

**SUBDIRECTOR/A NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPESCA  
MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Valparaíso  
Región de Valparaíso

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Subdirector/a Nacional le corresponde liderar la gestión de la información, tecnologías, seguridad de la información y atención de usuarios, para elevar los estándares de calidad y mejoramiento de la provisión de los servicios institucionales, respondiendo a los requerimientos de la Dirección Nacional, en base a los lineamientos gubernamentales, institucionales y normativa vigente.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al cumplimiento de los desafíos del Servicio, resguardando que se atiendan de manera efectiva las demandas estratégicas de la Dirección Nacional, con énfasis en la coordinación de procesos que sean críticos para el logro de las metas institucionales.
2. Proponer al Director Nacional e implementar la integración de los datos intra e interinstitucionales, con incorporación de tecnología, para la gestión eficiente del Servicio.
3. Proponer al Director Nacional y ejecutar acciones y estrategias tendientes a hacer más efectiva la recopilación de antecedentes y la atención de usuarios y ciudadanía, en el marco de los estándares de modernización del Estado.
4. Conducir y coordinar los departamentos de su dependencia y recursos asignados a éstos.
5. Coordinar operativa y estratégicamente las acciones e iniciativas de las Subdirecciones y las Direcciones Regionales.
6. Supervisar y controlar el plan de implementación del proyecto de modernización del Servicio, asimismo ejecutar lo que le corresponda a su Subdirección.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	11
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	27
<b>Presupuesto que administra</b>	200.924.000

### 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 Subdirección Nacional, con el objetivo de evaluar la estructura funcional y levantar aspectos críticos de mejora (internos y externos).</p>	<p>1.1 Realizar un diagnóstico de la actual estructura de la Subdirección Nacional.</p> <p>1.2 Identificar brechas para mejorar la gestión generando y proponiendo mejoras.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar el plan de acción en base a las mejoras propuestas.</p>
<p>2. Potenciar el modelo de fiscalización, mejorando e integrando las bases de datos intra e interinstitucionales, a través de la gestión de las tecnologías de la información.</p>	<p>2.1 Diseñar y desarrollar un modelo de gestión de las bases de datos institucionales, su gobernabilidad e integración y su conexión con las bases de datos de otras instituciones, considerando el quehacer del Servicio en toda la cadena productiva sectorial.</p> <p>2.2 Definir plan de acción que asegure el cumplimiento de estándares comprometidos en materia de seguridad de la información e implementar y supervisar su ejecución.</p>
<p>3. Fortalecer, mejorar y perfeccionar el modelo de atención de usuarios y ciudadanía para posicionar a SERNAPESCA como una institución moderna, que presta servicios de calidad y excelencia.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un modelo de atención de usuario institucional, articulando todas las canales de interacción con el usuario como son: presencial, telefónica, en línea (virtual) y página web, con mediciones de satisfacción.</p> <p>3.2 Generar y mantener las condiciones apropiadas para asegurar la continuidad operativa de la atención en línea de usuarios externos.</p>
<p>4. Fortalecer los ambientes de trabajo con foco en la calidad de vida laboral de las personas y los equipos de trabajo.</p>	<p>4.1 Elaborar un diagnóstico de la condición del clima laboral.</p> <p>4.2 Elaborar y ejecutar planes de mejora de ambiente de trabajo.</p> <p>4.3 Generar buenas prácticas que potencien el trabajo en equipo, canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes.</p>

<p>5. Gestionar los sistemas críticos para el logro de la modernización de SERNAPESCA, en el ámbito de la fiscalización.</p>	<p>5.1 Realizar un diagnóstico de los sistemas críticos para la fiscalización considerando la cadena de valor de la pesca y la acuicultura (ejemplo Sistema de Trazabilidad Institucional).</p> <p>5.2 Identificar brechas para robustecer los sistemas y proponer mejoras para superarlas.</p> <p>5.3 Diseñar e implementar el plan de acción en base a las mejoras propuestas.</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 **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.567.000.-** 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) **\$3.904.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.892.000.-**

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 y/o administración en materias tales como tecnologías de información, procesos y/o control de gestión en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en ámbitos de innovación y/o cadena agroalimentaria.

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

### 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.

\*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.

## 2.4 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. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

#### 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)	1165
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 32.609.874.000.-

#### 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, Secretarías 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 cuatro 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 Subdirector/a Nacional tiene una relación directa y de comunicación permanente con el Director/a Nacional y los/as subdirectores/as de Acuicultura, Pesquerías, Inocuidad y certificación, Administrativo, Jurídica y Directores/as Regionales. Además, se relaciona con las asociaciones de funcionarios.

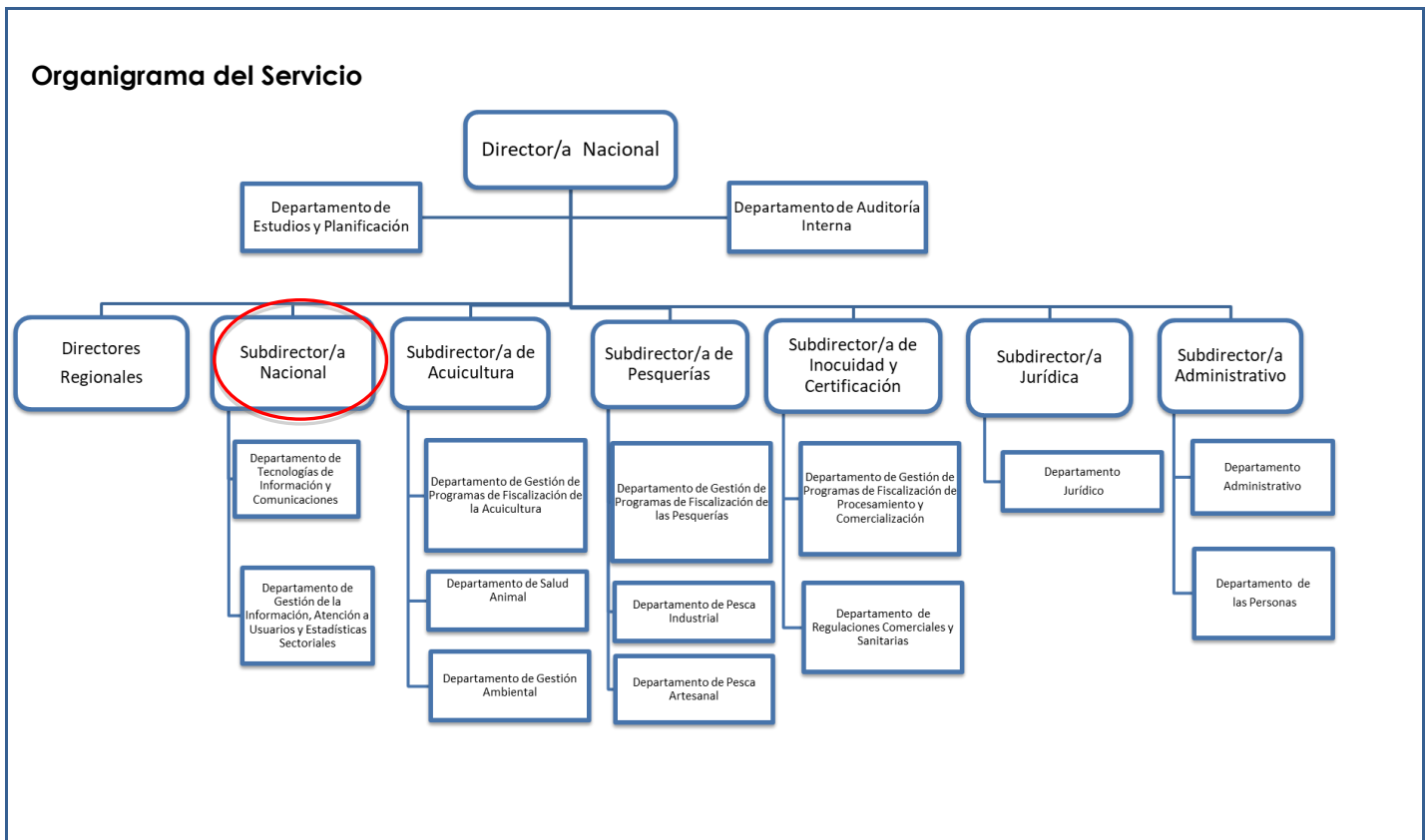
#### **Clientes Externos**

El/la Subdirector(a) Nacional se relaciona con otros organismos públicos y privados relacionados con SERNAPESCA y que tienen vinculación con la Subdirección Nacional:

- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Instituto Nacional de Estadísticas
- Contraloría General de la República
- Armada de Chile
- Servicio de Impuestos Internos

- Servicio Nacional de Aduanas
- Universidades
- Organizaciones de empresas sectoriales (pesca y acuicultura)
- Entes sujetos de fiscalización.
- Organismos no gubernamentales y sociales

### 3.4 ORGANIGRAMA



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.