

DIRECTOR/A REGIONAL DE ADUANA ARICA, REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y
Parinacota, Arica

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Director/a Regional de Aduanas, le corresponde vigilar y resguardar el comercio exterior del país en su región, en base a los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes y facultades legales que le delegue el Director Nacional, 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.

Al asumir el cargo de Director/a Regional de Aduana de Arica, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.- Administrar la Aduana a su cargo y disponer el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.
- 2.- Formular al Director/a Nacional todas aquellas relacionadas con su Aduana y proponer las medidas o reformas que estime convenientes.
- 3.- Fiscalizar las operaciones de comercio exterior, así como establecer mejoras y especificaciones operativas a los procedimientos de despacho, considerando la logística propia de los puntos de control, que permitan facilitar las operaciones en la región respectiva.
- 4.- Mejorar sistemáticamente los procesos operativos y el control de gestión del ámbito de sus facultades, cumpliendo con los lineamientos y objetivos establecidos por las Subdirecciones y la Dirección Nacional.
- 5.- Establecer alianzas estratégicas en el área de comercio exterior con el sector público y privado, en su respectivo ámbito de competencia, a fin de armonizar las acciones que competen a dichos servicios en el tráfico aduanero.
- 6.- Fomentar el desarrollo de las competencias de sus funcionarios(as), alineándolos con las definiciones estratégicas, valores institucionales y objetivos del área; velando por la calidad de vida en el trabajo, entornos y relaciones laborales saludables y condiciones que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral.
- 7.- Supervisar y coordinar el funcionamiento y continuidad del Servicio en la región a su cargo, velando por el fiel y cabal cumplimiento de las instrucciones que emanen de la Dirección Nacional.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	7
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	206
Presupuesto que administra	\$ 2.611.829.316.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Potenciar la función fiscalizadora de la Dirección Regional para cumplir con la misión del Servicio.</p>	<p>1.1 Actualizar e implementar las estrategias de control y fiscalización de la Dirección Regional y ejecutar las actividades definidas anualmente, por la Subdirección de Fiscalización.</p> <p>1.2 Analizar y proponer las modificaciones que correspondan, a la gestión de Riesgos de la Región y eficacia en la selectividad.</p> <p>1.3 Actualizar e implementar un programa, que permita incentivar el cumplimiento voluntario de las normas aduaneras.</p>
<p>2. Aumentar la eficiencia y oportunidad de respuesta del servicio, mediante la mejora de la gestión en aspectos técnicos y jurisdicción disciplinaria, incorporando nuevas herramientas y el rediseño de procesos cuando corresponda.</p>	<p>2.1 Levantar los procesos de trabajo de la Aduana a su cargo, los que deberán ser definidos, utilizando para ello formatos disponibles en el Sistema de Gestión de Calidad.</p> <p>2.2 Actualizar e implementar el programa de actividades clave destinadas al mejoramiento continuo de los procesos levantados de acuerdo al lineamiento precedente.</p> <p>2.3 Perfeccionar y mejorar el proceso de gestión de riesgos, utilizando la metodología del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), actualizando las matrices y ejecutando sus planes de tratamiento, cuando sea pertinente.</p> <p>2.4 Implementar la estrategia institucional de monitoreo de gestión del desempeño (indicadores de gestión) y continuidad del negocio (en sistemas de seguridad de la información), incorporando mejoras en el instrumento y en indicadores de gestión regional.</p> <p>2.5 Mejorar la gestión presupuestaria, de los recursos físicos e infraestructura, a través de la detección de necesidades, postulando a fuentes de financiamiento regionales cuando corresponda.</p> <p>2.6 Gestionar y controlar la debida tramitación de las investigaciones y</p>

	sumarios administrativos, en los plazos que establece la ley, respecto de los cuales el Director Regional deba ejercer la potestad disciplinaria.
3. Generar y fortalecer alianzas estratégicas, con los diferentes actores públicos y privados de la región, sobre la base de la colaboración con el fin de mejorar la información, el control y la facilitación del comercio exterior.	<p>3.1 Promover la integración con sectores ligados al comercio exterior, en el marco de las mesas público – privadas, trabajos conjuntos con otros organismos públicos de la región, así como otras instancias o acciones de carácter local que sean pertinentes.</p> <p>3.2 Diseñar e implementar un Programa o Plan de integración anual que identifique actividades y metas que permitan comprobar la ejecución de los compromisos asumidos por la Dirección Regional.</p>
4. 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>4.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la subdirección en la implementación del plan estratégico de gestión de personas.</p> <p>4.2 Desarrollar competencias y fortalecer las capacidades del equipo de trabajo.</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 **3°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye la asignación de zona, bonos de estímulo y bonificación especial por zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.231.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.352.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.988.000.-

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

4 PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.*

Fuente legal: Artículo 8° de la Ley N° 19.479 y artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 15% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en comercio exterior y/o derecho aduanero en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión pública, procesos de fiscalización o control, y/o gestión aduanera.

Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 60% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>

5 CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

5.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2104
Presupuesto Anual	\$ 73.746,535.000.

5.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas (en adelante e indistintamente, "Aduanas" o el "Servicio") es un servicio público, de administración autónoma, con personalidad jurídica propia, de duración indefinida, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda, y que está encargado 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 2086 funcionarios(as), que se distribuyen entre la Dirección Nacional, con sede en Valparaíso, diez Direcciones Regionales y seis Administraciones de Aduana.

Misión Institucional

"Fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y a la protección del país y las personas, promoviendo el cumplimiento voluntario de la normativa, entregando un servicio de calidad e innovador, con funcionarios probos y competentes".

Objetivos Estratégicos

- Fortalecer la institucionalidad a través un sistema de gestión eficiente y eficaz, que permita priorizar y dirigir los cambios estratégicos del Servicio Nacional de Aduanas; con énfasis en la mejora continua, la innovación, el buen uso de recursos y la entrega de servicios de calidad
- Desarrollar y aplicar estrategias diferenciadas para una fiscalización ágil e inteligente, según el nivel de cumplimiento de los operadores y los riesgos prioritarios del país.
- Fomentar el cumplimiento voluntario, a través de la optimización de procesos y normativa basada en estándares internacionales, y el diseño e implementación de programas que facilitan las operaciones aduaneras.
- Fortalecer y desarrollar el sistema de gestión de personas basado en competencias, para contribuir a la estrategia institucional, propiciando ambientes laborables saludables y seguros, con funcionarios probos y comprometidos con la institución.

- Establecer estrategias de explotación, desarrollo y mantención de plataformas de tecnologías de la información que soporte los procesos, para garantizar una gestión integrada y eficiente, y con ello, asegurar la prestación de un servicio oportuno y de calidad a nuestros usuarios.
- Diseñar e implementar un marco estandarizado, innovador, y flexible, de infraestructura y equipamientos para el cumplimiento del modelo de prioridades institucionales y el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la organización.
- Fortalecer y desarrollar un sistema de seguridad y gestión de datos e información institucional, para contribuir al mejoramiento continuo y eficiencia, facilitando el proceso de toma de decisiones estratégicas y fundadas en análisis de datos.

Cobertura Territorial

La Dirección Nacional del servicio, con sede en Valparaíso, está constituida por 6 subdirecciones. A nivel regional cuenta con 10 direcciones regionales, 6 administraciones de aduanas y 57 pasos fronterizos. Aduanas se hace presente en puertos, aeropuertos y avanzadas. Las Aduanas de Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y Talcahuano, en términos de valor de los productos exportados tramitaron el 75% de los embarques.

5.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Externos

En el ámbito externo, el Servicio debe coordinar planes de acción con otros servicios públicos y también con entidades privados, estableciéndose periódicamente Comités de trabajo, como el Comité de facilitaciones, comité de Dirección aeroportuario, Fronterizo, Comité contra la lucha de evasión, procedimientos en conjunto con SERNAPESCA, entre otros.

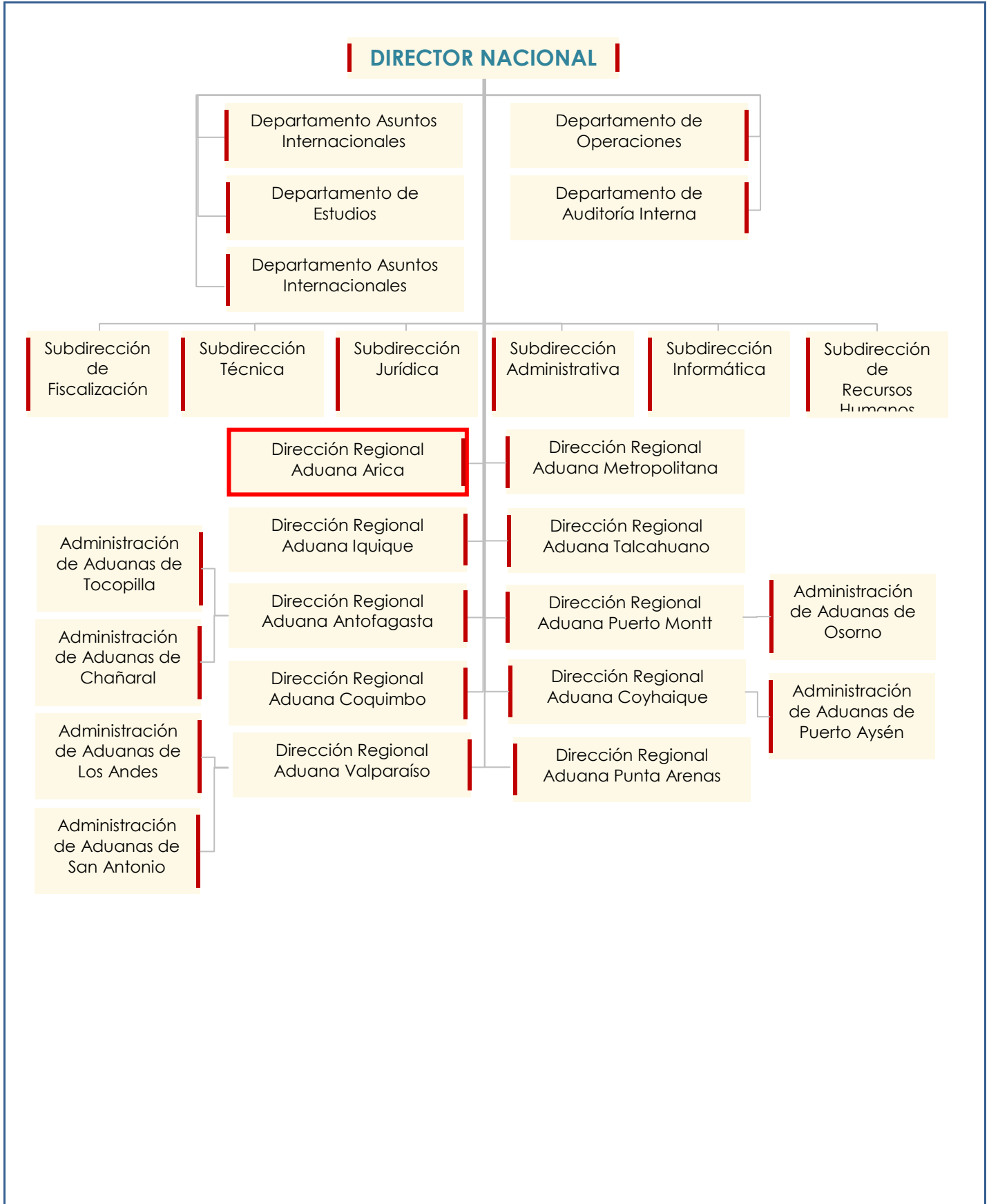
Además se coordina con servicios públicos como Carabineros e Investigaciones al realizar operativos en conjunto, con la Dirección Nacional de Aeronáutica, con la Brigada de Antinarcoóticos, con el Ministerio de Relaciones Exteriores a través del control de Fronteras y la Policía internacional, con el Servicio Agrícola Ganadero, con el Ministerio Público, e indirectamente con el Ministerio del Interior, que cuenta con un representante ante los diversos comités de trabajo.

Finalmente la aduana es interviniente en causas judiciales en Juzgados y Tribunales de diversa naturaleza.

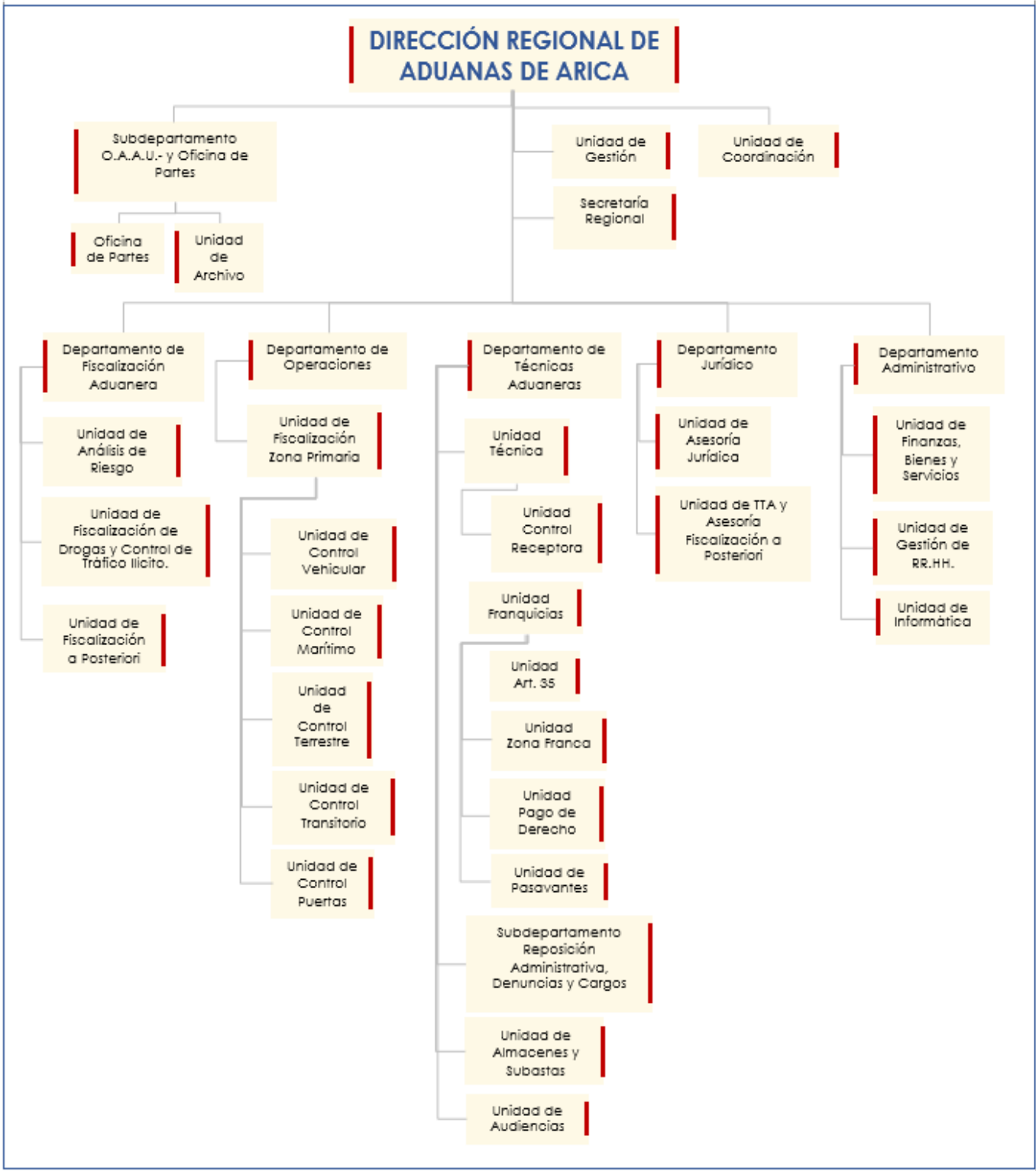
Clientes Internos

El cargo de Director/a Regional interactúa y se comunica directamente con el Director/a Nacional y las distintas subdirecciones, en cada uno de los ámbitos requeridos. Además, se relaciona con la asociación de funcionarios con representación en la región.

5.4 ORGANIGRAMA



Organigrama Dirección Regional



Cargos adscritos al Sistema:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a de Fiscalización
- Subdirector/a Técnico
- Subdirector/a Jurídico
- Subdirector/a Informática
- Subdirector/a Administrativo
- Subdirector/a de Recursos Humanos
- Directores Regionales