

**SUBDIRECTOR/A FUNCIÓN FISCALIZACIÓN
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector/a Función Fiscalización le corresponde proponer y gestionar los programas de fiscalización asegurando su cumplimiento de conformidad con las normas que regulan el comercio exterior, la estrategia institucional, disposiciones legales y/o tratados internacionales vigentes, por medio de la aplicación sistemática de un modelo de gestión de riesgos.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Función Fiscalización, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Rediseñar e implementar un sistema de gestión y análisis de datos, basado en un modelo de inteligencia, integrando los sistemas de información disponibles en el Servicio para la toma de decisiones.
2. Supervisar el modelo de fiscalización del Servicio Nacional de Aduanas, coordinando la ejecución de programas estratégicos y operativos de fiscalización de los riesgos aduaneros y control de la evasión.
3. Monitorear los principales riesgos y factores de la subdirección de fiscalización que permitan determinar los planes para la aplicación de la auditoría a posteriori, asegurando incorporar los cambios necesarios para la mitigación y control del riesgo.
4. Evaluar y mejorar continuamente los procesos y procedimientos de fiscalización, asegurando el cumplimiento de estos.
5. Participar en calidad de asesor, convocante o coordinador de comisiones de trabajo, conformadas con instituciones gubernamentales que realizan funciones de fiscalización o control.
6. Velar por la adecuada ejecución de planes operativos que aseguren, desde el punto de vista aduanero, el cumplimiento de las normas.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	95
Presupuesto que administra	\$1.150.213.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-03-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Rodríguez

* 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 el control y fiscalización del comercio internacional en fronteras para mitigar riesgos asociados al proceso de exportaciones e importaciones basado en un modelo de inteligencia de negocio y análisis de datos.</p>	<p>1.1 Definir un programa de trabajo en base a la gestión de riesgos, que considere estrategias tendientes a controlar el crimen organizado, asociado al tráfico transfronterizo, como también la fiscalización a posterior.</p> <p>1.2 Fortalecer la gestión integral de riesgos de operaciones de despacho de mercancías transportadas por vía aérea, marítima y terrestre, con énfasis en e-commerce.</p> <p>1.3 Supervisar el cumplimiento y eficacia, a nivel regional de los planes del modelo de fiscalización y generar acciones correctivas en caso de desviaciones del resultado esperado.</p> <p>1.4 Definir protocolos de fiscalización que permitan estandarizar las actuaciones de los funcionarios ante la detección de ilícitos.</p>
<p>2. Disminuir las infracciones o delitos aduaneros, mediante una estrategia de fomento al cumplimiento voluntario de las normas que regulan el comercio exterior por parte de los operadores.</p>	<p>2.1 Definir una planificación del crecimiento del número de operadores certificados (Operador Económico Autorizado-OEA), medir la mejora en el nivel de cumplimiento que supone la certificación y evaluar los resultados.</p> <p>2.2 Proponer adecuaciones normativas para los Agentes de Aduanas y despachadores especiales con el objetivo de fortalecer el cumplimiento voluntario.</p> <p>2.3 Generar acciones de seguimiento y corrección al incumplimiento aduanero para prevenir, disuadir y verificar el cambio de comportamiento de los usuarios y operadores según el área.</p> <p>2.4 Desarrollar e implementar un programa de comunicación y educación para fomentar el cumplimiento voluntario.</p>
<p>3. Fortalecer la fiscalización integral de los operadores de comercio exterior para reducir la evasión tributaria y aduanera, basada en un modelo de inteligencia de negocio y análisis de datos.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar las actividades y procedimientos que conforman el programa de auditoría a posteriori en el Servicio.</p> <p>3.2 Medir y evaluar la eficacia de los programas de auditoría a posteriori.</p>

	3.3 Supervisar la implementación de la carpeta de despacho electrónica.
4. Mejorar el análisis mediante la utilización de herramientas de inteligencia aplicada a la información disponible en los sistemas con que cuenta el Servicio.	<p>4.1 Generar metodologías, que permitan mejorar la eficacia en selectividad de las operaciones de comercio exterior.</p> <p>4.2 Fortalecer el análisis, evaluación y sistematización de los resultados obtenidos desde las acciones de control y fiscalización para apoyar la toma de decisiones en los distintos niveles de la institución.</p> <p>4.3 Generar modelos predictivos de comportamiento de los operadores de comercio exterior en el ámbito de fiscalización.</p> <p>4.4 Integrar la datos y sistemas de los acuerdos de cooperación aduanera, junto con definir líneas de cooperación y asistencia internacional, con el propósito de fortalecer la inteligencia de datos en la fiscalización.</p>
5. Implementar la política de gestión de personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos del área encargada de la materia en la institución.	<p>5.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la subdirección en la implementación del plan estratégico de gestión de personas.</p> <p>5.2 Desarrollar competencias y fortalecer las capacidades de la organización a nivel regional y nacional.</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 **2º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.327.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.426.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.129.000.-

Quien resulte elegido para ocupar el cargo percibirá la bonificación de estímulo al desempeño funcionario establecida en el artículo 11° de la ley 19.479, no incluida en la presente estimación de renta, en la medida que integre la Junta Calificadora Central del Servicio Nacional de Aduanas.

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 profesional 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 legal: Artículo 8° de la Ley N° 19.479 y artículo 40°, inciso final, de la 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 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en diseño e implementación en procedimientos de fiscalización en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en áreas de fiscalización y/o el diseño e implementación de sistemas integrados de análisis de información para la gestión de riesgos, en organizaciones acordes a las características del cargo.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales y/o de jefaturas en instituciones públicas o privadas.

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 5% 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. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.
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

Dotación Total (planta y contrata)	2.116
Presupuesto Anual	\$73.746.535.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y a la protección del país y las personas, a través de procesos sinérgicos, efectivos y transparentes, sustentados en una gestión estratégica e inteligente de los datos e información.

Objetivos Estratégicos

- Fortalecer la institucionalidad a través un sistema de gestión eficiente y eficaz, que permita priorizar y dirigir los cambios estratégicos del Servicio Nacional de Aduanas; con énfasis en la mejora continua, la innovación, el buen uso de recursos y la entrega de servicios de calidad.
- Desarrollar y aplicar estrategias diferenciadas para una fiscalización ágil e inteligente, según el nivel de cumplimiento de los operadores y los riesgos prioritarios del país.
- Fomentar el cumplimiento voluntario, a través de la optimización de procesos y normativa basada en estándares internacionales, y el diseño e implementación de programas que facilitan las operaciones aduaneras.
- Establecer estrategias de explotación, desarrollo y mantención de plataformas de tecnologías de la información que soporte los procesos, para garantizar una gestión integrada y eficiente, y con ello, asegurar la prestación de un servicio oportuno y de calidad a nuestros usuarios.
- Diseñar e implementar un marco estandarizado, innovador, y flexible, de infraestructura y equipamientos para el cumplimiento del modelo de prioridades institucionales y el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la organización.
- Fortalecer y desarrollar el sistema de gestión de personas basado en competencias, para contribuir a la estrategia institucional, propiciando ambientes laborables saludables y seguros, con funcionarios probos y comprometidos con la institución.
- Fortalecer y desarrollar un sistema de seguridad y gestión de datos e información institucional, para contribuir al mejoramiento continuo y eficiencia, facilitando el proceso de toma de decisiones estratégicas y fundadas en análisis de datos.

Cobertura Territorial

La Dirección Nacional del servicio, con sede en Valparaíso, está constituida por 6 subdirecciones. A nivel regional cuenta con 10 direcciones regionales, 6 administraciones de aduanas y 57 pasos fronterizos. Aduanas se hace presente en puertos, aeropuertos y avanzadas. Las Aduanas de Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y Talcahuano, en términos de valor de los productos exportados

tramitaron el 75% de los embarques.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

El/la Subdirector/a Función Fiscalización se relaciona internamente con:

- Director/a Nacional, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por el Servicio.
- Los Departamentos Staff del Director/a Nacional.
- Todas las Subdirecciones del Servicio, especialmente se relaciona con las Subdirecciones Técnica, de Informática, y Jurídica, esto porque junto a ellos valida y optimiza los procedimientos aduaneros y las denuncias por ilícitos.
- Las Direcciones Regionales y las Administraciones de Aduanas del país, a quienes debe impartir las normas y procedimientos en materia de fiscalización asegurando su aplicación.

Clientes Externos

La función de este alto directivo, implica estar continuamente en contacto con organizaciones, particulares y todo aquel que deba cumplir con las obligaciones aduaneras:

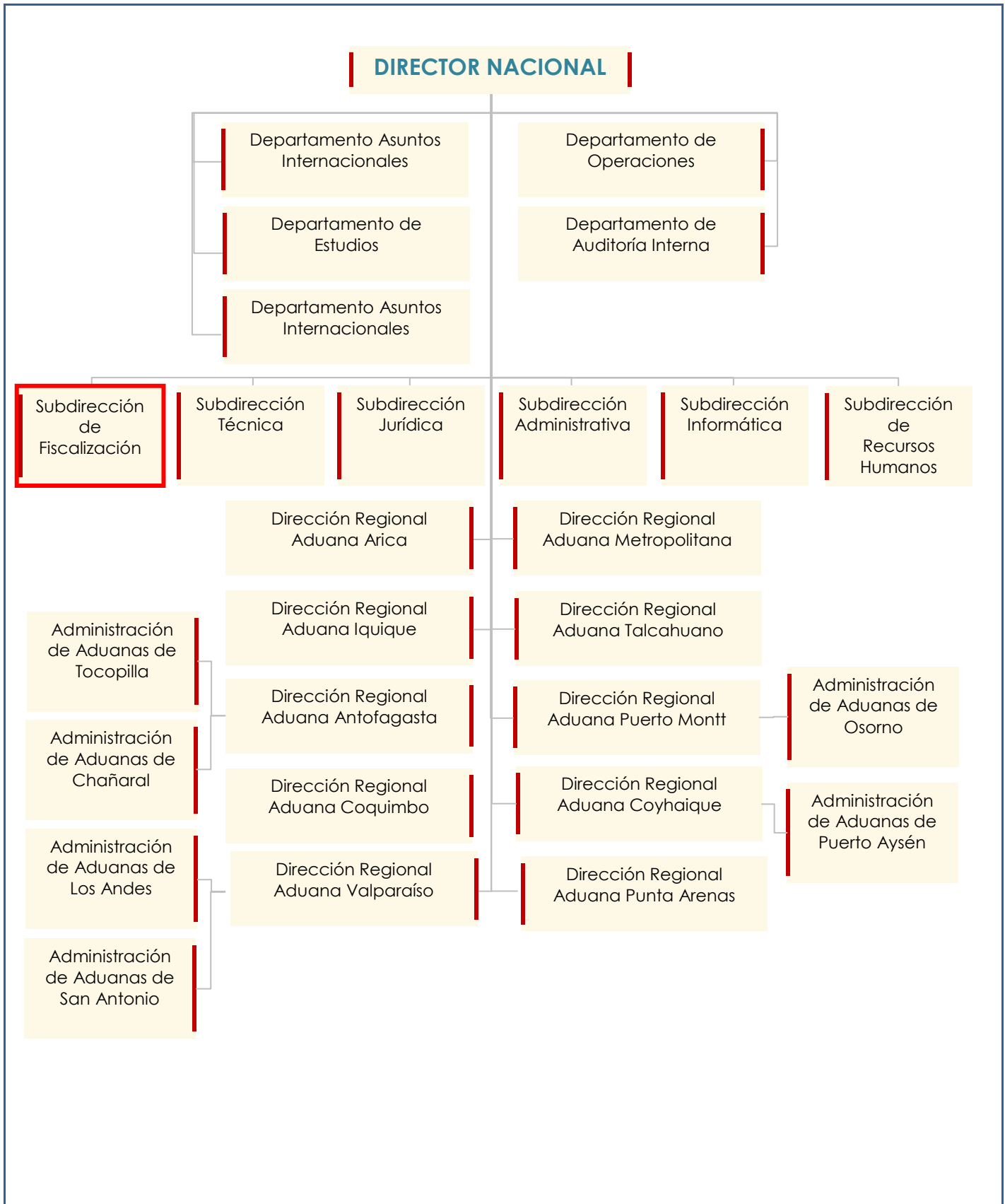
- Otros organismos públicos relacionados en las áreas de fiscalización y de Comercio Exterior, tales como: Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía, Servicio de Tesorerías, Servicio de Impuestos Internos, Banco Central de Chile, Servicio Agrícola y Ganadero, Servicio Nacional de Pesca, Policía de Investigaciones, Agencia Nacional de Inteligencia, Instituto Nacional de Propiedad Industrial, Registro Nacional de Vehículos Motorizados, Ministerio de Transportes, DIBAM, SENDA, Dirección de Extranjería, entre otros.
- Organizaciones gremiales de empresarios, tales como la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Cámaras de Comercio, Cámaras Aduaneras, Asociación Nacional Automotriz y Confederación Nacional del Cuero y Calzado, entre otros.
- Organizaciones Internacionales relacionadas con la fiscalización y el comercio, tales como: Organización Mundial de Comercio (OMC), Organización Mundial de Aduanas (OMA), Programa de Naciones Unidas para Drogas, Cámara de Comercio Internacional y Aduanas de otros países, entre otros.

Actores Claves

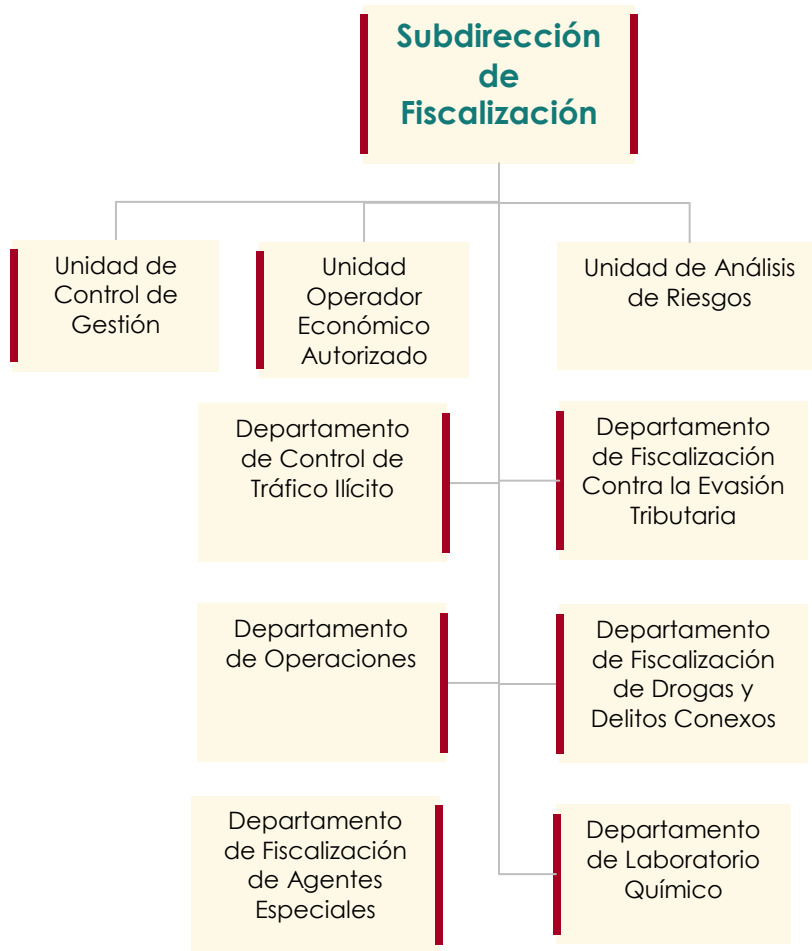
El Servicio Nacional de Aduanas cuenta con dos (2) asociaciones de funcionarios:

- Asociación Nacional de Funcionarios de Aduanas (ANFACH) con 1.520 asociados con alcance nacional.
- Asociación Funcionarios Aduaneros de Valparaíso (AFA) con 89 asociados con alcance a la Dirección Nacional de Aduanas y Dirección Regional Valparaíso.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama Subdirección Fiscalización



Los cargos del Servicio Nacional de Aduanas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- 6 Subdirectores/as (Subdirector/a Función Jurídico, Subdirector/a Función Administrativo/a, Subdirector/a Función Técnico/a, Subdirector/a Función Fiscalización, Subdirector/a Función Informática y Subdirector/a Función Recursos Humanos).
- 10 Directores/as Regionales.