

**SUBDIRECTOR/A DE INOCUIDAD Y CERTIFICACIÓN  
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPECA  
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
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 de Inocuidad y Certificación le corresponde gestionar la vigilancia y el control de la inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas de exportación, en las distintas etapas de la cadena productiva, garantizando el cumplimiento de las exigencias de los mercados de destino, contribuyendo de este modo a la sustentabilidad sectorial.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Inocuidad y Certificación le corresponde desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director Nacional y demás órganos del Servicio en materias técnicas, estratégicas y de políticas asociadas a la inocuidad y certificación de los productos pesqueros y acuícolas de exportación e importación;
2. Liderar y coordinar la gestión de la Subdirección, asignando responsabilidades, tareas, recursos y presupuesto al equipo de trabajo nacional y regional, con el objeto de optimizar las funciones de la Subdirección.
3. Ejecutar el plan anual de fiscalización de la inocuidad de los productos pesqueros de exportación e importación.
4. Proponer al Director Nacional acciones y estrategias tendientes a hacer más efectivas las actividades orientadas a aumentar el cumplimiento de la normativa asociada al control de inocuidad y certificación de productos pesqueros y acuícolas.
5. Presentar al Director Nacional, propuestas de normas para la aplicación y fiscalización de las leyes y reglamentos sobre Inocuidad y Certificación y comercialización de productos pesqueros conforme su competencia.

**1.2 ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	2
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	21
<b>Presupuesto que administra</b>	\$60.000.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-08-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

\* 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
1. Potenciar la estrategia de cumplimiento de los estándares requeridos por las autoridades competentes de los mercados de destino, con énfasis en residuos de productos farmacéuticos, sustancias prohibidas y no autorizadas.	<p>1.1 Diseñar e implementar un programa de control de residuos en base al riesgo y antecedentes científicos disponibles para plantas elaboradoras de productos pesqueros y acuícolas para exportación, en base a un diagnóstico del desempeño del actual sistema.</p> <p>1.2 Potenciar las coordinaciones internas y fortalecer la articulación de los equipos de trabajo, en especial con los encargados regionales y la Subdirección de Acuicultura en el plan de prevención de la resistencia antimicrobiana.</p>
2. Mejorar el nivel de servicio otorgado en la certificación oficial de inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas de exportación.	<p>2.1 Levantar, revisar y rediseñar los trámites que se realizan en la Subdirección con fines de habilitación sanitaria, autorizaciones y certificación de inocuidad.</p> <p>2.2 Definir y medir indicadores para gestionar la calidad de los principales trámites y reportarlos periódicamente.</p>
3. Fortalecer los programas de fiscalización de la inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas de exportación, con énfasis en el enfoque “Una Sola Salud”.	<p>3.1 Gestionar los programas de fiscalización de la inocuidad, considerando las etapas de la cadena de valor en la producción (acuicultura) y captura.</p> <p>3.2 Generar e implementar una estrategia orientadas a aumentar el cumplimiento de la normativa asociada al control de inocuidad, en el enfoque “Una Sola Salud”.</p> <p>3.3 Diseñar tablero de indicadores de los programas de fiscalización de la inocuidad y reportar su desempeño periódicamente al/la Director/a Nacional.</p>
4. Potenciar el trabajo público privado y de coordinación con otras entidades públicas relacionadas (Achipia, Minsal y SAG).	<p>4.1 Revisar, actualizar e implementar mejoras en los procesos de difusión y gestión normativa con los diferentes actores a lo largo de la cadena productiva.</p> <p>4.2 Definir y medir indicadores de gestión.</p>
5. Incentivar 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 Diseñar planes y programas para operacionalizar las actividades que se requieren en su Subdirección, promoviendo la participación del equipo de trabajo.</p> <p>5.2 Ejecutar planes de mejora de ambiente de trabajo en su Subdirección.</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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.186.000.-** 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) **\$3.556.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.446.000.-**

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 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 gestión y/o administración en fiscalización, regulación y/o control en materias sanitarias que se requieran para el ejercicio de la función, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos en el ámbito pesquero, acuícola, salud animal y/o inocuidad de los alimentos.

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

\*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 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. 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 Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos 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.

#### C3. 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.

#### 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. Contar con un enfoque de fiscalización integral eficaz para generar una disuasión efectiva de las conductas transgresoras.
2. Participar de la agenda normativa sectorial para contribuir activamente a un buen diseño y evaluación de las normas de manera que incorporen elementos claves para su cumplimiento
3. Facilitar el cumplimiento de la norma a los usuarios sectoriales proveyendo servicios de calidad, de manera accesible, oportuna y con estándares definidos, para disminuir las conductas transgresoras.
4. Fortalecer la seguridad y transparencia del rol fiscalizador, para incrementar la capacidad institucional para realizar controles destinados a optimizar los procedimientos de fiscalización, asegurando la protección de los funcionarios y la Institución en estas tareas.
5. Potenciar el proceso modernizador en SERNAPESCA a fin de lograr la excelencia institucional para el cumplimiento de su misión, a través del desarrollo tecnológico y de las personas.

##### **Productos Estratégicos Institucionales**

**Fiscalización Integral:** La fiscalización concebida como un medio para influir sobre el comportamiento sectorial de manera que éste sea compatible con la sustentabilidad de las actividades pesqueras y de acuicultura. Se basa en tres pilares fundamentales: a) un proceso continuo y articulado que incluye desde la gestión de la norma hasta la penalización de los incumplimientos detectados, b) Gestión Integrada entre áreas técnicas y con otras instituciones y c) la Gestión del Riesgos atendiendo a los distintos tipos de comportamientos y/o condiciones.

##### **Servicios y entrega de información sectorial a usuarios y ciudadanía:**

Administración de los registros pesqueros y de acuicultura, los cuales son habilitantes para ejercer la actividad sectorial. Generación y distribución de las estadísticas sectoriales. Entrega de información en apoyo a políticas públicas. Entrega de servicios con estándares que faciliten al usuario el cumplimiento de la normativa.

**En términos de usuarios le corresponde relacionarse principalmente con:**

1. Proveedores.
2. Asociación de funcionarios.
3. Organismos del Estado.
4. Organismos no Gubernamentales.
5. Centros de Estudio e Investigación.
6. 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, Secretarios 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 y, para eso 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:

1. Potenciar el cumplimiento de las normas a través de un modelo de fiscalización integral que incorpore la participación ciudadana, cuyo valor sea generar cambios en las conductas mediante una disuasión efectiva de las transgresiones.
2. Proveer servicios de calidad orientados a los usuarios: entregar servicios de manera accesible, transparente, oportuna y con estándares definidos, facilitando así a las personas el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa para la sustentabilidad.
3. Contribuir activamente a un buen diseño y evaluación de las normas: ser proactivos a fin de que se incorporen tempranamente elementos claves en el diseño de las normas para un adecuado cumplimiento de ellas.
4. Fortalecer las capacidades de las personas promoviendo su desarrollo integral: valorar la experiencia como base del aprendizaje e impulsar la innovación.
5. Fortalecer el desarrollo de tecnologías y sistemas de información: potenciar el modelo de fiscalización dotándolo de capacidades para optimizar los procesos de fiscalización.

Destaca con este fin el proyecto de ley en trámite en el Congreso Nacional que “Moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del SERNAPESCA” (Boletín 10482-21). A través de este proyecto de ley en trámite se busca subsanar debilidades actuales que socavan 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

Los principales clientes internos del Subdirector/a de Inocuidad y Certificación son:

- Director/a Nacional,
- Subdirector/a Nacional
- Subdirectores/as de Acuicultura, Pesquerías, Jurídica, Administrativa
- Directores Regionales.

Se ha puesto énfasis en este período en la interacción que debe fortalecerse entre la Subdirección de Inocuidad y Certificación y los encargados regionales que lideran la ejecución de programas regionales de fiscalización de inocuidad y certificación, con el propósito de asegurar el alineamiento operativo con la estrategia institucional

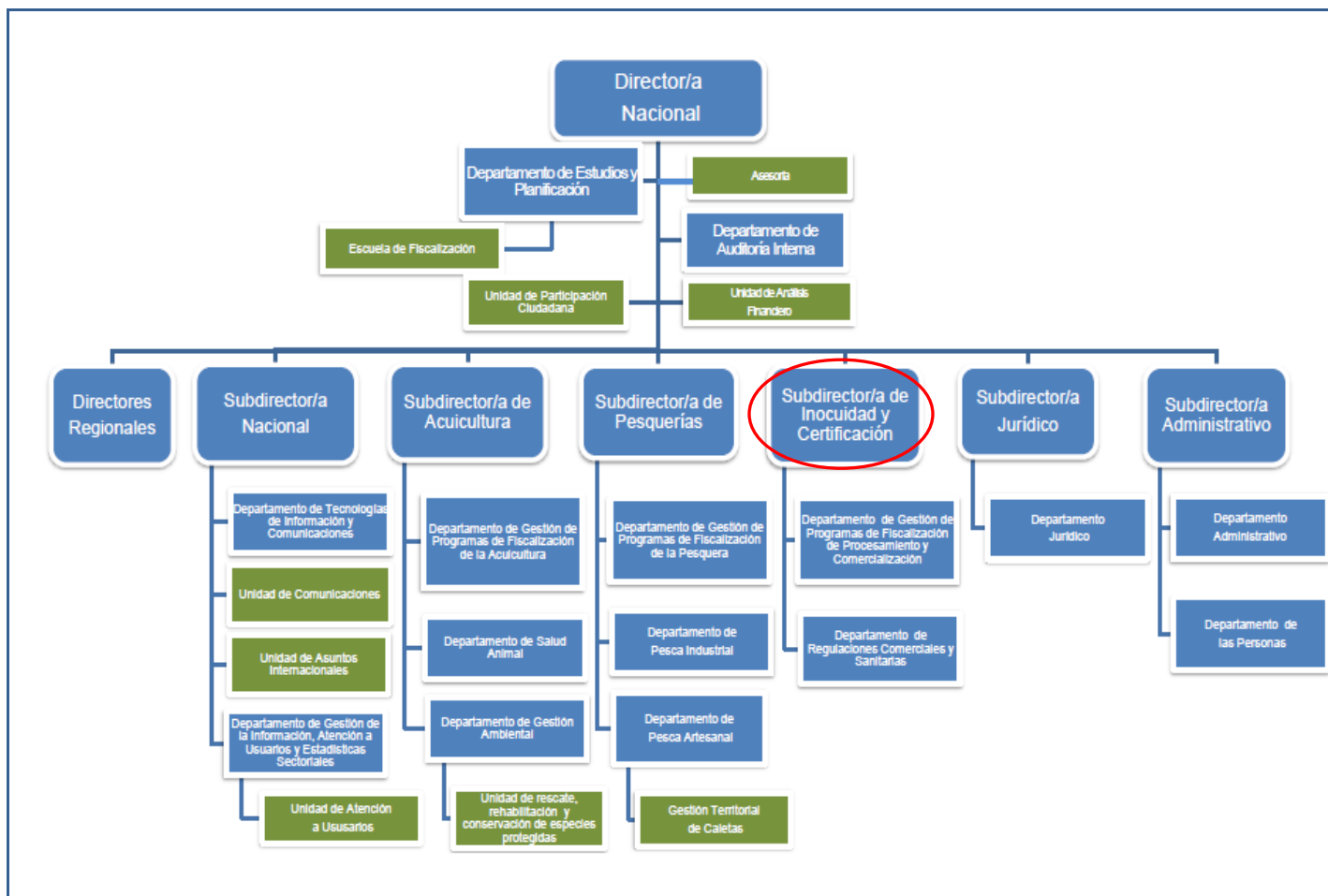
Los clientes externos son:

- Ministerio de Salud
- Ministerio de Relaciones Exteriores
- Ministerio de Agricultura
- Servicio Agrícola y Ganadero
- Servicio Nacional de Aduana

- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- Asociaciones de industriales pesqueros y acuícolas (SONAPESCA, AMICHILE, SALMONCHILE, ASIPES, entre otros)
- Agentes sectoriales (empresas de cultivo, establecimientos elaboradores, exportadores, agencias de aduana, importadores, entre otros)
- Otros Ministerios y Servicios públicos vinculados con la actividad sectorial
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura
- Terceros acreditados (entidades de análisis, entidades de muestreo).
- Autoridades competentes de países importadores.
- Organismos técnicos de referencia internacional (CODEX y sus comités)



## 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos Directivos del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, son:

**I Nivel**

- Director/a Nacional.

**II Nivel**

- Subdirector/a Nacional de la Institución.
- Subdirector/a de Acuicultura.
- Subdirector/a de Pesquerías.
- Subdirector/a de Inocuidad y Certificación.
- Subdirector/a Administrativo.
- Subdirector/a Jurídico.
- 16 Directores/as Regionales.