297.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.204.111.-	\$32.041.-	\$3.236.152.-	\$ 2.769.569.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.597.459.-	\$55.975.-	\$5.653.434.-	\$ 4.860.518.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.467.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.191.492.-	\$31.915.-	\$3.223.407.-	\$2.758.545.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.039.662.-	\$50.397.-	\$5.090.059.-	\$4.373.199.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.297.000.-</b>

\*Funcionarios del Servicio: Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\*No Funcionario: Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\*La asignación de modernización constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento.
- El convenio de desempeño refleja:
  - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
  - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
  - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882).

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.

- 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 segundo 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.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.