

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-06-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Rocco

SUBDIRECTOR/A PESQUERÍAS SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPESCA

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: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducir 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 15 % |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 10 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 20 % |
| A5. LIDERAZGO | 15 % |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 10 % |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 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, incentivando las buenas prácticas pesqueras, que den como resultado el cumplimiento normativo y de ésta manera contribuir a la sustentabilidad de la actividad pesquera.

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, dimensionando 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 relativas a la fiscalización de la normativa pesquera del país.

Será deseable contar con a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerencia y/o jefaturas.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados en la cadena de valor de la actividad pesquera y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados intersectoriales e interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y enfrentar de manera eficiente 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 de la actividad pesquera nacional, alineando las políticas de desarrollo productivo y económico con la sustentabilidad de la actividad, vinculándola al rol público institucional.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas de su equipo, desarrollando alta capacidad empática con éste, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante, con el fin de lograr cohesión y adhesión a los desafíos institucionales y generar una coordinación efectiva de su equipo a lo largo de país.

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

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de recursos pesqueros, recursos naturales renovables, en organizaciones acordes a las características del cargo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en diseño e implementación en procedimientos de fiscalización y/o regulación.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|--|
| Nivel Jerárquico | II Nivel |
| Servicio | Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura |
| Dependencia | Director/a Nacional |
| Ministerio | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. |
| Lugar de Desempeño | Valparaíso |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a de Pesquerías le corresponde dirigir, planificar, implementar, coordinar y supervisar los programas institucionales que den cuenta del cumplimiento de los lineamientos estratégicos y compromisos contraídos por la institución, hacia la sustentabilidad de la actividad pesquera.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Pesquerías le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

- Asesorar al Director/a Nacional y demás órganos del Servicio en materias técnicas, estratégicas y de políticas sectoriales asociadas a las pesquerías.
- Liderar y coordinar la gestión de la Subdirección, asignando responsabilidades, tareas, recursos y presupuesto al equipo de trabajo nacional y regional, velando por el desarrollo de las personas y la generación de un clima laboral armónico.
- Proponer al Director/a Nacional acciones y estrategias, en la cadena de valor, actividades orientadas a aumentar el cambio de comportamiento de los agentes para el cumplimiento de la normativa pesquera.
- Proponer el Programa Nacional de Fiscalización de las actividades pesqueras para el Plan Nacional de Fiscalización Institucional.
- Supervisar la implementación de planes y programas de control aplicables a toda la cadena de valor de la actividad pesquera.

- Evaluar la gestión y grado de cumplimiento de las Direcciones Regionales en materias inherentes a la Subdirección.
- Presentar al Director/a Nacional propuestas de normas o mejoras de ellas para la aplicación y fiscalización de las leyes y reglamentos sobre pesca conforme a su competencia.
- Proponer al Director/a la celebración de convenios de cooperación y asistencia técnica en las materias de su competencia con instituciones nacionales e internacionales, relacionadas con el sector pesquero.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFIOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO |
|---|--|
| 1. Asegurar la Implementación y ejecución de mejoras al modelo de fiscalización institucional, que contribuya a una fiscalización eficaz e integral. | 1.1 Diseñar, implementar y evaluar mejoras al modelo de fiscalización, que permitan integrar y articular en la cadena de valor de la actividad de fiscalización. |
| 2. Identificar y proponer mejoras o nuevas normativas que contribuyan a la sustentabilidad de la actividad sectorial. | 2.1 Generar un plan de trabajo que permita establecer agendas normativas relacionadas con la actividad pesquera y mantener la reportabilidad con la autoridad. |
| 3. Proponer e implementar iniciativas de innovación en materias de nuevas herramientas de fiscalización pesquera, para contar con una mayor cobertura de fiscalización y con una accionar más eficaz y eficiente. | 3.1 Incorporar nuevas tecnologías, herramientas y acciones utilizadas en fiscalización pesquera. |
| 4. Identificar y generar mejoras en el ámbito de la calidad de la fiscalización, conducente a acreditar competencias de los fiscalizadores. | 4.1 Diagnosticar y generar propuestas de capacitación para disminuir las brechas en conocimiento de los procedimientos en fiscalización pesquera. |
| 5. Identificar y proponer mejoras a los procesos de habilitación de operación de los agentes pesqueros, para aumentar la eficiencia en la tramitación. | 5.1 Diagnosticar los obstáculos en los procesos de habilitación, proponer e implementar las mejoras que disminuyan los tiempos de tramitación. |

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La actividad pesquera y acuícola en Chile se ha convertido en una de las áreas más relevantes de la economía nacional. Chile se ubica entre los principales productores a nivel mundial, tanto en términos pesqueros (nivel de desembarque), como en acuicultura (nivel de cosechas). Esta condición se explica debido a que nuestro país se ubica en una de las zonas marinas más productivas del planeta, desde donde se extraen cerca de 160 especies hidrobiológicas, que incluyen peces, algas, crustáceos, moluscos y equinodermos.

Estas cifras representan, en términos globales un aumento de un 5,9% en comparación al 2013 explicado fundamentalmente por un incremento aproximado del 14% del desembarque del sector artesanal.

Aún cuando el sector siga enfrentado diversas situaciones de crisis, mantiene una tendencia creciente en el valor de las exportaciones alcanzando, el 2014, un total de 6.164 millones de dólares, un 17,6% más que en el año 2013. En términos de volumen, las exportaciones llegan a 1,34 millones de toneladas, esto es un 7,4% por sobre lo despachado el 2013. Los retornos se explican de manera relevante por los resultados de la salmonicultura que representa el 70,8% del valor total de estas exportaciones, presentando un aumento del 23,9%, aún cuando el volumen exportado, aumenta sólo en un 7,2%. En términos de precios promedios, las exportaciones del sector experimentaron un aumento del 16,7%, en tanto, en el caso de los salmónidos en particular, el precio aumenta en 15%.

Durante el 2014, la pesca y acuicultura nacional suministraron productos a consumidores de más de 110 países, dentro de los cuáles los más relevantes son Estados Unidos, Japón, Brasil y Rusia.

Los principales recursos hidrobiológicos, en términos de volúmenes, y al igual que en los últimos años, en acuicultura y pesca fueron:

Acuicultura: Salmón del atlántico (*Salmo salar*); Salmón plateado (*Oncorhynchus kisutch*); Trucha arco iris (*Oncorhynchus mykiss*) y Chorito (*Mytilus chilensis*).

Pesca: Jurel (*Trachurus murphyi*); Jibia (*Dosidicus gigas*); Huiro negro (*Lessonia nigrescens*); Merluza de Cola (*Macrurus magellanicus*).

En términos de pesquerías, de acuerdo a información de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura; al 2014 de las 38 principales, 8 se encuentran en plena explotación, 14 asimiladas a plena explotación, 8 sobreexplotadas y 8 colapsadas. Cabe señalar, la relevancia en la conformación de los comités de manejo (CM), donde de las pesquerías en plena explotación, tales como sardina común (V a X regiones) y crustáceos (langostino amarillo, langostino colorado y camarón nailon), se encuentran 100% conformados. A lo señalado, se debe destacar que pesquerías tan tradicionales como la anchoveta en la zona norte, merluza de cola (zona centro y sur), jurel (XV a X regiones), se encuentran sobreexplotadas y otras tales como

la merluza común, se consideran colapsadas o agotadas; por lo que se requiere de un esfuerzo institucional coordinado, eficiente y eficaz para asegurar la sustentabilidad de los recursos.

Acorde a lo señalado precedentemente, 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 las normas pesqueras y de acuicultura, proveer servicios para facilitar su correcta ejecución y realizar una gestión sanitaria eficaz, a fin de contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente.

En este contexto, se han definido las siguientes cuatro áreas estratégicas de acción :

1. Calidad de servicio: posicionar a SERNAPESCA como una institución de excelencia orientada a la satisfacción de los agentes. Los énfasis en esta área son:
 - Mejorar la satisfacción de los agentes y stakeholders.
 - Mejorar capacidad de respuesta a los usuarios sectoriales.
2. Gestión de normas: contribuir activamente a un buen diseño y evaluación de las normas a nivel nacional e internacional. Los énfasis en esta área son:
 - Contribuir al diseño o mejoras de normas a nivel nacional e internacional.
 - Fortalecer rol institucional en ámbitos internacionales.
3. Fiscalización: Potenciar el modelo de fiscalización institucional. Los énfasis en esta área son:
 - Potenciar el modelo de fiscalización institucional para contribuir al cambio de conductas de los usuarios conducentes al cumplimiento de la normativa
 - Contar con un control eficaz de toda la cadena productiva del sector.
 - Generar los énfasis para el análisis de riesgo en la aplicación de las actividades de fiscalización.
 - Fortalecer redes de cooperación con actores e instituciones claves en el ámbito de la fiscalización.
4. Recursos Internos: fortalecer los recursos internos, con énfasis en las personas y tecnologías. Los énfasis en esta área son:
 - Disminuir brecha de competencias de los fiscalizadores.
 - Fortalecer compromiso del personal.
 - Contar con tecnologías adecuada en procesos clave.
 - Contar con infraestructura acorde a necesidades de usuarios y funcionarios.
 - Mejorar comunicación institucional.

- Asegurar presupuesto estratégico.

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 de Acuicultura.
- Subdirector/a de Pesquerías.
- Subdirector/a de Comercio Exterior.
- Subdirector/a Administrativo.
- Subdirector/a Jurídico
- 15 Directores/as Regionales.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales productos y servicios asociados al cargo son los siguientes:

- Asesorar a Director Nacional en materias del sector pesquero.
- Diseño y supervisión de la ejecución del Programa de Fiscalización Pesquera. Implementación de diseños de fiscalización integral de las actividades extractivas y de procesamiento, a fin de ejecutar las acciones de vigilancia y control de cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con estas actividades por parte de los agentes involucrados en ellas.
- Propuesta de agenda normativa.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo de el/la Subdirector/a Pesquerías es el siguiente:

Jefe/a Departamento de Gestión de Programas de Fiscalización: quien implementa las políticas y estrategias de acción en materia de monitoreo, control y vigilancia de cumplimiento de las normas de administración pesquera.

El departamento está compuesto por 25 profesionales y técnicos y 1 administrativo.

Jefe/a Departamento Pesca Artesanal: quien implementa las políticas y estrategias de acción en materia de fiscalización para el cumplimiento del sector artesanal, principalmente las cuotas de captura y áreas de manejo del sector pesquero artesanal, contribuyendo al desarrollo sustentable de la actividad.

El departamento está compuesto por 15 profesionales y técnicos y 1 administrativo.

CLIENTES INTERNOS

El/la Subdirector/a Pesquerías tiene una relación directa y de comunicación permanente con el Director/a Nacional, Subdirector/a Nacional y los/as subdirectores/as de Acuicultura, Comercio Exterior, Administrativa, Jurídica y Directores Regionales.

CLIENTES EXTERNOS

Otros organismos públicos y privados relacionados con SERNAPESCA y que tienen vinculación con el Subdirector/a Pesquerías son:

- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.
- Armada de Chile.
- Carabineros de Chile.
- Servicio de Impuestos Internos.
- Servicio de Aduana.
- Universidades.
- Organizaciones de industriales pesqueros, pescadores artesanales legalmente constituidas (confederaciones, federaciones, sindicatos, etc.).
- Entes sujetos de fiscalización.

DIMENSIONES DEL CARGO

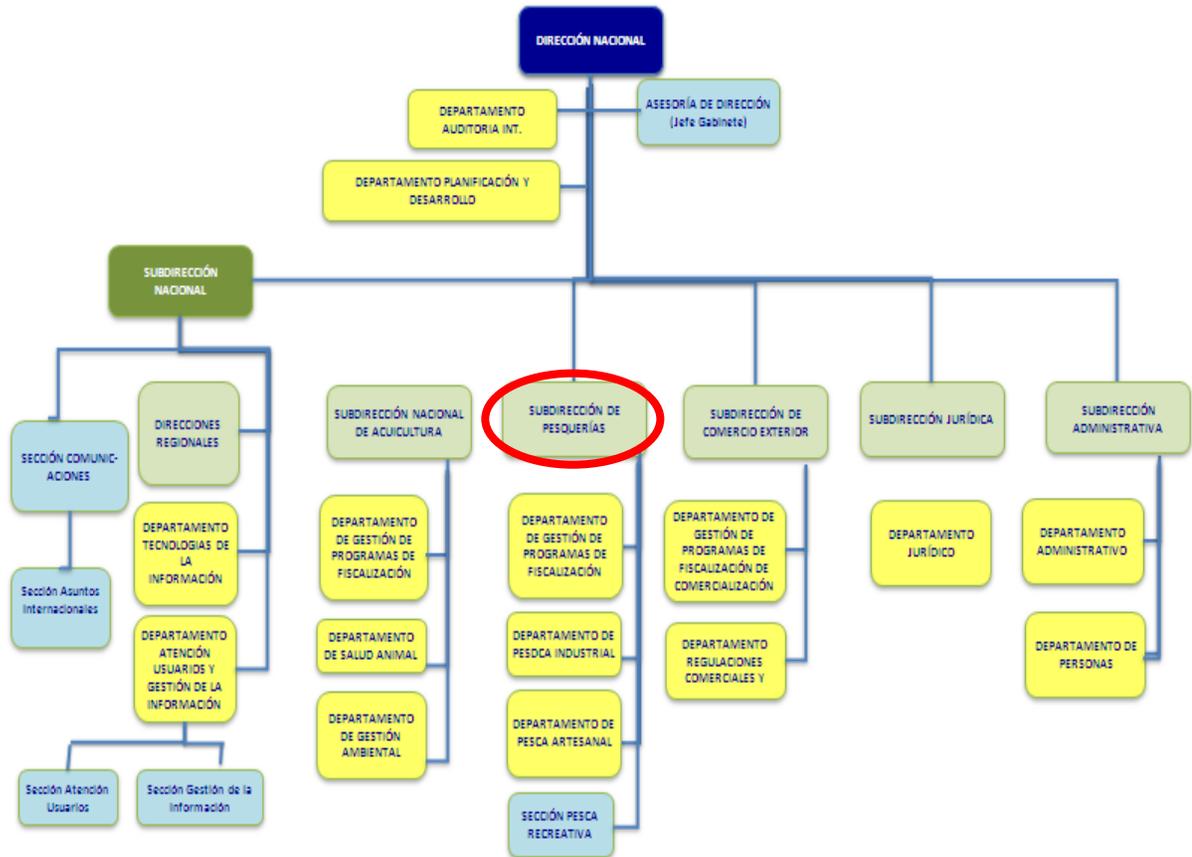
| | |
|------------------------------------|--------------------|
| Nº personas que dependen del cargo | 42 |
| Dotación del Servicio* | 897 |
| Dotación honorarios del Servicio | 62 |
| Presupuesto que administra** | \$189.000.000.- |
| Presupuesto del Servicio*** | \$29.769.006.000.- |

* Funcionarios de plantas y contrata.

**Fuente: Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (2015).

***Fuente: Dirección de Presupuestos (2015).

ORGANIGRAMA



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 **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.700.000.-** 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 50% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.552.530.- | \$1.276.265.- | \$3.828.795.- | \$ 3.163.043.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.555.708.- | \$2.277.854.- | \$6.833.562.- | \$ 5.357.291.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$3.894.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.540.409.- | \$1.270.204.- | \$3.810.613.- | \$3.149.043.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.019.880.- | \$2.009.940.- | \$6.029.820.- | \$4.800.577.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 3.700.000.- |

***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.

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 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 éste 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.