

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-10-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Eduardo Moyano

DIRECTOR/A REGIONAL METROPOLITANA 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: Inciso final del artículo 40° de la Ley 19.882.

2. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno regional y nacional 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, gerenciales y/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, de ser necesario, 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 socio-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 en especial con los actores relevantes de la región.

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

Será deseable poseer conocimientos y/o experiencia en gestión y/o administración en materias tales como del ámbito pesquero, acuícola, sanitario y/o ambiental que se requieran para el ejercicio de la función.

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	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Regional de la Región Metropolitana del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde 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 contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente.

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. Conducir 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

<p>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.</p> <p>6. Liderar regionalmente las labores de difusión preventiva al sector artesanal, en el marco de la normativa pesquera, que afecta a los pescadores/as artesanales.</p> <p>7. Supervisar el cumplimiento del Plan Nacional de Fiscalización en la región.</p> <p>8. Dirigir 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.</p> <p>9. Liderar, tanto su equipo de trabajo como los recursos financieros, con el fin de cumplir los objetivos del Servicio en la región.</p>
--

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. Posicionar regionalmente a SERNAPESCA a través de facilitar el cumplimiento normativo, mediante una mejor atención a los usuarios/agentes sectoriales.	1.1 Implementación efectiva de la plataforma de atención de los usuarios/agentes sectoriales. 1.2 Mejorar y facilitar la atención de los usuarios/agentes sectoriales.
2. Potenciar el modelo de fiscalización y de gestión sanitaria, para contribuir a la sustentabilidad de los recursos hidrobiológicos y la competitividad de la actividad sectorial.	2.1 Desarrollo, ejecución y seguimiento del Programa regional de Fiscalización en la región. 2.2 Asegurar el funcionamiento sistemático y frecuente del comité regional de fiscalización. 2.3 Implementación de la gestión de riesgo de comportamiento en los usuarios/agentes sectoriales. 2.4 Mantener la plataforma de información actualizada.
3. Mejorar la gestión interna, para lograr que las causas judiciales y administrativas de la región se desarrollen de acuerdo a la normativa vigente, como cierre a los procesos de fiscalización.	3.1 Desarrollo de un plan de mejora con evaluación de sus resultados.
4. Optimizar la gestión de personas de la Dirección Regional, con el fin de generar mayor valor	4.1 Implementar y difundir los procedimientos establecidos en la Política de Gestión de Personas de la Institución.

público.	4.2 Desarrollar y ejecutar los planes de mejora respecto de las variables del clima laboral que estén bajo el promedio nacional.
5. Potenciar la vinculación con las organizaciones de pesca, en pro de lograr los lineamientos gubernamentales.	5.1 Establecer mesas de trabajo con los gremios. 5.2 Promover las medidas contempladas en las nuevas iniciativas gubernamentales para el sector.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La actividad pesquera y acuícola en Chile se ha situado como una de las áreas líderes en crecimiento de la economía nacional.

El esfuerzo exportador sectorial durante el año 2013 generó un total de US\$5.241 millones y superó el 1.2 millones de toneladas. Vale indicar que este valor exportado, representa una cifra inédita dentro de la historia de las exportaciones sectoriales en el país.

Durante el año 2013, la pesca y acuicultura nacional exportó más de 126 recursos pesqueros, los cuales se derivaron a un total de 109 mercados internacionales. Los principales nueve destinos concentraron el 78% del valor exportado, donde 5 de los 6 principales mercados de la canasta exportadora requieren certificaciones emitidas por SERNAPESCA. Dentro de éstos, los más relevantes en términos de divisas son Estados Unidos, Japón y Brasil, que representan el 25,5%, 19,8% y 9,9% del valor total exportado, respectivamente. De estos destinos, solo Japón muestra una caída en valor (22,9%) respecto del año 2012.

En términos de pesquerías, de acuerdo a información de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura; al 2013 de las 33 principales, 12 se encuentran en plena explotación, 8 sobreexplotadas, 8 colapsadas y 5 sin información; por lo que se requiere de un esfuerzo institucional coordinado, eficiente y eficaz para asegurar la sustentabilidad de los recursos.

La Región Metropolitana es el punto neurálgico, a través del cual se exportan los productos pesqueros frescos, generando una alta actividad de certificación, particularmente en el rubro de peces demersal que es un porcentaje cercano al 70% se exportan bajo esa condición. Otro aspecto relevante es la pesca recreativa, la cual se realiza profusamente en los parques nacionales y lagunas adyacentes. La Región Metropolitana trabaja de manera coordinada con las regiones que tienen fuerte actividad extractiva ya que es el último eslabón de la cadena exportadora.

En el subsector industrial y acuícola, la región está representada por 25 plantas elaboradoras y 9 centros de cultivos respectivamente.

Dentro de dicho marco, el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura tiene como misión "Fiscalizar el cumplimiento de las normas

pesqueras y de acuicultura, proveer servicios para facilitar su correcta ejecución y realizar una gestión sanitaria y eficaz, a fin de contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y de 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 usuarios. Los énfasis en esta área son:

- Mejorar la satisfacción de usuarios e instituciones y autoridades vinculadas.
- 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 de normas a nivel nacional e internacional.
- Fortalecer rol institucional en ámbitos internacionales.

3. Fiscalización y Gestión Sanitaria: Potenciar el modelo de fiscalización y de gestión sanitaria. Los énfasis en esta área son:

- Contribuir por medio de la certificación, al ingreso de las exportaciones del sector en destino.
- Contar con un control eficaz de la cadena productiva del sector.
- Contar con criterios estandarizados de control y seguimiento.
- Generar enfoque de análisis de riesgo en fiscalización y gestión sanitaria.
- Fortalecer cooperación con actores claves en el ámbito de la fiscalización.

4. Recursos Internos: Fortalecer los recursos internos, con énfasis en las personas y tecnologías de información. Las orientaciones en esta área son:

- Disminuir brecha de competencias.
- Fortalecer compromiso del personal.
- Contar con tecnologías de información 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 Comercio Exterior.
- Subdirector/a de Pesquerías.
- Subdirector/a Jurídico.
- Subdirector/a Administrativo.
- 14 Directores/as Regionales.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales productos y servicios de la Dirección Regional Metropolitana del 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 documental y en terreno de la normativa pesquera y de acuicultura.
- Control de cuotas de captura de pesca.
- 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.
- Utilizar la plataforma de información institucional para el diseño de las actividades de fiscalización.

c. Facilitación de los procesos de exportación a países vecinos:

- 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.
- 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.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Dirección Regional Metropolitana está compuesta por 33 personas, de los cuales se reparten bajo las siguientes áreas de trabajo:

- Acuicultura.
- Pesca Extractiva.
- Soporte Administrativo.
- Comercio Exterior.
- Jurídica.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Regional de la Región Metropolitana 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 Interno y Directores/as Regionales. 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 Metropolitana se vincula con instituciones tanto públicas como privadas.

Se relaciona e interactúa con agentes sectoriales, tales como los sectores industrial 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 vincula 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.

Asesora en materias sectoriales al Intendente Regional, interactúa a través del gabinete regional y comités convocados por el Gobierno Regional, Gobernaciones Regionales, Secretarios Regionales Ministeriales, aportando antecedentes sectoriales que respalden decisiones regionales.

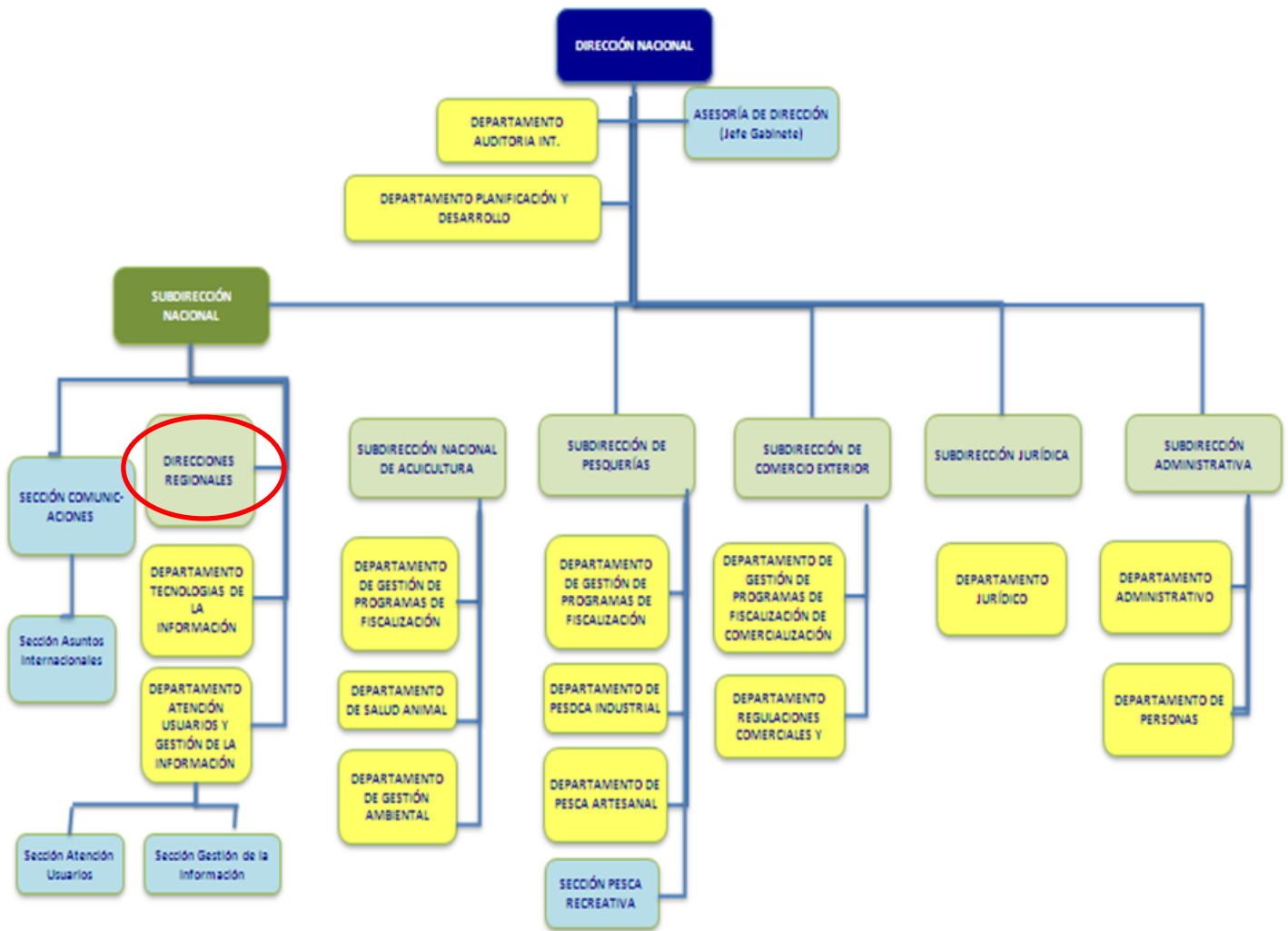
Interactúa a través del Director Zonal de Pesca con la Subsecretaría de Pesca en la aplicación de regímenes y medidas de administración pesquera de interés regional y con el Instituto de Fomento Pesquero y Universidades en materias de estudios de recursos hidrobiológicos.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	26
Dotación Total del Servicio	812
Personal a honorarios de la región	5
Presupuesto que administra*	\$86.689.000.-
Presupuesto del Servicio**	\$25.504.048.000.-

Fuente: * Dirección de Presupuesto, Ley Inicial 2014.

ORGANIGRAMA



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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.779.000.-** 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 25%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.166.983.-	\$650.095.-	\$2.817.078.-	\$ 2.332.745.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.829.514.-	\$1.148.854.-	\$4.978.368.-	\$ 4.137.616.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.934.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.156.194.-	\$646.858.-	\$2.803.052.-	\$2.320.614.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.384.077.-	\$1.015.223.-	\$4.399.300.-	\$3.694.398.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 2.779.000.-

***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 altos directivos públicos nombrados 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 alto directivo público 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 público 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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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.