

## DESCRIPCIÓN DE CARGO

### INSTITUTO DE FOMENTO PESQUERO



<b>CARGO:</b>	JEFATURA DE DEPARTAMENTO DE PREEMBARQUE
<b>OCUPANTE:</b>	

<b>ULTIMA MOD.</b>	01-03-2018	<b>VERSIÓN</b>	2.0
<b>PREPARADO POR:</b>	RECURSOS HUMANOS		

<b>FAMILIA DEL CARGO:</b>	DIRECTIVO
<b>ESTAMENTO:</b>	DIRECTO
<b>NIVEL DE RESPONSABILIDAD:</b>	18

<b>PERSONAL DIRECTO A CARGO:</b>	SI
<b>DISPONIBILIDAD PARA EMBARCARSE:</b>	NO
<b>LICENCIA DE CONDUCIR (CLASE B):</b>	SI

<b>LOCALIZACIÓN:</b>	VALPARAÍSO
<b>DEPENDENCIA JERÁRQUICA:</b>	DIRECTOR EJECUTIVO
<b>DEPENDENCIA FUNCIONAL:</b>	NO APLICA

<b>EVALUACIÓN PREOCUPACIONAL:</b>	NO
<b>EVALUACIÓN PSICOLÓGICA:</b>	SI
<b>EVALUACIÓN TÉCNICA:</b>	SI

#### 1) MISIÓN DEL CARGO

Dirigir y gestionar las capacidades técnicas y humanas del Departamento de Preembarque, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos asociados, en materia de evaluación, seguimiento, diagnóstico y recomendación, sobre las actividades desarrolladas.

#### 2) PRINCIPALES RESULTADOS DEL CARGO

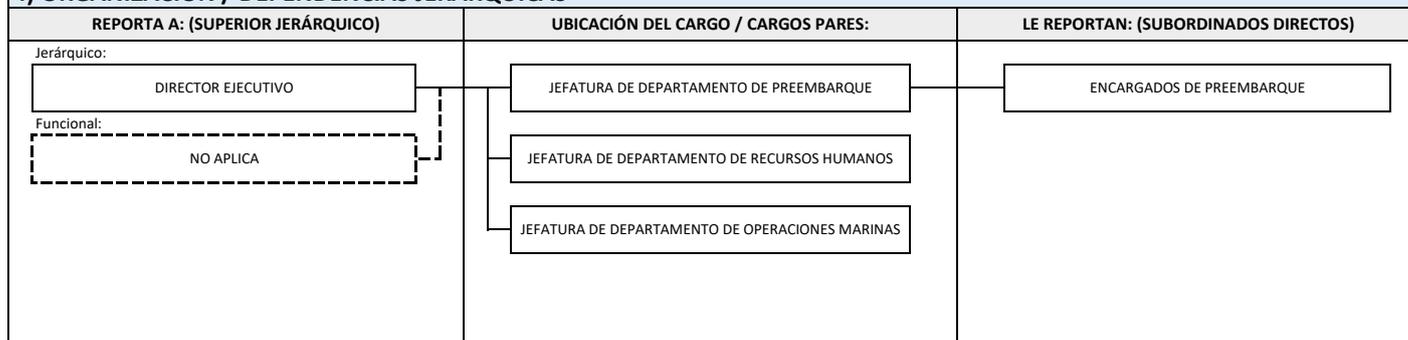
Importancia	ACCIONES	RESULTADO FINAL ESPERADO (Criterios de Desempeño)
1	Definir los objetivos tácticos y elaborar el plan de gestión del Departamento de Preembarque	Proveer de documento con los objetivos tácticos y el plan de gestión del Departamento de Preembarque.
2	Dirigir y controlar el plan de gestión del Departamento de Preembarque	Asegurar el cumplimiento de los objetivos tácticos y el plan de gestión asociado a los proyectos del Departamento de Preembarque, según los estándares institucionales definidos para esta materia.
3	Administrar los recursos físicos y financieros del Departamento de Preembarque	Asegurar el cumplimiento del presupuesto asignado al Departamento de Preembarque según los lineamientos institucionales.
4	Gestionar las personas del Departamento de Preembarque	Asegurar el cumplimiento de los lineamientos institucionales en el Departamento de Preembarque en materia de Gestión de Personas.
5	Evaluar el plan de gestión del Departamento de Preembarque y proponer medidas correctivas.	Proveer de indicadores de gestión (KPI) y medidas correctivas con el fin de dar cumplimiento a los objetivos establecidos.
6		

#### 3) DIMENSIONES

MAGNITUD FINANCIERA (ESTIMADA)
Nivel 3
Hasta \$30.000.000.000 CLP

TIPO DE IMPACTO
Sus decisiones tienen un Impacto Indirecto Contributorio sobre la magnitud, es decir, entrega asesoría y consejo

#### 4) ORGANIZACIÓN / DEPENDENCIAS JERÁRQUICAS



**5) AUTORIDAD**

DECISIONES
Aplicar las consideraciones y/o modificaciones técnicas a los procesos y procedimientos asociados a su departamento.
Aplicar sanciones conforme a lo indicado en reglamento interno institucional.
Aprobar los cometidos funcionarios del personal de su departamento.
Autorizar destinaciones o cambios de funciones del personal dentro de su departamento.
Autorizar los documentos técnicos y administrativos requeridos para cumplir con sus objetivos.

RECOMENDACIONES
Recomendar la contratación y desvinculación de personal de investigación.
Diseñar y recomendar el plan anual de gestión de su departamento.
Proponer la reitimización de fondos asignados a los proyectos de su departamento.
Proponer una estrategia técnica en las instancias de representación institucional.
Proponer destinación y/o cambio de funciones de personal dentro del departamento.

**6) CONTEXTO**

PRINCIPALES CONTACTOS INTERNOS
Director Ejecutivo
Encargados de Preembarque
Jefatura de Departamento de Recursos Humanos
Jefatura de Sección Adquisiciones

¿Para Qué?
Recibir lineamientos estratégicos de IFOP.
Brindar lineamientos de IFOP.
Apoyo con la gestión del capital humano de su unidad de trabajo.
Adquisición de insumos y materiales para su unidad de trabajo.

PRINCIPALES CONTACTOS EXTERNOS
Autoridad Marítima
Proveedores externos

¿Para Qué?
Coordinación de actividades vinculadas al cargo.
Coordinación de actividades vinculadas al cargo.

**PRINCIPALES DESAFÍOS DEL CARGO**

Direccionar y gestionar de acuerdo a los lineamientos institucionales, las capacidades técnicas y humanas del Departamento de Preembarque, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos asociados, en materia de evaluación, seguimiento, diagnóstico y recomendación, sobre las actividades desarrolladas

PLAN DE CARRERA / SUCESIÓN / REEMPLAZOS		NR:	18
PUEDE SER PROMOVIDO O REEMPLAZAR A CARGOS:	Directivos		
	2° NR: 20	Promoción Posible (32% + Responsabilidad)	
ESTRUCTURA PLAN DE CARRERA:	1° NR: 19	Promoción Natural (15% + Responsabilidad)	
	PUEDE SER SUCEDIDO O REEMPLAZADO POR CARGOS:		
ESTRUCTURA PLAN DE SUCESIÓN:	Directivos		Profesionales
	1° NR: 17	Sucesión Natural (15% - Responsabilidad)	
	2° NR: 16	Sucesión Posible (32% - Responsabilidad)	

OTROS ROLES DONDE EL CARGO PUEDE PARTICIPAR
Realizar tareas afines, según requerimientos de su jefatura



