

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-08-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Claudio Benavides C.

SUBDIRECTOR/A NACIONAL DE PESCA 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 N° 19.882.

2. FACTOR PROBIIDAD

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	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
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, permitiendo un efectivo accionar en el ámbito de la fiscalización pesquera y vigilancia epidemiológica de la acuicultura del país, potenciando su competitividad y sustentabilidad ambiental y sanitaria.

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 relacionadas a la fiscalización sanitaria-ambiental y vigilancia epidemiológica de la actividad acuícola nacional.

Será deseable contar con a lo menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerencia y/o jefaturas de instituciones públicas o privadas, conduciendo equipos multidisciplinarios.

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 los distintos agentes sectoriales, públicos y privados.

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 de la actividad acuícola y pesquera nacional, alineando las políticas de desarrollo productivo y económico con la sustentabilidad sanitaria y ambiental de la actividad.

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 distintos actores sectoriales del país (gremios acuícolas, servicios asociados, instituciones de investigación, instituciones fiscalizadoras y organismos estatales, entre otros). Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, motivando, desarrollando el talento, y principalmente logrando y manteniendo un clima organizacional armónico y desafiante, en un ámbito de alta exigencia.

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 deseable poseer experiencia en manejo de recursos financieros, gestión de personas y/o planificación estratégica.

Asimismo, se valorará tener experiencia en gestión y/o administración en materias asociadas al ámbito pesquero, acuícola, sanitario y/o ambiental en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Subdirector/a Nacional de Pesca del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde desarrollar fundamentalmente un rol de articulador y coordinador de las Subdirecciones y Departamentos técnicos de la institución y de apoyo a la gestión técnica y operativa de las Direcciones Regionales de SERNAPESCA. Además debe velar por el alineamiento estratégico y operativo del área de soportes de la institución, en especial las áreas de la gestión y tecnología de la información.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Nacional de Pesca, le corresponderá desarrollar las siguientes funciones: (D.F.L. N°1/2014)

- Coordinar las acciones de las Subdirecciones técnicas y Direcciones regionales y articular su integración en los distintos ámbitos del quehacer de SERNAPESCA.
- Administrar y coordinar los departamentos de su dependencia y recursos asignados a éstos.
- Proponer al director Nacional el Plan de desarrollo Informático anual alineado con la estrategia institucional.
- Proponer al director Nacional acciones y estrategias tendientes a hacer más efectiva el uso de la información institucional para la toma de decisiones en el ámbito de las funciones institucionales.

- Potenciar el área de atención de usuarios, tendiendo a simplificar y agilizar los trámites institucionales.
- Dirigir y coordinar las comunicaciones internas y externas del Servicio.
- Desempeñar las funciones que el Director Nacional le delegue.
- Subrogar al Director Nacional cuando corresponda.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1.- Fortalecer el proceso de planificación estratégica institucional 2016--2018 como instrumento de gestión.	1.1.- Diseñar, coordinar, implementar y evaluar la planificación estratégica institucional 2016 – 2018. Efectuando, las actualizaciones de acuerdo al análisis del entorno sectorial.
2.- Potenciar la gestión de las Direcciones Regionales de SERNAPESCA, a través de un plan de acción regional.	.2.1.- Asegurar la Identificación, ejecución y seguimiento de desafíos regionales, de acuerdo a los ámbitos definidos en el proceso estratégico institucional, para cada una de las regiones del país.
3.- Asegurar un correcto alineamiento del Plan Anual Informático Institucional, con las definiciones estratégicas y lineamientos definidos por el Director Nacional.	3.1.- Presidir y coordinar a través del Comité Informático de SERNAPESCA, la elaboración del Plan Anual Informático de SERNAPESCA, correctamente alineado con la Estrategia y lineamientos del Director Nacional.
4.- Identificar y proponer mejoras al Modelo de Atención a Usuarios e incorporar en las regiones del país que no aplica dicho modelo, de acuerdo al alcance que defina el Director Nacional.	4.1 Diagnosticar y generar propuestas de mejoras al modelo de atención de usuario e incorporar a las regiones, de acuerdo a las definiciones institucionales.

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

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales productos y servicios de la Subdirección Nacional de Pesca del Servicio Nacional de Pesca son:

- Asesorar al Director Nacional en materias del sector de pesca y acuicultura.
- Coordinar las funciones de las Subdirecciones técnicas de la Institución
- Coordinar funciones y lineamientos de la institución en las 14 Direcciones Regionales
- Fortalecer el proceso de planificación estratégica institucional
- Establecer el Plan Anual Informático Institucional
- Efectuar mejoras en aspectos comunicacionales del Servicio
- Proponer mejoras en el Modelo de Atención a Usuarios

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Subdirector/a Nacional de Pesca , está constituido por los jefes de los departamentos y unidades:

- a) Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones
- b) Departamento de Gestión de la información, Atención de Usuarios y estadísticas Sectoriales.
- c) Unidad de Comunicaciones: Gestiona la comunicación, imagen y presentación oficial del Servicio.
- d) Unidad de asuntos internacionales: Asesora a la Subdirección Nacional en materias internacionales, considerando las políticas, estrategias y acuerdos internacionales de cooperación sectorial de los cuales el país es parte.
- e) Direcciones Regionales.

CLIENTES INTERNOS

El Subdirector/a Nacional de Pesca, mantiene una relación directa, de coordinación y comunicación permanente con el Director/a Nacional, con las Subdirecciones Técnicas, los Jefes de departamentos, Unidades y Directores/as Regionales, ya que este coordina técnica y operativamente la gestión acorde a los lineamientos estratégicos, las políticas institucionales y las directrices de la Dirección Nacional, participando además, en la formulación presupuestaria y de políticas y estrategias institucionales.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Subdirector/a Nacional de Pesca, se relaciona con el Ministerio de Economía, Subsecretaría de Pesca, Subsecretaría de Economía, Contraloría General de la República, Ministerio de Relaciones exteriores, Dirección de Presupuestos, Poder Judicial, Armada de Chile, Instituto de Fomento Pesquero, Tesorería General de la República, Servicio Nacional de Aduanas, Servicio de Impuestos Internos, Consejo de Defensa del Estado y Carabineros, entre otros.

- En el ámbito internacional, se relaciona con National Marine Fisheries Service (NOAA-USA); Comisión para la Conservación de los Recursos marinos Vivos Antárticos (CCRVMA), Servicio nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA, Argentina); Red Internacional de Información para el Monitoreo, Control y Vigilancia de la Actividad Pesquera; Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO); Comisión Permanente del Pacífico Sur (CPPS); Convención sobre el Comercio Internacional de especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES); entre otros.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen del cargo*	81
Dotación del Servicio**	908
Dotación honorarios del Servicio	57
Presupuesto que administra***	\$ 29.134.915.000.-
Presupuesto del Servicio****	\$ 29.134.915.000.-

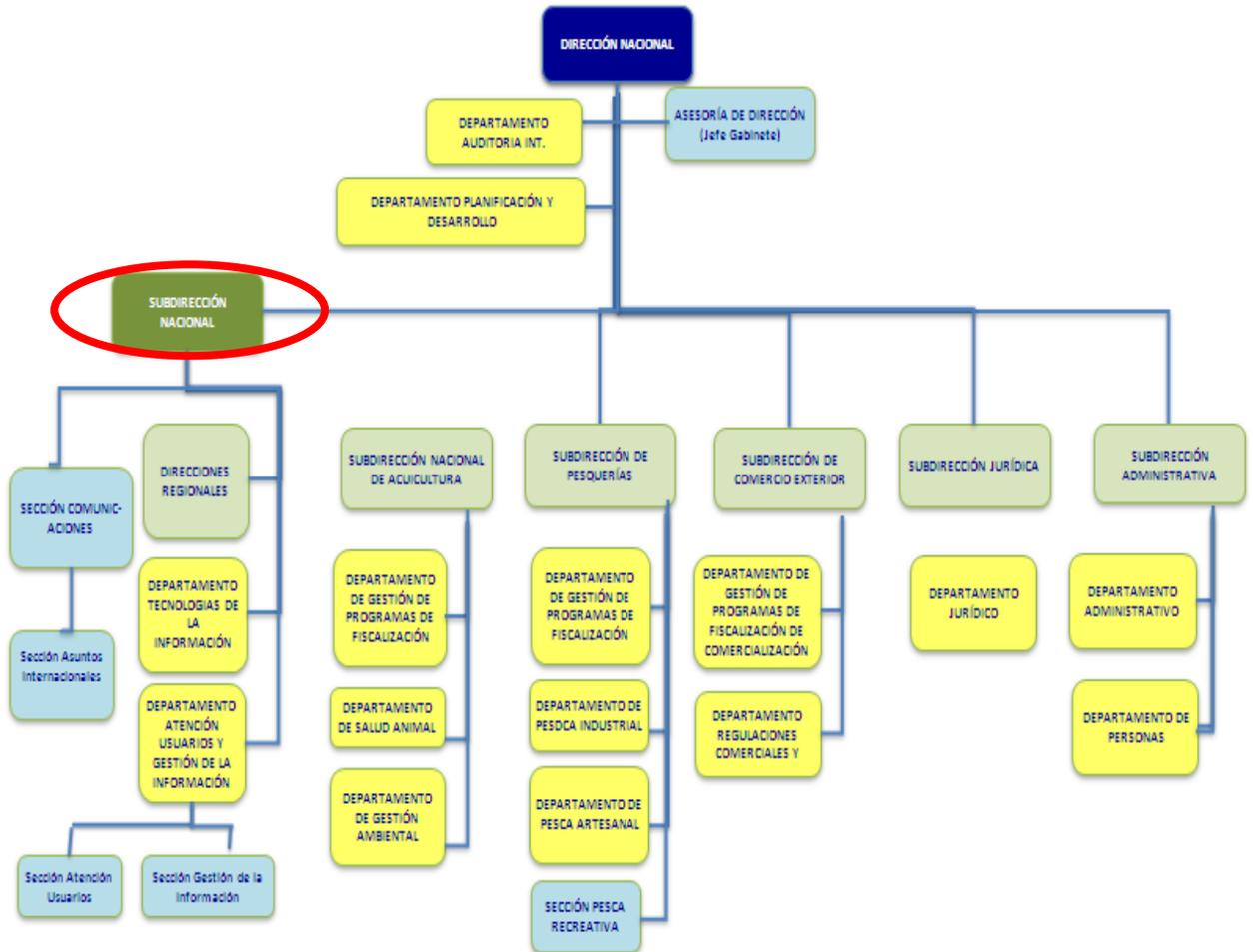
* Jefaturas directas.

**Plantas y contratadas.

***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 **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.914.000.-** 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 60%	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.-	\$1.531.518.-	\$4.084.048.-	\$ 3.360.703.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.555.708.-	\$2.733.425.-	\$7.289.133.-	\$ 5.644.504.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.122.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.540.409.-	\$1.524.245.-	\$4.064.654.-	\$3.345.769.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.019.880.-	\$2.411.928.-	\$6.431.808.-	\$5.050.676.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.914.000.-

***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.