

DIRECTOR/A REGIONAL MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA – SERNAPESCA
MINISTERIO ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Magallanes y
la Antártica Chilena,
Punta Arenas

I. EL CARGO

1.1
MISIÓN DEL
CARGO

Al Director/a Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, le corresponde dirigir la institución y representar al Director Nacional en la región, para lo cual debe dirigir, controlar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa pesquera, acuícola, sanitaria y ambiental en la zona, de acuerdo a la política institucional, y los acuerdos internacionales, con el fin de resguardar la conservación de los recursos hidrobiológicos, su medio ambiente y el sector pesquero.

1.2
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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-03-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff.

*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, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 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 comprendida como un proceso continuo y articulado que incluye desde la gestión de la norma hasta la penalización de los incumplimientos detectados y que está orientada a influir sobre el comportamiento sectorial de manera que éste sea compatible con la sustentabilidad de las actividades pesqueras y de acuicultura.
- **Servicios y entrega de información sectorial a usuarios y ciudadanía:** Administración de los registros pesqueros y de acuicultura creados por la Ley General de Pesca y Acuicultura, en los cuales es obligatorio estar inscrito para ejercer la actividad. Generación y distribución de las estadísticas sectoriales. Entrega de información en apoyo a políticas públicas. Entrega de servicios (trámites) con estándares que faciliten al usuario el cumplimiento de la normativa.

En términos de usuarios sectoriales le corresponde relacionarse principalmente con:

1. Armadores artesanales.
 2. Armadores industriales.
 3. Plantas elaboradoras de productos pesqueros y acuícolas.
 4. Organizaciones gremiales o sindicales de la industria pesquera, trabajadores de plantas, tripulantes industriales, armadores, de acuicultura, de pescadores recreativos y de pescadores artesanales.
 5. Centros de cultivo de especies hidrobiológicas inscritos.
 6. Importadores de productos pesqueros y acuícolas.
 7. Exportadores de productos pesqueros y acuícolas.
 8. Pescadores artesanales.
 9. Pescadores recreativos.
 10. Empresas comercializadoras de productos pesqueros y de acuicultura.
 11. Transportes terrestres y marítimos de productos pesqueros y de acuicultura.
 12. Agencias aduaneras.
 13. Laboratorios, entidades de análisis y/o de muestreo autorizados.
 14. Organismos del Estado.
 15. Organismos Internacionales.
 16. Organismos no Gubernamentales.
 17. Universidades y Centros de Estudio e Investigación.
- Ciudadanía.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El programa de gobierno contempla avanzar en la modernización de SERNAPESCA. Para estos efectos se han definido tres ejes estratégicos:

- a) Fortalecimiento de los Recursos Humanos
- b) Perfeccionamiento de Facultades, Sanciones y Tipificación de Infracciones
- c) Fortalecimiento del Modelo de Fiscalización

En materia de fortalecimiento del modelo de fiscalización los esfuerzos se orientan a:

- Fortalecer los procesos de fiscalización, en particular al modelo de gestión de riesgos para que afiance la calidad de la fiscalización a nivel estratégico y operativo
- Mejorar la gestión normativa retroalimentando el proceso de decisiones con información confiable de las operaciones sectoriales a lo largo de la cadena productiva
- Proveer servicios de calidad con orientación a usuarios de manera que promuevan el cumplimiento de las normas a través de un sistema de atención expedito que facilite el cumplimiento de las obligaciones, y permita a la ciudadanía sumarse a los esfuerzos para la sustentabilidad de la pesca y acuicultura

Para este fin SERNAPESCA ya inició un proceso de cambios ingresándose al Congreso en diciembre del año 2015 un proyecto con disposiciones que avanzan en los ejes a) y b) y está, con recursos de su propio presupuesto anual, transitando desde un "modelo fiscalizador tradicional" a otro que se ha definido como "modelo de fiscalización integral" (MFI).

Complementariamente, se están gestionando iniciativas en materias de ley para la gestión de caletas pesqueras, el estatuto de acuicultura a pequeña escala y la ley bentónica, todas ellas constituyen un eje relevante para el desarrollo integral y armónico del sector.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La institucionalidad pública pesquera del Estado de Chile está compuesta por dos actores principales: la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA) encargada de definir políticas y generar el marco regulatorio de estas actividades, 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.

SERNAPESCA, de acuerdo a la Ley de Pesca, fiscaliza el cumplimiento de la legislación pesquera y acuícola junta 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 Policía de Investigaciones, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduana, Servicio de Salud, Servicio Agrícola y Ganadero, entre otros. Así mismo, interactúa con agentes tales como: industrial extractivo y elaborador, centros de cultivo, empresas exportadoras de productos pesqueros y pescadores artesanales.

Además, los Directores Regionales deben asesorar en materias sectoriales a los Intendentes Regionales interactuando con el gabinete regional y comités convocados por el Gobierno Regional, Gobernaciones Provinciales, Secretarías Regionales Ministeriales, en especial la de Economía, aportando antecedentes sectoriales. 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 definición de políticas públicas adecuadas y efectivas para el sector pesquero y acuícola nacional.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

SERNAPESCA se encuentra en un proceso de cambios impulsado por modificaciones del entorno en el cual se desarrolla las actividades sectoriales, las que han derivado en sucesivas y profundas modificaciones legales a la regulación de sectores pesqueros y acuícolas en pro de la sustentabilidad que requieren.

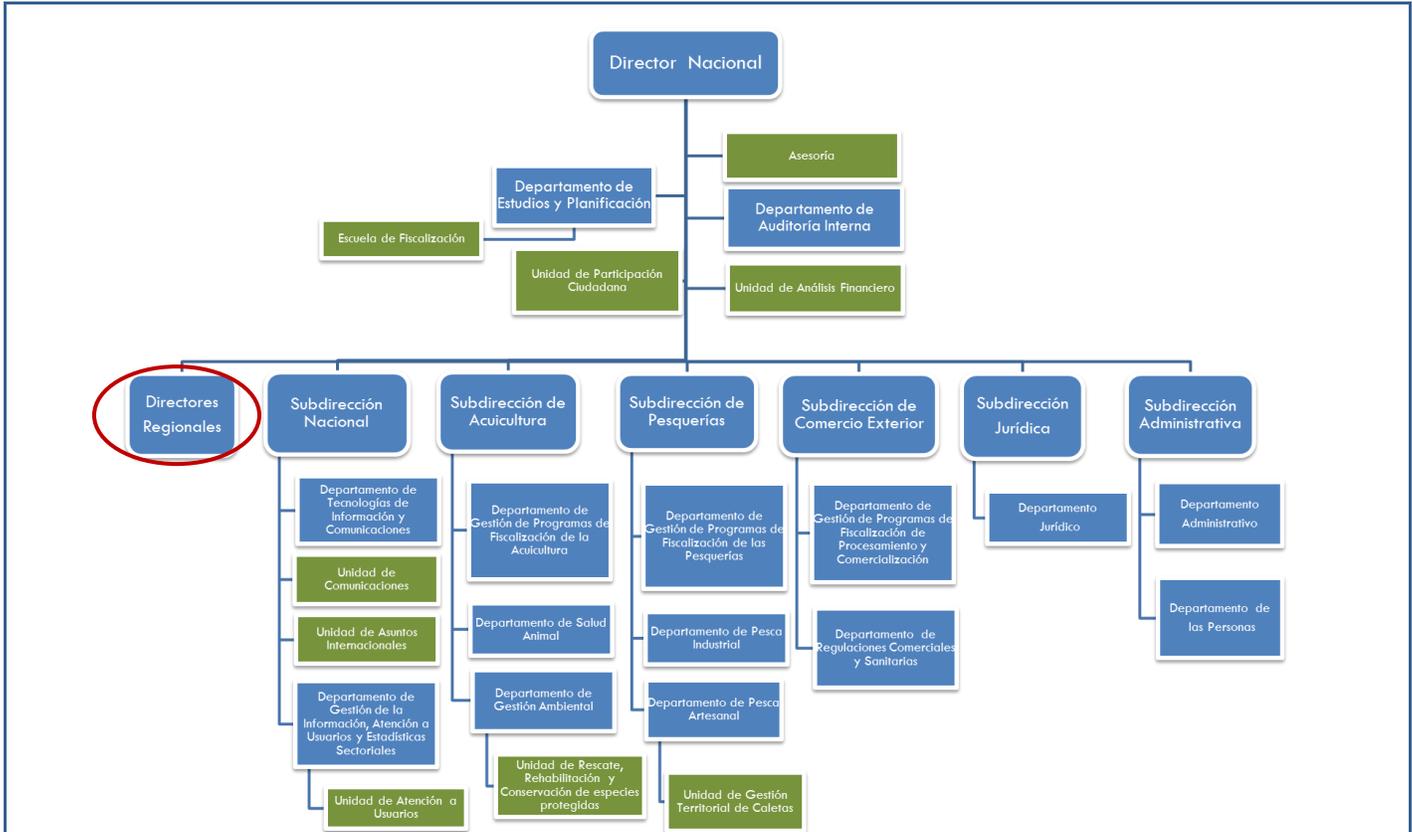
Actualmente la estrategia fiscalizadora busca el cambio de las conductas de los actores sectoriales y, para eso SERNAPESCA debe facilitar, educar, difundir y también denunciar a los tribunales.

En este contexto, para el fortalecimiento de nuestra capacidad institucional se han identificado cinco grandes desafíos que constituyen los ejes fundamentales

para concretar dicha modernización:

1. Potenciar el cumplimiento de las normas, con la participación activa de la ciudadanía: generar cambios en las conductas mediante una disuasión efectiva de las transgresiones y promoviendo la participación de la ciudadanía en el logro de estos objetivos.
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 incorporen tempranamente elementos claves para un adecuado cumplimiento de las normas.
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.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a Regional Magallanes y de la Antártica Chilena del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura son:

- **Dirección Nacional:** Le corresponde dirigir a la institución, gestionando una efectiva fiscalización del cumplimiento de la normativa pesquera y acuícola nacional y de los acuerdos internacionales; velando así, por la sustentabilidad de los recursos pesqueros y la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente.
- **Subdirector Nacional:** Desarrolla 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.
- **Subdirección Nacional de Acuicultura:** Le corresponde dirigir, planificar, coordinar y supervisar a nivel nacional, regional y local, el cumplimiento de la normativa sanitaria, ambiental, operacional y otras funciones en materia de acuicultura en el ámbito del Servicio.
- **Subdirección de Pesquerías:** Le corresponde dirigir, planificar, implementar, coordinar y supervisar los programas institucionales que den cuenta del cumplimiento de los lineamientos estratégicos y compromisos contraídos por la institución, hacia la sustentabilidad de la actividad pesquera.
- **Subdirección de Comercio Exterior:** Le corresponde asesorar en materias técnicas, estratégicas y de políticas asociadas a la inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas de importación y exportación.
- **Subdirección Jurídica:** Le corresponde asegurar la legalidad de los actos que ejecute el Servicio, asesorando al Director/a y demás directivos internos, representando a la Institución en juicios conforme a la normativa pesquera y acuícola.
- **Subdirección Administrativa:** Le corresponde gestionar y administrar eficientemente los recursos físicos, financieros, contables, presupuestarios, de gestión de personas y tecnológicos de la Institución.

**Las funciones de los cargos anteriormente descritos se encuentran en el D.F.L. N° 1 disponibles en: http://www.sernapesca.cl/index.php?option=com_remository&Itemid=246&func=fileinfo&id=8350

**DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	917
Dotación de Planta	44
Dotación a Contrata	873
Personal a Honorarios	56

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 36.099.983.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 748.248.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura posee una estructura de dirección centralizada y desconcentrada territorialmente con una cobertura regional a través de 14 Direcciones Regionales, 45 Oficinas Provinciales y 1 Oficina de Coordinación Institucional ubicada en la ciudad de Santiago.

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

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Regional Magallanes y de la Antártica Chilena, le corresponderá desarrollar las siguientes funciones:

1. Liderar el cumplimiento de las directrices relativas a la aplicación, monitoreo, control y vigilancia de las leyes y reglamentos sobre pesca extractiva (industrial y artesanal), pesca recreativa, acuicultura, certificación de inocuidad alimentaria de los productos pesqueros de exportación, proyectos ambientales que impactan cuerpos de agua, y cualquier otra forma de explotación de los recursos hidrobiológicos.
2. Asesorar e informar al Director/a Nacional del Servicio respecto del escenario sectorial, regional y de las solicitudes de autorizaciones de pesca y de acuicultura.
3. Asesorar a las autoridades regionales en temas sectoriales, acordes con la política gubernamental, pesquera vigente y las orientaciones institucionales.
4. Liderar los procedimientos de recopilación y registro de la identificación de los agentes pesqueros y su operación.
5. Velar por la correcta ejecución de los programas sanitarios para la elaboración y comercialización de productos pesqueros de exportación, otorgando los certificados sanitarios correspondientes y controlando sanitariamente la importación de especies hidrobiológicas y sus productos.
6. Liderar las labores de difusión preventiva al sector artesanal, en el marco de la normativa pesquera, que afecta a los pescadores artesanales de la región.
7. Supervisar el cumplimiento del Plan Nacional de Fiscalización en la región.
8. Controlar el cumplimiento de los procedimientos administrativos, legales y técnicos, contenidos en el Plan Anual de Gestión, que tienen una directa relación con los niveles de satisfacción de los usuarios sectoriales.
9. Liderar, tanto su equipo de trabajo como los recursos financieros, con el fin de cumplir los objetivos del Servicio en la región.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Posicionar regionalmente a SERNAPESCA como una institución que facilita el cumplimiento normativo, mediante la entrega de servicios de calidad a los usuarios/agentes sectoriales.</p>	<p>1.1 Mejorar y facilitar la atención de los usuarios/agentes sectoriales gestionando en forma efectiva la plataforma de atención de los usuarios/agentes sectoriales.</p> <p>1.2 Mejoramiento de los estándares de la atención presencial.</p> <p>1.3 Gestionar los procesos asociados a los trámites del Registro de Pescadores Artesanales que son delegados a las Direcciones Regionales.</p>
<p>2. Potenciar el funcionamiento de la Dirección Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena, a través de la implementación de un "Plan de Acción Regional" que permita sistematizar y medir los ámbitos más críticos (internos y externos) en la Gestión de Sernapesca Regional.</p>	<p>2.1 Proponer Plan de Acción Regional</p> <p>2.2 Validar el Plan de Acción Regional por parte de la Subdirección Nacional.</p> <p>2.3 Establecer indicadores de gestión que permitan medir los resultados del Plan.</p> <p>2.4 Ejecución y seguimiento Plan.</p>
<p>3. Fortalecer la fiscalización regional mediante la aplicación de análisis y perfiles de riesgo en las pesquerías establecidas en el Plan Nacional de Fiscalización y gestionar las sanciones correspondientes.</p>	<p>3.1 Elaborar y hacer seguimiento del Programa Regional de Fiscalización.</p> <p>3.2 Aplicar metodología de análisis y perfil de riesgo en la programación y ejecución de la fiscalización.</p> <p>3.3 Gestionar los procesos sancionatorios regionales.</p>
<p>4. Asegurar la calidad de la información de operaciones sectoriales generadas en la región en términos de oportunidad, disponibilidad y consistencia.</p>	<p>4.1 Gestionar el proceso de generación de información aplicando los procedimientos y estándares definidos por el Departamento Gestión de la información, atención a usuarios y estadísticas sectoriales.</p> <p>4.2 Diseñar e Implementar un plan de acción para promover el uso de sistemas electrónicos (internet) de SERNAPESCA por parte de los agentes extractivos, comercializadoras y elaboradores para declarar sus operaciones.</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 ¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>10%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración en materias del ámbito pesquero, acuícola, sanitario y/o ambiental que se requieran para el ejercicio de la función, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos directivos, gerenciales, jefatura y/o coordinación de equipos.</p>	<p>10%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>10%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES 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>15%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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>20%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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>20%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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>15%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	42
Presupuesto que administra	\$123.930.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

<p>El equipo de trabajo de la Dirección Regional de Magallanes y de la Antártica Chilena lo integran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinador/a Regional de Acuicultura: Responsable de coordinar supervisar y controlar la acciones regionales para velar por estatus sanitarios de la actividad de acuicultura y asesorar al Director Regional en materias de acuicultura: <ul style="list-style-type: none"> - Encargado de Salud Animal: Responsable de coordinar y ejecutar el programa de vigilancia epidemiológica y el programa de fiscalización de la acuicultura. - Encargado de Administración Pesquera: Responsable de coordinar la tramitación de solicitudes de concesiones y autorizaciones de acuicultura, medidas ambientales y plagas. • Coordinador Regional de Pesca Extractiva: Responsable de supervisar, gestionar y administrar en forma integrada los recursos humanos, materiales y financieros de las unidades Pesca Artesanal, Fiscalización y SIEP (Sistema de información de estadística pesquera) velando por su adecuada utilización en la fiscalización de toda normativa relacionada con el sector pesquero extractivo inserta dentro del ámbito del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura: <ul style="list-style-type: none"> - Encargado/a Regional de Fiscalización e Inspección Pesquera: Responsable de programar y ejecutar los planes de fiscalización - Encargado de Pesca Artesanal: Responsable de coordinar actividades de fiscalización preventiva, y acciones de fiscalización artesanal y actividades de apoyo a la pesca artesanal regional, además de asesorar a la dirección regional. - Encargado/a Regional de SIEP (Sistema de información y estadística pesquera): Responsable de recopilar e ingresar la información estadística sectorial, administrar los registros pesqueros artesanal, industrial y de la acuicultura. • Coordinador/a Regional de Soporte Administrativo: Asesorar a la Dirección Regional en materias asociadas al desarrollo de funciones y actividades de su área y los programas de Jurídico, Administración y Finanzas, Unidad de Desarrollo de la Personas, Sistema de Atención a la Ciudadanía (SIAC): <ul style="list-style-type: none"> - Encargado Regional de Administración y Finanzas: Responsable de registrar y controlar el gasto presupuestario, detectar desviaciones y proponer los presupuestos anuales de la región. - Encargado Regional Unidad Desarrollo de las Personas: Responsable de velar por la aplicación de las políticas institucionales respecto a recursos humanos.
--

- Encargado Regional de Sistema de Atención a la Ciudadanía - SIAC: Responsable de velar por la aplicación de los procedimientos de atención a la ciudadanía, conforme a lo establecido en la Ley 19.880 y Ley 20.285. Informa oportunamente al Director/a Regional de solicitudes y hace el seguimiento en las respuestas a la ciudadanía.
- Encargado de Regional Programa Jurídico: Responsable de asesorar en aspectos legales y administrativos a la dirección regional, representar al servicio ante la corte de apelaciones y tramitar y representar al servicio de las denuncias ingresadas a tribunales.
- Encargado/a Regional de Sanidad Pesquera (Comercio Exterior): Responsable de controlar la calidad sanitaria de los productos pesqueros de exportación, a través de la inspecciones a plantas de transformación y entidades de muestreo y análisis.

5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES

Clientes Internos

El/la Director/a Regional de la Región de Magallanes y Antártica Chilena mantiene una relación directa y de comunicación permanente con el/la Director/a Nacional, ya que es su representante en la región a su cargo, ejecutando los lineamientos estratégicos, acorde a la política institucional y las directrices de la dirección nacional, participando además en la formulación de las políticas y estrategias institucionales.

Asimismo, debe interactuar con el equipo directivo de nivel nacional, constituido por el/la Director/a Nacional, Subdirectores/as, Jefes/as de Departamento, y Unidades, Auditor Interno y Directores/as Regionales.

Le corresponde entonces informar a los directivos de la institución respecto de los avances del cumplimiento sobre las metas y los posibles incumplimientos de los distintos programas técnicos, proponiendo la implementación de acciones innovadoras y optimizadoras.

Clientes Externos

El/la Director/a Regional de la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena se relaciona con instituciones tanto públicas como privadas.

Se relaciona e interactúa con los agentes sectoriales, tales como los sectores industriales extractivo y elaborador; centros de cultivo; empresas exportadoras de productos pesqueros; y pescadores artesanales, en materias relacionadas con la normativa pesquera, iniciativas gubernamentales nacional y regional relacionadas con el sector pesquero.

También se relaciona con organismos e instituciones ligadas directas o indirectamente al sector pesquero, como la Armada, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones, Servicio de Impuestos Internos y Servicio Nacional de Aduana, para articular y coordinar actividades de fiscalización; asesorar en materias sectoriales al Intendente Regional, interactuar a través del gabinete regional y comités convocadas por el Gobierno Regional, Gobernaciones Regionales, Secretarías Regionales Ministeriales, aportando antecedentes sectoriales que respalden decisiones regionales; interactúa a través del Director Zonal de Pesca con la Subsecretaría de Pesca en la aplicación de regímenes y medidas de administración pesquera de interés regional; con el Instituto de Fomento Pesquero; Universidades; entre otras, en materias de estudios de recursos hidrobiológicos.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.780.000.-** 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 25%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.000.196.-	\$750.049.-	\$3.750.245.-	\$3.202.901.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.211.335.-	\$1.302.834.-	\$6.514.169.-	\$5.446.909.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.951.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.987.910.-	\$746.978.-	\$3.734.888.-	\$3.189.617.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.704.085.-	\$1.176.021.-	\$5.880.106.-	\$4.961.598.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.780.000.-

***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, 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 y 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.

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.
- 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.