

**DIRECTOR/A NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS  
MINISTERIO DE HACIENDA  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Valparaíso,  
Valparaíso

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al/A Director/a Nacional de Aduanas le corresponde liderar la institución a cargo de la fiscalización, facilitación y aseguramiento de la cadena logística de comercio exterior a través de un modelo de gestión aduanera de excelencia, con el fin de contribuir al crecimiento y competitividad de la economía nacional, protegiendo los intereses del país y de sus ciudadanos.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

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: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo 8° de la Ley N° 19.479.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-03-2017.

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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882, modificado por la ley N° 20.955

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Hacienda, encargada de vigilar y fiscalizar el comercio internacional, y de intervenir en el tráfico internacional para efectos de la recaudación de los impuestos a la importación, exportación y otros que determinen las leyes, cumpliendo un rol fundamental en el proceso de recaudación tributaria, facilitación del comercio y protección de las fronteras. Aduanas, se convierte en un instrumento que facilita que las industrias nacionales puedan participar de manera efectiva en el mercado global, en condiciones similares a las de sus competidores, ayudando en el desarrollo y competitividad económica de Chile.

El Servicio cuenta con 1.910 funcionarios(as), que se distribuyen entre la Dirección Nacional, con sede en Valparaíso, diez Direcciones Regionales y seis Administraciones de Aduana.

#### **Misión Institucional**

Contribuir al crecimiento y competitividad de la economía nacional mediante la fiscalización, promoción del cumplimiento voluntario de la normativa aduanera y la facilitación del comercio exterior lícito para la protección del país y sus ciudadanos.

#### **Objetivos Estratégicos**

- Fomentar el cumplimiento de los operadores de comercio exterior, aplicando estrategias que faciliten el comercio lícito, el control y la fiscalización efectiva, por medio de una gestión de riesgo basada en inteligencia.
- Contar con un marco normativo armonizado con estándares internacionales de aplicación previsible y uniforme, a fin de facilitar el comercio exterior chileno.
- Generar alianzas estratégicas en base a la confianza y colaboración con socios y partes interesadas del Servicio Nacional de Aduanas y del comercio exterior para contribuir a la simplificación de los procesos y a mejorar la efectividad de la fiscalización.
- Instalar un modelo estratégico de gestión de personas basado en competencias, alineado con los recursos, valores, directrices y capacidades del SNA en el marco general del servicio público de Chile y el trato digno de las personas.
- Implementar y consolidar un modelo de gestión enfocado al logro de los objetivos; en base a procesos integrados, transparentes y expeditos que permita al Servicio prever y responder proactivamente a los cambios del entorno.

#### **Productos Estratégicos**

- **Fiscalización de las operaciones de comercio exterior:**

A través de este servicio, Aduanas fiscaliza operaciones de comercio exterior, aplicando estrategias de fiscalización, preventivas y correctivas, incorporando herramientas tecnológicas, de infraestructura y de equipamiento que mejoren los procesos de revisión, mediante un modelo de gestión de riesgo que permita el diseño y aplicación de programas de cumplimiento, a partir de la categorización de los operadores.

- **Provisión de operaciones de comercio exterior.**

A través de este servicio, Aduanas proporciona operaciones de comercio exterior y considera la aplicación de estrategias que promuevan la integración de procesos, la simplificación y estandarización de procedimientos, la aplicación uniforme tanto de la normativa como de criterios técnicos y jurídicos, con uso intensivo de tecnologías de información que apunten a aumentar la capacidad de procesamiento y reducir los tiempos de operación.

- **Servicios en línea de comercio exterior y generación de información estadística**

Aduanas proporciona los servicios de tramitación en línea de las operaciones de comercio exterior, así como la entrega de información estadística de comercio exterior de manera oportuna.

**Clientes Institucionales:**

1. Servicios públicos relacionados directa e indirectamente con el comercio exterior.
2. Viajeros nacionales y extranjeros que traspasen las fronteras del país.
3. Importadores y Exportadores.
4. Operadores de Comercio Exterior (Transportistas, Almacenistas).
5. Agentes de Aduanas.
6. Usuarios de Zona Franca.
7. Solicitantes de información de comercio exterior.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

A contar del año 2014 el Ministerio de Hacienda dio inicio al proceso de implementación de la Reforma Tributaria, desde entonces, Aduanas ha manifestado un fuerte compromiso para apoyar su implementación, así como, la de otras políticas gubernamentales, que se ha plasmado en cambios en la forma de gestionar procesos y normativas en materias aduaneras. Desde entonces, los desafíos continúan relacionándose con la entrada en vigencia de la Ley 20.780 de Reforma Tributaria. Para esto, el Servicio Nacional de Aduanas se encuentra ejecutando proyectos con la finalidad de fortalecer las capacidades para el control y la fiscalización aduanera y enfrentar adecuadamente los desafíos de la reforma tributaria para cumplir con las exigencias y expectativas de futuro. Las iniciativas mencionadas van desde el ámbito del desarrollo de un programa de auditorías a posteriori a grandes operadores económicos, hasta el control de las exportaciones de productos mineros, pasando por otras iniciativas tales como la actualización normativa tendiente a fortalecer la fiscalización aduanera en Zona Franca, y la continuación del proyecto de renovación tecnológica en Aduanas.

Además, en la actualidad se encuentra aprobado por el Congreso un proyecto de ley que moderniza la legislación aduanera y está próximo a ser promulgado.

### 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas es un Servicio relacionado al Ministerio de Hacienda, su misión, objetivos y productos estratégicos imponen un rol fundamental en las operaciones del comercio exterior, donde el principal desafío es fiscalizar y facilitar el tráfico de mercancías.

El proceso de crecimiento y dinamización del comercio internacional exige una Aduana capaz de adecuarse con celeridad a los nuevos desafíos, pudiendo prestar servicios más complejos, de forma ágil y oportuna. Son evidentes las profundas modificaciones que han sucedido en la estructura del comercio exterior, por ejemplo: diversificación de las mercancías que se transan; introducción de nuevas modalidades y formas de transporte, carga y descarga más rápidas; nuevos actores del comercio y complejización de los riesgos; y necesidad de aceleración, simplificación y reducción en los costos de estas operaciones.

Dentro de los desafíos que enfrenta Aduanas, se destaca su rol clave en la recaudación tributaria, la facilitación del comercio y la protección de las fronteras. Aduanas se convierte en un instrumento fundamental para facilitar que las industrias nacionales puedan participar de manera efectiva en el mercado global, en condiciones similares a las de sus competidores.

La Reforma Tributaria ha establecido como relevante el desarrollo de un trabajo altamente colaborativo, coordinando e integrando con los otros servicios del Ministerio de Hacienda, en especial con los relacionados con la administración tributaria.

La fiscalización moderna implica un trabajo de alta coordinación con otros organismos del Estado, tanto a nivel nacional, como en los contextos regionales; a nivel nacional, se relaciona con el Servicio Agrícola Ganadero (SAG), Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA), Instituto de Salud Pública (ISP), Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM), Dirección General de Movilización Nacional (DGMN), Corporación Nacional Forestal (CONAF), Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN).

A nivel Internacional, el Servicio Nacional de Aduana se relaciona permanentemente con diversos organismos del comercio exterior, destacándose la obtención de la Vicepresidencia para la Organización Mundial de Aduanas las Américas y el Caribe.

A nivel de Direcciones Regionales y Administraciones de Aduanas, el Servicio Nacional de Aduanas, se relaciona con las Intendencias, Gobernaciones y distintas instituciones públicas a través de las mesas públicas/privadas, en base a los objetivos específicos de cada región. Algunas Direcciones y Administraciones de Aduanas se relacionan con la Dirección de Fronteras (DIFROL) en lo relativo a comités de fronteras. A nivel de Aeropuerto, se relaciona con la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), en las actividades relativas a la seguridad y con la Policía de Investigaciones, en lo relativo a inmigración y drogas.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas, ha aportado al desarrollo de una administración tributaria de vanguardia y a una eficiente coordinación de los servicios públicos que trabajan en fronteras y de aquéllos que participan en los procesos asociados al comercio internacional. Para continuar en esta línea y en consideración a los desafíos emanados de la Reforma Tributaria, Aduanas ha aumentado su dotación de personas, promoviendo la modernización, profesionalización y desarrollo continuo del Servicio, la aplicación de tecnologías de última generación y la gestión de una atención de alta calidad hacia sus usuarios.

Respecto de otras particularidades de la institución, su dotación se caracteriza por su larga trayectoria institucional y una organización gremial representativa, sumado a la diversidad geográfica donde está presente el Servicio.

Dentro de los desafíos institucionales del Servicio Nacional de Aduanas se encuentran:

- Fortalecer el plan integrado de fiscalización; enfocado a resguardar los controles fronterizos para mejorar las capacidades de análisis y fortalecer integralmente la fiscalización aduanera, para la detección de contrabando, en los puntos de control de mayor tráfico y riesgo del país.
- Implementar una estrategia integral que gestione el cumplimiento voluntario de los operadores de comercio exterior, permitiendo aumentar la recaudación fiscal y disminuir la evasión tributaria, a través de la consolidación de la implementación de la auditoría a posteriori, la generación de estudios de cumplimiento tributario, la adecuación de los modelos de gestión de riesgo y de fiscalización operativa, entre otros.
- Mejorar control de exportaciones mineras, mejorando las técnicas de fiscalización y los procedimientos aplicados a estas empresas.
- Fortalecer la trazabilidad de las operaciones de despacho y automatizar integralmente la tramitación ante Aduana.
- Implementación del Operador Económico Autorizado.
- Implementación de los cambios a la Ordenanza de Aduanas y legislación aduanera.
- Potenciar el intercambio de información entre Servicios tributarios.
- Fortalecer la fiscalización de las Zonas Francas, con el objetivo de mejorar los procesos y servicios en línea de comercio exterior de estas zonas de tratamiento aduanero especial, esperando con esto impactar positivamente la recaudación tributaria, el control de la evasión, y permitir contar con más y mejor información para el análisis de riesgo e inteligencia de fiscalización.
- Avanzar en la implementación del modelo de gestión de personas basado en competencias, implementar el nuevo centro de capacitación para el fortalecimiento de las capacidades del control aduanero, la sistematización de procesos y buenas prácticas laborales.

- Gestionar eficientemente los recursos presupuestarios, materiales y servicios logísticos que sustentan la ejecución de los proyectos y necesidades que permitan dar continuidad a los servicios prestados por Aduana. Para ello, se requiere implementar un programa de infraestructura, que permita solucionar los problemas evidenciados en las zonas primarias y edificios institucionales a nivel del país.

Implementar en el ámbito de gestión de personas los desafíos que ha trazado el Servicio Civil para el período 2014 – 2018, relacionado con la Implementación del modelo de gestión de personas basado en competencias, el fortalecimiento de Capacidades para el Control Aduanero y la incorporación de Buenas Prácticas Laborales.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Director/a Nacional son los siguientes:

**Subdirector/a Función Fiscalización:** Estudiar, proponer y ejecutar programas de fiscalización de los derechos, impuestos, gravámenes, franquicias y tráficós ilícitos que por ley compete controlar al Servicio; realizar directamente fiscalizaciones en las aduanas, a los usuarios(as) y otras personas, sin perjuicio de las atribuciones que las leyes confieren a los Directores(as) Regionales y Administradores(as) de Aduanas; efectuar las investigaciones respecto de despachadores(as), almacenistas y otras personas que se encuentran sujetas a la jurisdicción disciplinaria del Servicio Nacional de Aduanas; inspeccionar en cualquier momento las dependencias ubicadas en zonas primarias de jurisdicción.

**Subdirector/a Función Jurídica:** Asegurar la legalidad de los actos que ejecute el Servicio, asesorando al Director y demás jefaturas internas, representando a la Institución en juicios conforme a la normativa legal aduanera, con el fin de que los procesos de su ámbito de acción se desarrollen en forma eficiente y oportuna.

**Subdirector/a Función Técnico:** Definir, evaluar y otorgar soporte técnico al equipo directivo en materias de normativa y procedimientos que regulan el comercio exterior chileno, basados en la estrategia institucional, disposiciones legales y tratados internacionales vigentes, que aseguren la óptima ejecución y cumplimiento de las funciones de control propias de la Institución, fortaleciendo y resguardando los procesos y obligaciones aduaneras que finalmente impactan en el comercio exterior del país.

**Subdirector/a Función Administrativo:** Planificar y coordinar funcionalmente las labores administrativas del Servicio, de finanzas, bienes y servicios, además de proponer los proyectos de presupuesto anual para el Servicio y supervigilar su ejecución.

**Subdirector/a Función Recursos Humanos:** Diseñar y proponer al Director Nacional las políticas y estrategias de recursos humanos como también administrar los subsistemas disponibles para su ejecución, con el propósito de asegurar el desarrollo de procesos de gestión de personas, a fin de alcanzar altos niveles de eficiencia y oportunidad en el desempeño de las funciones de la institución.

**Subdirector/a Función Informática:** Planificar, dirigir y controlar todo el proceso de diseño, construcción, implantación, soporte y mantenimiento de soluciones informáticas y proporcionar herramientas de software y equipamiento.

**Directores/as Regionales:** Vigilar y resguardar el comercio exterior del país en su región, en base a los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes, que permitan contribuir principalmente a la fiscalización y la facilitación de las operaciones de comercio internacional, con el fin de proteger los intereses del país y sus ciudadanos.

**Administrador/as Regionales:** Dirigir de manera eficiente las Administraciones de Aduana, en base a los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes, al adecuado funcionamiento de la Institución y al cumplimiento de su misión y objetivos, de modo de contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas que se emprendan.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	1.910
<b>Dotación de Planta</b>	749
<b>Dotación a Contrata</b>	1.161
<b>Personal a Honorarios</b>	4

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 65.319.332.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 5.274.931.000.-

**2.6.3 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.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos del Servicio Nacional de Aduanas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

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



### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Nacional de Aduanas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Garantizar la aplicación sistemática del modelo de gestión de riesgos, para fomentar el cumplimiento voluntario de las normas que regulan el comercio exterior chileno, previniendo el tráfico ilícito de mercancías, la infracción a los derechos de propiedad intelectual, el ingreso de mercancías que pueden ser consideradas peligrosas o precursores de productos peligrosos y la evasión tributaria aduanera.
2. Potenciar la fiscalización de los agentes facilitadores y operadores relacionados al comercio internacional, ejerciendo las facultades disciplinarias y de control que le confiere la Ordenanza de Aduanas.
3. Establecer coordinaciones con los servicios públicos de la administración tributaria, principalmente el Servicio de Impuestos Internos y Tesorería General, con aquellos que trabajan en frontera y con los que participan en los procesos asociados al comercio internacional. Con estos últimos, participa activamente en las negociaciones de los Tratados de Libre Comercio y Acuerdos Comerciales, en particular en su etapa previa, en la negociación misma y en su implementación. Adicionalmente, deberá asumir fuerte liderazgo, tanto interno como en la relación con otros servicios públicos, en el proceso de modernización y digitalización de los trámites y formularios requeridos para realizar operaciones de comercio exterior, en particular apoyando a la Comisión Asesora del Presidente en para la implementación del Sistema Integrado de Comercio Exterior (SICEX).
4. Generar, actualizar y difundir permanentemente la normativa aduanera, para ponerla a disposición de los participantes del comercio exterior y facilitar el cumplimiento voluntario de las obligaciones aduaneras.
5. Propiciar el establecimiento de un marco normativo armonizado con estándares internacionales de aplicación previsible y uniforme, a fin de facilitar el comercio exterior chileno.
6. Generar información relevante de comercio exterior para ponerla a disposición de manera oportuna tanto a la comunidad nacional como a otras entidades vinculadas al comercio exterior.
7. Resolver en segunda instancia los juicios de reclamo de aforo y defender los intereses del Fisco y del Servicio ante los Tribunales Tributarios y Aduaneros.
8. Generar información relevante de comercio exterior para ponerla a disposición de manera oportuna tanto a la comunidad nacional como a otras entidades vinculadas al comercio exterior.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar el proceso de implementación de la nueva normativa aduanera proveniente de la Ley de Modernización de la legislación aduanera y de la Ley de Reforma Tributaria-y su Simplificación-, con una alta orientación en la facilitación del comercio exterior.</p>	<p>1.1 Implementar los proyectos y normativa generados de la Ley de modernización.</p> <p>1.2 Implementar eficaz y oportunamente la figura de los Operadores Económicos Autorizados.</p> <p>1.3 Ejecutar eficazmente los proyectos originados a partir de la Reforma Tributaria.</p> <p>1.4 Fomentar el cumplimiento de los operadores de comercio exterior, aplicando estrategias que faciliten el comercio lícito, el control y la fiscalización efectiva, por medio de una gestión de riesgo basada en inteligencia.</p>
<p>2. Liderar un proceso de modernización tecnológica del Servicio orientado a mejorar las competencias comparativas del comercio exterior y la facilitación de procedimientos para los diversos actores involucrados.</p>	<p>2.1 Formular, con el apoyo de la unidad respectiva, un Plan Estratégico de Modernización Tecnológica.</p> <p>2.2 Apoyar activamente la masificación del uso de SICEX en las operaciones de comercio exterior.</p> <p>2.3 Implementar todas las mejoras institucionales necesarias para fomentar y facilitar la exportación de Servicios.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión interna del Servicio a través de reformulación de procesos para cumplir los objetivos estratégicos institucionales, incorporando metas e indicadores de gestión que permitan un adecuado control y seguimiento de los aspectos relevantes del que hacer institucional.</p>	<p>3.1 Actualizar e implementar un plan estratégico, efectivo y eficiente, que defina los objetivos para el periodo de gestión. Y luego, elaborar e implementar indicadores e instrumentos de gestión para el seguimiento de los objetivos definidos en el plan estratégico, incorporando de forma consistente los instrumentos ya existentes en el control de gestión del Estado.</p> <p>3.2 Avanzar en un proceso de levantamiento de procesos relevantes para la institución.</p> <p>3.3 Desempeñar una adecuada gestión presupuestaria que garantice un uso eficiente de los recursos públicos y focalizados en las necesidades institucionales con una fuerte alineación con el plan estratégico.</p>

<p>4. Modernizar el modelo estratégico de gestión de personas en la institución en donde se fortalezca el estándar ético, de probidad y buenas prácticas de los funcionarios.</p>	<p>4.1 Comprometer e implementar una política de gestión de personas alineado con las orientaciones entregadas por Servicio Civil.</p> <p>4.2 Diseñar y ejecutar un sistema de integridad para el Servicio.</p> <p>4.3 Sistematizar el levantamiento de perfiles de cargo.</p> <p>4.4 Generar propuesta de Reglamento Especial de Calificaciones, que mida el rendimiento y competencia de los funcionarios en el ejercicio de la labor realizada.</p> <p>4.5 Desarrollar un modelo de capacitación interna que tenga por objetivo la disminución de las brechas existentes y que garantice la existencia de conocimientos técnicos al más alto nivel.</p>
---	--

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO <sup>1</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para crear un proyecto institucional de largo plazo por medio de acciones concretas, planificando las labores del Servicio y desarrollando políticas y programas que promuevan la facilitación del comercio exterior y el cumplimiento de la normativa aduanera.</p> <p>Habilidad para visualizar el contexto en el que se encuentra inmerso, generar soluciones y centrar su gestión en prioridades de gran impacto para la organización.</p>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en dirección o gestión en materias tributarias, aduaneras, de comercio exterior y/o relaciones internacionales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en la implementación de procesos de modernización tecnológica, en organizaciones de cobertura nacional.</p> <p>Deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p><b>20 %</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      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 actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.</p>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p><b>20 %</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

**V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO**

**5.1  
Ámbito de  
Responsabilidad**

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	1.910
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 70.594.263.000

**5.2  
EQUIPO DE  
TRABAJO**

El/ La Director/a Nacional de Aduanas cuenta con un equipo directivo compuesto por las siguientes jefaturas de subdirecciones y departamentos:

- Subdirector/a Jurídico/a
- Subdirector/a Técnico/a
- Subdirector/a de Fiscalización
- Subdirector/a de Informática
- Subdirector/a de Administrativa
- Subdirector/a de Recursos Humanos
- Jefe/a Departamento Secretaría General
- Jefe/a Departamento de Asuntos Internacionales
- Jefe/a Departamento de Estudios
- Jefe/a Departamento de Auditoría Interna
- Jefe/a Departamento de Asuntos Internacionales y Comunicaciones

Asimismo, el Servicio Nacional de Aduanas cuenta con representación institucional en regiones, a través de diez Directores/as Regionales de Aduanas y seis Administradores/as de Aduanas, los/as cuales deben desarrollar las funciones del Servicio en la zona a su cargo, de acuerdo con los lineamientos del/ de la Director/a Nacional.

**5.3  
CLIENTES  
INTERNOS ,  
EXTERNOS y  
OTROS ACTORES  
CLAVES**

El/ La Director/a Nacional se relaciona directamente con el Ministerio del ramo y reporta periódicamente al/la Subsecretario/a de Hacienda. Además de los subdirectores/as, jefes/as de departamento y directores/as regionales.

El/La Director/a debe orientarse a su población beneficiaria, colaboradores y quienes requieren de información, de manera de dar cumplimiento cabal a sus demandas, brindando un servicio con altos estándares de excelencia a:

- Importadores y Exportadores.
- Ministerio Público.
- Viajeros.
- Usuarios de Zona Franca y residentes en Zonas de Tratamiento Aduanero Especial.
- Despachadores de Aduana y demás operadores de Comercio Exterior.
- Cámara aduanera y Cámara de Comercio.
- Aduanas de otros países, especialmente de los países vecinos.

Igualmente, se relaciona con organismos que regulan la importación de mercancías, colaborando en el control de ingreso de estos productos y participando en la coordinación de los servicios públicos que desarrollan su labor en pasos fronterizos: Servicio Agrícola y Ganadero, Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile, como también el Ministerio del Interior, a través de la relación con las aduanas de los países fronterizos.

Así también, con organismos que participan en la administración tributaria tales como la Subsecretaría de Hacienda, Servicio de Impuestos Internos y Tesorería General de la República. Organismos relacionados a las negociaciones de los Tratados de Libre Comercio y Acuerdos Comerciales, en particular en su etapa previa, en la negociación misma y en su implementación: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía y Ministerio de Agricultura, además de trabajar con otros organismos como la Dirección de Relaciones Económicas de la Cancillería, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales –DIRECON.

La Unidad de Análisis Financiero, asociado a transporte de estupefacientes remitidos a la institución.

El Banco Central de Chile, asociado a la recolección, el procesamiento de información y la publicación de estadísticas.

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Organismos Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.749.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.880.037.-	\$2.196.017.-	\$7.076.054.-	\$5.661.072.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.647.390.-	\$4.341.325.-	\$13.988.715.-	\$10.154.301.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$7.159.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.866.546.-	\$2.189.946.-	\$7.056.492.-	\$5.648.356.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.370.459.-	\$3.766.707.-	\$12.137.166.-	\$8.950.794.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$6.749.000.-</b>

La concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a del Ministerio de Hacienda (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

**\*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. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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.



## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
  - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
  - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
  - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
  - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
  - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

#### Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- 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 tercero 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.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Las personas que trabajen en el Servicio Nacional de Aduanas no podrán atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio. (Artículo 21, del DFL N° 329, de 1979, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas).
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.