

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-10-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva R.

### **DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN TARAPACÁ SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPECA**

#### **1. REQUISITOS LEGALES**

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. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

##### **FACTOR PROBIDAD**

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PONDERADOR</b>
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	15 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	10 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	20%
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	15 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, permitiendo un posicionamiento en el ámbito de la fiscalización y conservación de los recursos pesqueros de la región.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización, relacionadas a la fiscalización y control de la normativa pesquera, acuícola, sanitaria y ambiental en la región. Asimismo será deseable contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional, previniendo y afrontando situaciones críticas, posicionando las materias de su competencia con clientes externos, autoridades regionales y medios de comunicación.

### **4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público. En este escenario, la institución a través de este alto directivo, focaliza su mirada al ámbito de los conflictos sectoriales propios del recurso pesquero y acuícola, alineando las políticas de desarrollo productivo pesquero con el contexto social-económico de la región.

### **5. LIDERAZGO**

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores, asumiendo un rol activo, para el logro de los desafíos de la institución, en los ámbitos de su competencia. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, motivando, desarrollando el talento, y principalmente logrando y manteniendo un clima organizacional armónico y desafiante.

### **6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD**

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Se valorará poseer conocimientos y/o experiencias en gestión y administración. Será deseable contar con experiencia en materias pesqueras, acuícolas, sanitarias y/o ambientales que se requieran para el ejercicio de la función.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

<b>Nivel Jerárquico</b>	II Nivel Jerárquico
<b>Servicio</b>	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura
<b>Dependencia</b>	Director Nacional
<b>Ministerio</b>	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
<b>Lugar de Desempeño</b>	Iquique

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a Regional de Tarapacá del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde dirigir la institución y representar al Director/a Nacional en la región, para lo cual debe dirigir, controlar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa pesquera, acuícola, sanitaria y ambiental en la zona, de acuerdo a la política institucional, y los acuerdos internacionales, con el fin de resguardar la conservación de los recursos hidrobiológicos y el sector pesquero.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Regional, le corresponderá desarrollar las siguientes funciones:

1. Liderar el cumplimiento de las directrices relativas a la aplicación, monitoreo, control y vigilancia de las leyes y reglamentos sobre pesca extractiva, pesca recreativa, acuicultura, sanitaria y ambiental, y cualquier otra forma de explotación de los recursos hidrobiológicos.
2. Asesorar e informar al Director/a Nacional del Servicio respecto del escenario sectorial, regional y de las solicitudes de autorizaciones de pesca y de acuicultura.
3. Asesorar a las autoridades regionales en temas sectoriales, acordes con la política pesquera vigente y las orientaciones institucionales.
4. Proponer a la Dirección Nacional el presupuesto anual de la región y de proyectos específicos.

5. Supervisar los procedimientos de recopilación y registro de la identificación de los agentes pesqueros y su operación.
6. Supervisar los programas sanitarios para la elaboración y comercialización de productos pesqueros de exportación, otorgando los certificados sanitarios correspondientes y controlar sanitariamente la importación de especies hidrobiológicas y sus productos.
7. Coordinar las labores de difusión preventiva al sector artesanal, en el marco de la normativa pesquera, que afecta a los pescadores/as artesanales de la región.
8. Supervisar el desempeño del Plan Anual de Gestión, verificando el cumplimiento de los procedimientos administrativos, legales y técnicos, que tienen una directa relación con los niveles de satisfacción de los usuarios sectoriales.
9. Administrar los recursos humanos y financieros asignados a la región, velando por la correcta aplicación de las políticas y de los actos administrativos vinculados al personal de la región.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la Director/a Regional de la Región de Tarapacá deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar en la región los planes y estrategias insertas a nivel regional en materias propias de sector, participando activamente en los procesos de cambio institucional, estableciendo un trabajo activo en materias de fiscalización y prevención, logrando un claro posicionamiento del servicio.
2. Proponer e informar oportunamente las estrategias y soluciones a implementar ante posibles conflictos sectoriales, siendo un articulador de las políticas de desarrollo productivo pesquero y acuícola.
3. Fortalecer y simplificar los procesos de fiscalización integral en la región, cumpliendo con los estándares de calidad definidos en la estrategia institucional.
4. Incorporar acciones a la gestión directiva que permitan mejorar la atención a los usuarios, reforzando los ámbitos de calidad y eficiencia, y en particular, la simplificación de trámites e implementación de medidas que se adopten a nivel nacional para este objetivo.
5. Proponer mejoras regulatorias a partir de las falencias que se detecten a través de las acciones de fiscalización de conflictos sectoriales que identifique en la región.
6. Gestionar el clima laboral, logrando un ambiente de trabajo adecuado, privilegiando el trabajo en equipo, la innovación y la creatividad, alineándose con los valores institucionales.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

Chile cuenta con una de las costas más extensas del mundo y alta diversidad en recursos pesqueros, sin embargo hasta la década de los años sesenta su aporte no era significativo para la economía nacional. En cambio hoy, el sector pesquero y de acuicultura ocupa un lugar preponderante entre las exportaciones del país, situándonos además entre las principales naciones pesqueras del mundo.

El sector pesquero y acuícola es un sector altamente regulado, que está caracterizado por una alta complejidad debido al dinamismo de la actividad pesquera, la cual se realiza en el marco de una gran cantidad y diversidad de agentes productivos que participan en la explotación de organismos vulnerables y altamente sensibles al esfuerzo pesquero.

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura es una entidad pública dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuya misión es fiscalizar el cumplimiento de la normativa pesquera y de acuicultura, a fin de contribuir al desarrollo sustentable del sector, en beneficio del país, mediante el monitoreo, control y vigilancia sectorial, teniendo como objetivos estratégicos:

- Hacer cumplir la normativa legal y reglamentaria establecida para el sector, contribuyendo así a su desarrollo sustentable.
- Garantizar la calidad sanitaria de los productos de exportación, a fin de dar cumplimiento a los convenios sanitarios de países importadores de productos pesqueros y de acuicultura.
- Proteger el estatus sanitario de la acuicultura, para velar por el desarrollo sustentable de esta actividad.
- Proveer de información regulatoria y sectorial a instituciones públicas y agentes privados.

Actualmente, el Servicio Nacional de Pesca se encuentra en la consolidación de un proceso del cambio desde su tradicional función de fiscalización del "Control de Esfuerzo", que dice relación con la cantidad de embarcaciones autorizadas para la extracción de recursos pesqueros, al contexto actual, donde su rol fiscalizador se centra también en el sector acuícola, en el cumplimiento del sector de las cuotas pesqueras que extrae la industria y de velar por la calidad sanitaria de los productos pesqueros destinados a los mercados internacionales.

La Región de Tarapacá, se caracteriza por tener una fuerte actividad pesquera industrial, gracias a la presencia de empresas reductoras de especies pelágicas (anchoveta, caballa, jurel), las cuales en los últimos años, han optimizado su oferta de productos, gracias a la fabricación de aceite de pescado para consumo humano. Así también, destacan las labores en el ámbito de la

pesca pelágica industrial, coordinando el seguimiento de éstas a través del Centro de Monitoreo, Control y Vigilancia Nacional.

En cuanto a la actividad pesquera artesanal, en la región existen 10 caletas de pescadores de las cuales una se encuentra en la comuna de Huara y 9 en la comuna de Iquique. Del total de las caletas, el 80% están emplazadas en zonas rurales y el 20% se encuentran en zona urbana. Junto a estas caletas reconocidas legalmente, existen 2 centros de desembarque pesquero que son: Cádiz y Puerto Iquique, las cuales pertenecen a la comuna de Iquique.

Acorde al Registro Pesquero Artesanal, se encuentran inscritos 2.349 pescadores(as) (a Septiembre de 2012). Además, de 415 buzos(as), 1.431 recolectores(as) de orilla, 264 armadores(as), 965 pescadores(as) artesanales. En cuanto a la flota pesquera artesanal de Tarapacá (a igual fecha anterior), está compuesta por 287 embarcaciones, de las cuales 20 corresponden a bote a remo, 186 a bote a motor y 81 lanchas, desglosadas de la siguiente forma; 60 lanchas menores (<12 m), 12 medias (entre 12,1 a 15 m) y 9 mayores (15,1 a 18 m).

Actualmente existen 19 Áreas de Manejo de Explotación de Recursos Bentónicos (AMERB), a lo largo del borde costero regional, donde los principales recursos de explotación son: loco (*Concholepas concholepas*), locate (*Thais* sp.), erizo (*Loxechinus albus*), pulpo (*Octopus* sp.) y algas pardas o huiros (*Macrocystis* sp., *Lessonia nigrescens* y *Lessonia trabeculata*).

Las organizaciones de pescadores legalmente constituidas, ascienden a 13, además de dos Federaciones, la Federación de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores, y la Federación de Trabajadores Independientes de Pescadores Artesanales del Norte I y XV Regiones.

En el subsector industrial y acuícola, la región está representada por 27 plantas procesadoras con materias primas de recursos del mar. Destacando tres grandes empresas reductoras.

Cabe mencionar que los cargos directivos del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Nacional de la institución.
- Subdirector/a Nacional de Acuicultura.
- 14 Directores/as Regionales.

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Los principales productos y servicios de la Dirección Regional de la Región de Tarapacá - Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura son:

- a. Fiscalización de la normativa pesquera, acuícola, sanitaria y ambiental, que regula la actividad sectorial.
  - Acciones de fiscalización en terreno, de la normativa pesquera y de acuicultura.
  - Control de cuotas de captura de pesca.
  - Monitoreo y control de prácticas ambientales en centros de acuicultura.
  - Monitoreo y control de prácticas sanitarias en centros de acuicultura.
  - Control de la producción de centros de acuicultura.
  - Seguimiento de causas por infracción a la normativa pesquera, de acuicultura, ambiental y sanitaria.
- b. Administración de la información relacionada con los registros pesqueros, controles de cuotas y de las estadísticas sectoriales oficiales del país.
  - Administración de registros pesqueros y de acuicultura.
  - Administración de la información generada por la actividad pesquera y acuícola nacional y mantención de bases de datos.
  - Publicar la estadística oficial del País.
- c. Vigilancia de laboratorios habilitados para análisis de calidad de productos pesqueros.
  - Coordinar acciones de buenas prácticas a lo largo de la cadena productiva con el propósito de consolidar los mercados internacionales.
  - Apertura y mantención del flujo comercial de los productos pesqueros a través de garantizar su condición sanitaria.
  - Certificados respaldando la calidad sanitaria de los productos pesqueros de exportación.
  - Control sanitario de productos pesqueros de exportación.
- d. Participación en el proceso de apoyo al desarrollo de la actividad pesquera artesanal, como actividad productiva.
  - Asistir técnicamente al sector pesquero artesanal.
  - Desarrollo y difusión de un programa de habilitación sanitaria de embarcaciones artesanales de acuerdo a los requisitos de los mercados externos.
- e. Instalación de sistemas de participación con los agentes sectoriales para el desarrollo armónico del sector.
  - Ejecución del Programa de Atención a la Pesca Artesanal en Terreno.
  - Implementación de instancias de trabajo con la sectorialidad pública y privada a través de Comités con el sector acuicultor, de procesamiento, pesca artesanal, Comité Interinstitucional de Fiscalización, entre otros, para el efectivo y normal desarrollo de la actividad pesquera y de acuicultura.

- f. Potenciar los instrumentos de mejoramiento institucionales disponibles.
- Desarrollar y potenciar la Unidad de Desarrollo de las Personas.
  - Mejorar los ambientes laborales a través del reforzamiento del Comité de Higiene y Seguridad.

#### EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la dirección Regional de Tarapacá, lo integran:

- 1. Encargado/a Regional de Fiscalización e Inspección Pesquera:** Responsable de programar y ejecutar los planes de fiscalización.
- 2. Encargado/a Regional de SIEP (Sistema de información de estadística pesquera):** Responsable de recopilar e ingresar la información estadística sectorial, administrar los registros pesqueros artesanal, industrial y de la acuicultura.
- 3. Encargado/a Regional de Sanidad Pesquera:** Responsable de controlar la calidad sanitaria de los productos pesqueros de exportación, a través de la inspecciones a plantas de transformación y entidades de muestreo y análisis.
- 4. Encargado de Administración Pesquera y Unidad de Acuicultura:** Responsable de coordinar la tramitación de solicitudes de concesiones de acuicultura, medidas ambientales y pesca recreativa.
- 5. Encargado de Pesca Artesanal:** Responsable de coordinar actividades de fiscalización preventiva, y acciones de fiscalización artesanal y actividades de apoyo a la pesca artesanal regional, además de asesorar a la dirección regional.
- 6. Encargado/a Regional Programa Jurídico:** Responsable de asesorar en aspectos legales y administrativos a la dirección regional, representar al servicio ante la corte de apelaciones y tramitar y representar al servicio de las denuncias ingresadas a tribunales.
- 7. Encargado/a Regional de Administración y Finanzas:** Responsable de registrar y controlar el gasto presupuestario, detectar desviaciones y proponer los presupuestos anuales de la región.
- 8. Encargado/a Regional Unidad Desarrollo de las Personas:** Responsable de velar por la aplicación de las políticas institucionales respecto a recursos humanos.
- 9. Encargado/a regional de Sistema de Atención a la Ciudadanía SIAC:** Responsable de velar por la aplicación de los procedimientos de atención a la ciudadanía, conforme a lo establecido en la Ley 19.880 y Ley 20.285. Informa oportunamente al Director/a Regional de solicitudes y hace el seguimiento en las respuestas a la ciudadanía.



#### **CLIENTES INTERNOS**

El/a Director/a Regional, mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el Director Nacional, ya que debe dirigir la institución en la región a su cargo, ejecutando los lineamientos estratégicos, acorde a la política institucional y las directrices de la dirección nacional, participando además, en la formulación de las políticas y estrategias institucionales.

Debe interactuar con el equipo directivo de nivel nacional, constituido por el Director Nacional, Jefes/as de Departamento, y Unidades, Auditor Interno y Directores/as Regionales.

También como parte de su relación directa, informa a los directivos de la institución, los avances del cumplimiento sobre las metas y los posibles incumplimientos de los distintos programas técnicos, proponiendo la implementación de acciones innovadoras y optimizadoras.

#### **CLIENTES EXTERNOS**

El Director/a Regional de Pesca y Acuicultura de la Región Tarapacá, se relacionan con instituciones tanto públicas como privadas.

Se relaciona e interactúa con los agentes sectoriales, tales como los sectores industriales; empresas exportadoras de productos pesqueros; en materias relacionadas con la normativa pesquera, iniciativas gubernamentales nacional y regional relacionadas con el sector pesquero.

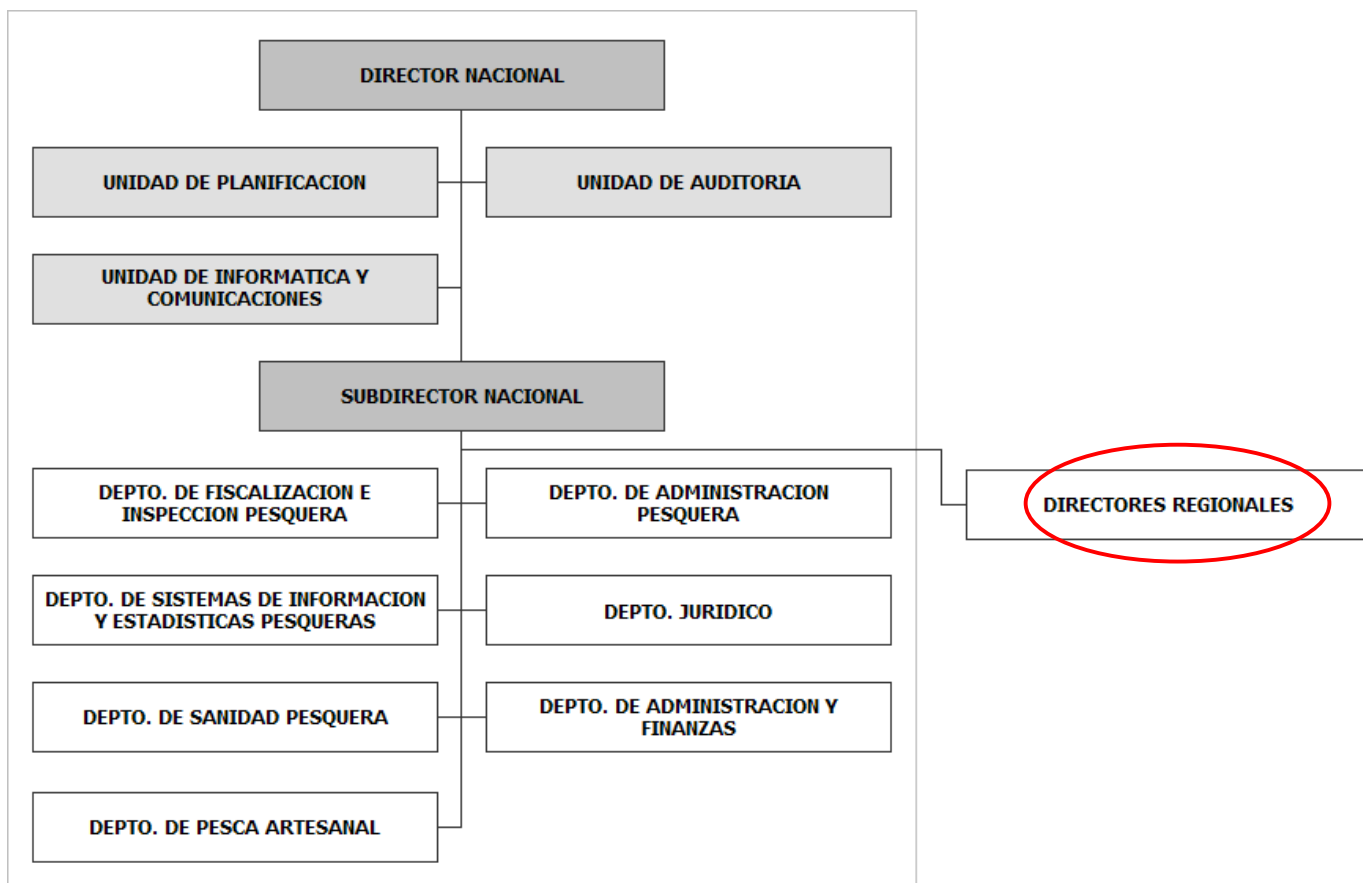
También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas o indirectamente al sector pesquero, con la Armada y Carabineros de Chile, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Nacional de Aduana para articular y coordinar actividades de fiscalización; asesorar en materias sectoriales al Intendente Regional, interactuar a través del gabinetes regionales y comités convocadas por el Gobierno Regional, Gobernaciones Regionales, Secretaría Regional Ministerial de Economía aportando antecedentes sectoriales que respalden decisiones regionales; interactúa a través del Director Zonal de Pesca con la Subsecretaría de Pesca en la aplicación de regímenes y medidas de administración pesquera de interés regional; con el Instituto de Fomento Pesquero; Universidades; entre otras, en materias de estudios de recursos hidrobiológicos.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

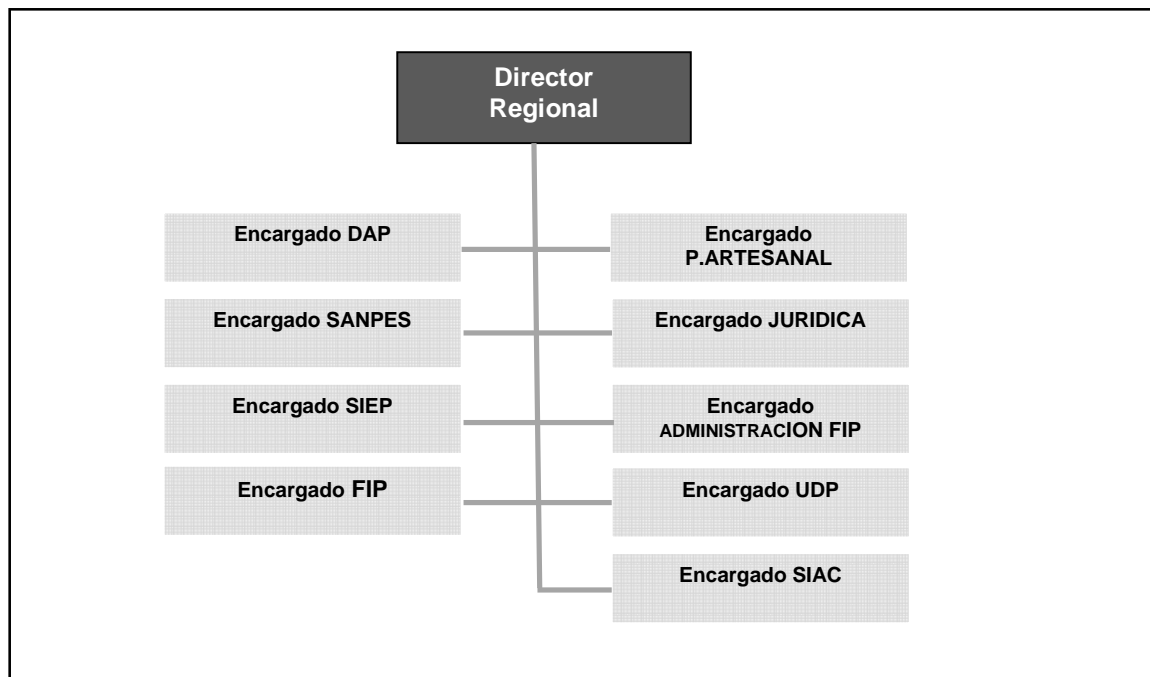
Nº Personas que dependen directamente del cargo	17
Dotación Total del Servicio	517
Dotación honorarios	2
Presupuesto que administra*	\$39.944.201.-
Presupuesto del Servicio**	\$20.240.102.000.-

Fuente: \* Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura  
 \*\* Dirección de Presupuesto

**ORGANIGRAMA**



## ORGANIGRAMA REGIONAL



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 5° 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, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.695.000.-** 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 22%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.207.877.-	\$485.733.-	\$2.693.610.-	\$ 2.259.145.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.896.367.-	\$857.201.-	\$4.753.568.-	\$ 3.988.842.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.836.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.198.091.-	\$483.580.-	\$2.681.671.-	\$2.248.997.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.492.343.-	\$768.315.-	\$4.260.658.-	\$3.587.095.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 2.695.000.-</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 tener un año 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.

#### **4. 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.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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 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, con un máximo de seis.
- 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.
- El alto directivo debe dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa, que consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.