

**DIRECTOR/A REGIONAL DE LOS LAGOS**  
**SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPESCA**  
**MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Puerto Montt, Región de Los  
Lagos

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A el/la Director/a Regional del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde conducir la Dirección Regional a su cargo y representar a el/la 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, su medio ambiente y el sector pesquero.

Al asumir el cargo de Director/a Regional de Los Lagos, 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 (industrial y artesanal), pesca recreativa, acuicultura, certificación de inocuidad alimentaria de los productos pesqueros de exportación, proyectos ambientales que impactan cuerpos de agua, y cualquier otra forma de explotación de los recursos hidrobiológicos.
2. Asesorar e informar a el/la 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 gubernamental, pesquera vigente y las orientaciones institucionales.
4. Liderar los procedimientos de recopilación y registro de la identificación de los agentes pesqueros y su operación.
5. Velar por la correcta ejecución de los programas sanitarios para la elaboración y comercialización de productos pesqueros de exportación, otorgando los certificados sanitarios correspondientes y controlando sanitariamente la importación de especies hidrobiológicas y sus productos.
6. Liderar las labores de difusión preventiva al sector artesanal, en el marco de la normativa pesquera, que afecta a los pescadores artesanales de la región.
7. Supervisar el cumplimiento del Plan Nacional de Fiscalización en la región.
8. Controlar el cumplimiento de los procedimientos administrativos, legales y técnicos, contenidos en el Plan Anual de Gestión, que tienen una directa relación con los niveles de satisfacción de los usuarios sectoriales.
9. Liderar, tanto su equipo de trabajo como los recursos financieros, con el fin de cumplir los objetivos del Servicio en la región.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	20
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	192
<b>Presupuesto que administra</b>	\$614.639.000

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-10-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristián Valenzuela

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

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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
<p>1. Fortalecer la Gestión de la Dirección Regional, con el objetivo de evaluar la estructura operacional y levantar aspectos críticos de mejora (internos y externos) del quehacer regional.</p>	<p>1.1 Realizar un diagnóstico de la actual estructura regional operacional.</p> <p>1.2 Identificar brechas para mejorar la gestión regional generando y proponiendo mejoras.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar el plan de acción en base a las mejores propuestas.</p>
<p>2. Fortalecer la fiscalización de la inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas de exportación, con énfasis en la certificación.</p>	<p>2.1 Realizar un diagnóstico de la gestión del programa regional de inocuidad y certificación.</p> <p>2.2 Identificar brechas para mejorar la gestión regional generando y proponiendo mejoras</p> <p>2.3 Diseñar e implementar plan de acción en base a las mejores propuestas.</p>
<p>3. Fortalecer la Gestión de la fiscalización ambiental de la Acuicultura en la Dirección Regional.</p>	<p>3.1 Evaluar el Programa Regional de Fiscalización ambiental en la Acuicultura, con foco en la ocurrencia de contingencias ambientales</p> <p>3.2 Realizar una evaluación de la percepción sectorial y de la sociedad civil sobre la gestión de fiscalización ambiental en la región.</p> <p>3.3 Identificar e implementar mejoras en la fiscalización ambiental en base a la evaluación realizada.</p>
<p>4. Promover acciones que contribuyan al cumplimiento normativo que emana de la Ley de Pesca, mediante la entrega de servicios de calidad a los usuarios.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar una estrategia regional para facilitar el cumplimiento normativo de los usuarios sectoriales que califiquen como críticos.</p>
<p>5. Fortalecer los ambientes de trabajo con foco en la calidad de vida laboral de las personas y los equipos de trabajo regionales.</p>	<p>5.1 Elaborar un diagnóstico de la condición del clima laboral en la región.</p> <p>5.2 Elaborar y ejecutar planes de mejora de ambiente de trabajo en la región.</p> <p>5.3 Generar buenas prácticas que potencien el trabajo en equipo, canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes.</p>

#### 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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **33%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.652.000.-** 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) **\$3.098.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.759.000.-**

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

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 15% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión, administración y/o fiscalización en materias del ámbito pesquero, acuícola, sanitario y/o ambiental, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en ámbitos de innovación.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos directivos, gerenciales, jefatura y/o coordinación de equipos, en las materias esenciales.

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

### 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 60% 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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1064
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 38.290.370.000.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura es una institución dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, encargada de ejecutar la política pesquera y de acuicultura nacional y fiscalizar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que le son aplicables con fines de sustentabilidad.

#### Misión Institucional

Contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influye en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas.

#### Los Objetivos Estratégicos Institucionales son:

1. Potenciar el modelo de fiscalización integral en la cadena de valor, con foco en los riesgos de mayor impacto en la sustentabilidad de los recursos, para velar por el cumplimiento de la normativa sectorial.
2. Controlar eficazmente los riesgos sanitarios y ambientales con impactos sociales y económicos, tomando en cuenta las preocupaciones e intereses de la comunidad, para dar una mejor respuesta a sus demandas.
3. Fortalecer la cooperación y retroalimentación con actores clave en el esfuerzo para la sustentabilidad de la pesca y la acuicultura.
4. Innovar en la gestión institucional con énfasis en las personas, la integración de procesos y las soluciones que demanda el entorno, para potenciar las capacidades técnicas institucionales.

#### Productos Estratégicos Institucionales

**Fiscalización Integral:** La fiscalización comprendida como un proceso continuo y articulado que incluye desde la gestión de la norma hasta la penalización de los incumplimientos detectados y que está orientada a influir sobre el comportamiento sectorial de manera que éste sea compatible con la sustentabilidad de las actividades pesqueras y de acuicultura.

**Servicios y entrega de información sectorial a usuarios y ciudadanía:** Administración de los registros pesqueros y de acuicultura creados por la Ley General de Pesca y Acuicultura, en los cuales es obligatorio estar inscrito para ejercer la actividad. Generación y distribución de las estadísticas sectoriales. Entrega de información en apoyo a políticas públicas. Entrega de servicios (trámites) con estándares que faciliten al usuario el cumplimiento de la normativa.

#### En términos de usuarios sectoriales le corresponde relacionarse principalmente con:

1. Armadores artesanales.
2. Armadores industriales.
3. Plantas elaboradoras de productos pesqueros y acuícolas.
4. Organizaciones gremiales o sindicales de la industria pesquera, trabajadores

de plantas, tripulantes industriales, armadores, de acuicultura, de pescadores recreativos y de pescadores artesanales.

5. Centros de cultivo de especies hidrobiológicas inscritos.
6. Importadores de productos pesqueros y acuícolas.
7. Exportadores de productos pesqueros y acuícolas.
8. Pescadores artesanales.
9. Pescadores recreativos.
10. Empresas comercializadoras de productos pesqueros y de acuicultura.
11. Transportes terrestres y marítimos de productos pesqueros y de acuicultura.
12. Agencias aduaneras.
13. Laboratorios, entidades de análisis y/o de muestreo autorizados.
14. Organismos del Estado.
15. Organismos Internacionales.
16. Organismos no Gubernamentales.
17. Universidades y Centros de Estudio e Investigación.
18. Ciudadanía

### **Contexto externo**

La institucionalidad pública pesquera del Estado de Chile está compuesta por dos actores principales: la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) encargada de formular las políticas y generar el marco regulatorio de estas actividades y el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA) que cumple un rol fiscalizador de esta normativa y es el encargado de realizar el control sanitario de los productos pesqueros de exportación. Ambas instituciones interactúan a su vez con el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP) que aporta conocimientos científicos en el proceso de adopción de decisiones regulatorias sectoriales; así como con el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura a pequeña escala (INDESPA).

SERNAPESCA, de acuerdo con la Ley de Pesca, fiscaliza el cumplimiento de la legislación pesquera y acuícola junto a la Armada y Carabineros de Chile, según su jurisdicción. Además, dado el rol sectorial, SERNAPESCA, se vincula con otros organismos fiscalizadores del Estado como, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduana, Servicio de Salud, Servicio Agrícola y Ganadero, Policía de Investigaciones entre otros.

Así mismo, SERNAPESCA interactúa con agentes sectoriales constituidos principalmente por armadores de embarcaciones artesanales e industriales con sus respectivas tripulaciones, organizaciones de pescadores artesanales con autorización para administrar y explotar áreas de manejo, plantas de elaboración de recursos hidrobiológicos (orientadas especialmente a productos de exportación), centros de cultivo, además de los proveedores de servicios asociados a estas actividades (laboratorios, certificadores, transportes de peces de cultivo, talleres de redes, transportistas, comercializadoras, entre otros). Por la dinámica propia del sector se requiere, además, de la coordinación y trabajos conjuntos con un gran número de organizaciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales y diversos centros de estudios.

Por otro lado, con la nueva legislación SERNAPESCA debe participar en los Comités de Manejo de pesquerías, instancia clave en la administración participativa de los recursos pesqueros. Todo lo anterior implica proveer antecedentes en las instancias del Estado y privadas a objeto de contribuir en la definición de políticas públicas adecuadas y efectivas para el sector pesquero y acuícola nacional.

Además, las Direcciones Regionales del Servicio deben asesorar en materias sectoriales a los Intendentes Regionales interactuando con el gabinete regional,

Consejos Zonales de Pesca y comités convocados por el Gobierno Regional, Gobernaciones Provinciales, Secretaríos Regionales Ministeriales, en especial la de Economía, aportando antecedentes sectoriales

### **Contexto interno**

SERNAPESCA se encuentra impulsando cambios en su quehacer en respuesta a cambios en su entorno y actualmente la estrategia fiscalizadora busca influir en las conductas de los actores sectoriales para contribuir a la sustentabilidad sectorial. Para ello SERNAPESCA ha ampliado su modelo de fiscalización incluyendo acciones para facilitar, educar, difundir e involucrar a los ciudadanos en la protección de los recursos pesqueros y el medioambiente en que se desarrollan.

En este contexto, para fortalecer la capacidad institucional se han identificado cinco grandes desafíos que constituyen los ejes fundamentales para concretar dicha modernización:

- a. Potenciar el modelo de fiscalización integral en la cadena de valor, con foco en los riesgos de mayor impacto en la sustentabilidad de los recursos.
- b. Controlar eficazmente los riesgos sanitarios y ambientales con impactos sociales y económicos, tomando en cuenta las preocupaciones e intereses de la comunidad.
- c. Innovar en la gestión institucional con énfasis en las personas, la integración de procesos y las soluciones que demanda el entorno.
- d. Fortalecer la cooperación y retroalimentación con actores claves en el esfuerzo para la sustentabilidad de la pesca y acuicultura.

Destaca con este fin la promulgación de la Ley 21.132 en 2019, que "Moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del SERNAPESCA" y busca subsanar debilidades que socavaban el efecto disuasivo del accionar fiscalizador y de las sanciones aplicadas, y a su vez se entrega una asignación por reconocimiento a la función pública y aumento de la dotación del servicio para cumplir de manera más efectiva sus funciones.

## **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

### **Clientes Internos**

El/la Director/a Regional de la Región de Los Lagos mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el/la Director/a Nacional, ya que es su representante 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.

Asimismo, debe interactuar con el equipo directivo de nivel nacional, constituido por el/la Director/a Nacional, Subdirectores/as, Jefes/as de Departamento, y Unidades, Auditor/a Interno/a y Asociaciones de Funcionarios. Se ha puesto énfasis en este período en la interacción que debe fortalecerse entre la comunidad de Directores/as Regionales, para asegurar el alineamiento estratégico institucional. Le corresponde entonces informar a los directivos de la institución respecto de 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/la Director/a Regional de la Región de Los Lagos se relaciona con instituciones



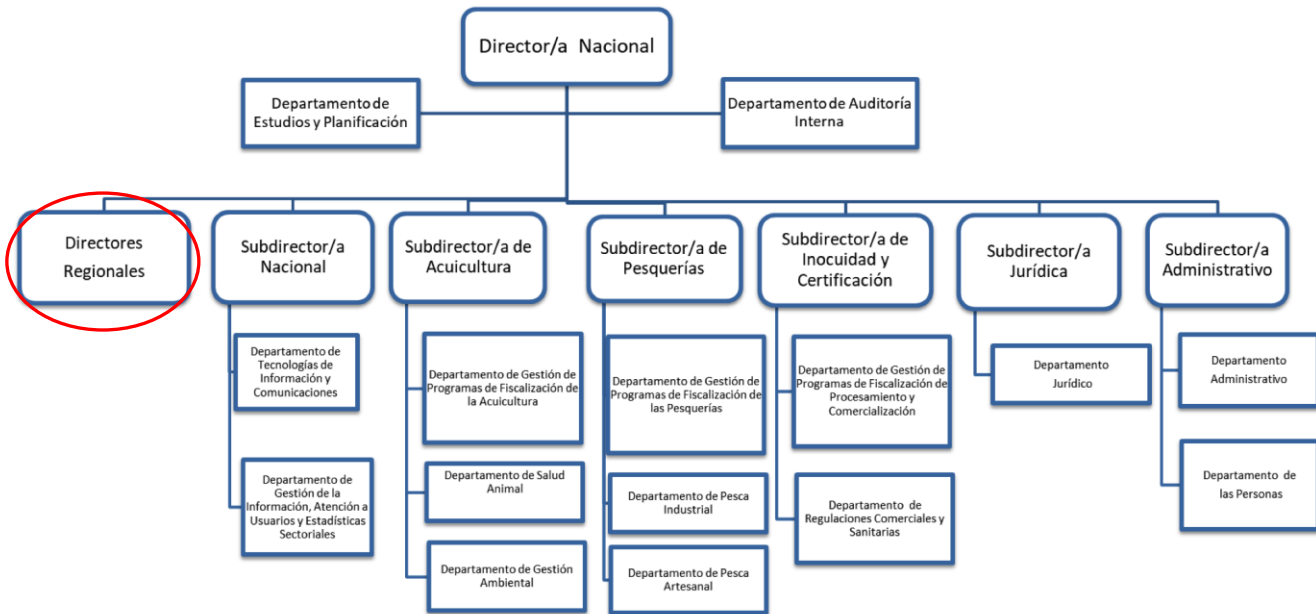
tanto públicas como privadas.

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

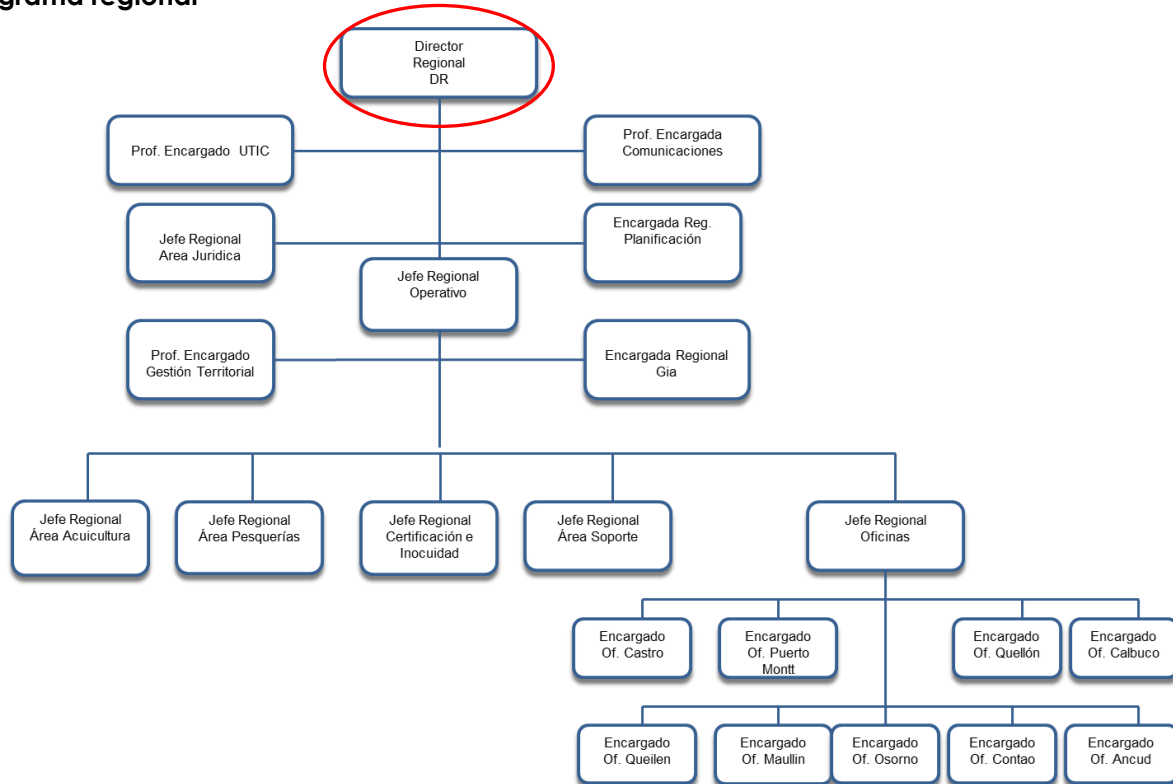
También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas o indirectamente al sector pesquero, como la Armada, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Nacional de Aduana, para articular y coordinar actividades de fiscalización; asesorar en materias sectoriales al Intendente Regional, interactuar a través del gabinete regional y comités convocadas por el Gobierno Regional, Gobernaciones Regionales, Secretarios Regionales Ministeriales, 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.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio



#### Organigrama regional



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.
- Subdirector/a de Acuicultura.
- Subdirector/a de Pesquerías.
- Subdirector/a de Inocuidad y Certificación
- Subdirector/a Administrativo.
- Subdirector/a Jurídico.
- 15 Directores/as Regionales.