

**DIRECTOR/A REGIONAL COQUIMBO
SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Coquimbo,
Ciudad de La Serena

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Director/a Regional le corresponderá liderar la región de Coquimbo, de acuerdo a la normativa vigente y los lineamientos derivados desde el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, con el objeto de posicionar y/o ampliar en la región la prestación de servicios culturales y patrimoniales propios del Servicio, a través del fortalecimiento institucional, resguardando la participación de los servidores públicos y la comunidad, contribuyendo así en la construcción de la identidad nacional.

Al asumir el cargo de Director/a Regional de la región de Coquimbo del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Implementar políticas, planes programas e iniciativas relativas al quehacer Institucional, coordinando las Unidades operativas del Servicio, así como asegurar la correcta instalación del servicio en la región.
2. Desarrollar las funciones de planificación, dirección y supervisión de la gestión de la Dirección Regional
3. Desarrollar, coordinar y evaluar proyectos y estudios necesarios para ~~apoyar~~ la toma de decisiones, con el fin de entregar soporte a los procesos de planificación regional.
4. Mantener y gestionar una adecuada colaboración y coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
5. Asesorar al/la Directora/a Nacional en todas aquellas materias relativas a gestión del servicio en la Región.
6. Promover y mantener alianzas estratégicas con diversos actores e instituciones relevantes.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-08-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Eugenia Mancilla

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8 personas
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	96 personas (planta – contrata – código del trabajo)
Presupuesto que administra	\$401.020.597 (Cálculo estimativo asignado a la región para 2020)

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
1. Instalar, posicionar y potenciar la Institucionalidad del Servicio Nacional en la Región, para asegurar la consecución de los objetivos institucionales	1.1 Generar un Plan Estratégico 2020-2023 para la Dirección Regional. 1.2 Generar un levantamiento inicial de información respecto de su región, en relación al patrimonio cultural. 1.3 Proponer al Director Nacional un Plan de posicionamiento regional. 1.4 Implementar las acciones necesarias para llevar adelante la agenda institucional en la región.
2. Implementar la gestión interna de la Dirección Regional, en los aspectos técnicos, administrativos y de coordinación, con las diferentes Unidades del Servicio	2.1 Velar por el cumplimiento de los procesos administrativos de la Dirección Regional. 2.2 Implementar las acciones en materia de gestión de personas definidas por la Dirección Nacional. 2.3 Gestionar la adecuada utilización de recursos y presupuestos asignados.
3. Establecer redes de coordinación y cooperación entre los diferentes organismos públicos y/o privados presentes en la Región.	3.1 Articular redes de trabajo con los actores relevantes, que permitan fortalecer la labor del Servicio a nivel regional. 3.2 Establecer mecanismos de colaboración con organismos e instituciones que faciliten la implementación de políticas y planes sectoriales. 3.3 Impulsar y apoyar técnicamente iniciativas de organizaciones y actores regionales/ locales en el ámbito propio del Servicio.

4. Implementar en forma eficiente las políticas, planes, programas e iniciativas del Servicio, con prioridad en los compromisos presidenciales y ministeriales.	4.1 Colaborar con la gestión asociada a la creación y desarrollo de nuevas iniciativas y programas. 4.2 Colaborar en la ejecución asociada a la creación y desarrollo de nuevas iniciativas y programas. 4.3 Colaborar en la instalación y la puesta en marcha de las instituciones culturales propias del servicio
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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.

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.951.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$2.480.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$3.892.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. 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 o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 6°, del DFL N° 35, de 26 de diciembre de 2017, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración en organizaciones de servicios relacionados al ámbito del patrimonio cultural, en un nivel adecuado a las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener en experiencia y/o conocimientos en materias propias del servicio tales como:

- Archivos, museos, bibliotecas y/o centros culturales, relacionados con patrimonio cultural material e inmaterial.
- Participación en planes, políticas, proyectos y/o programas con comunidades y territorio.

Es altamente deseable poseer 2 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 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C3. GESTIÓN DE REDES

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.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1556
Dotación honorarios	131
Personal afecto a Código del trabajo	173
Presupuesto Anual	\$70.295.505.000

Dotación correspondiente al mes de Junio 2020

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural es un Servicio Público que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio de las Culturas, las Artes, y el Patrimonio, órgano que integra y coordina las políticas públicas del sector a las cuales contribuye el Servicio. Es un servicio descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y desconcentrado territorialmente en direcciones Regionales.

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural se relaciona en sus funciones y tareas con todos los Ministerios y Servicios Públicos en distintos ámbitos de políticas públicas y acciones conjuntas como el Ministerio de Relaciones Exteriores, Hacienda, Obras Públicas, Vivienda, Bienes Nacionales, Defensa, etc.

Entre los aspectos más relevantes de los desafíos se encuentra la permanente actualización de la planificación estratégica institucional, conforme a los lineamientos gubernamentales del sector y a la implementación de la nueva institucionalidad cultural que, entre otros aspectos, considera el rediseño institucional y nuevas plantas de personal; un aspecto destacado es el mejoramiento de sistemas y plataformas de información para el control, monitoreo y seguimiento de la gestión institucional en todos sus ámbitos

Misión Institucional

Gestionar el reconocimiento, el resguardo y el acceso al patrimonio y la memoria, de forma participativa y en su diversidad, para generar conocimiento y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Mejorar y ampliar los servicios y espacios patrimoniales a lo largo del país, mediante el fortalecimiento institucional y el fomento de la participación de comunidades y personas, para contribuir a la sustentabilidad de sus identidades, memorias y territorios.
2. Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio material e inmaterial del país, fortaleciendo e incrementando su investigación, registro, inventario, documentación, conservación y restauración, con la finalidad de ponerlo al servicio de las personas.
3. Contribuir a los procesos de transparencia del Estado, catalogando y archivando la documentación que éste genera, para que sea entregada en forma oportuna y completa a las personas que la requieran.

4. Mejorar el acceso a los servicios patrimoniales que genera y gestiona la institución, mediante iniciativas de difusión, transferencia de conocimientos y mediaciones patrimoniales, que incorporen el desarrollo de nuevas tecnologías y condiciones de seguridad pertinentes.

5. Fomentar el reconocimiento, resguardo y salvaguardia del patrimonio y cultura de los pueblos indígenas, rescatando y promoviendo iniciativas vinculadas a las diversas prácticas y tradiciones.

6. Fortalecer los procesos de reconocimiento patrimonial y de construcción de memorias, por medio del desarrollo de modelos de participación pertinentes a los contextos socioculturales, con la finalidad de visibilizar y resguardar la diversidad cultural del país.

7. Potenciar las capacidades en regiones, mediante la delegación de funciones y atribuciones a las Direcciones Regionales, el fortalecimiento de la gestión y el desarrollo del capital humano, en función de los contextos específicos de cada región.

Cobertura territorial

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural posee cobertura territorial a través de:

Museos Regionales desde Antofagasta en el norte, a Puerto Williams en el extremo sur, incluyendo el Museo Antropológico R. P. Sebastián Englert, de Isla de Pascua.

Coordinaciones de Bibliotecas Públicas, desde la región de Arica y Parinacota a la región de Magallanes.

Bibliotecas Regionales presentes específicamente en Antofagasta, Copiapó, Valparaíso, Santiago, Puerto Montt y Coyhaique,

Archivos Regionales en la región de Tarapacá, Araucanía y región metropolitana.

Consejo de Monumentos Nacionales, a través de oficinas regionales en gran parte de nuestro territorio.

Subdirección de Patrimonio Inmaterial y la **Subdirección de Pueblos Originarios** ambos a través de sus Coordinadores Regionales.

Direcciones Regionales, actualmente en implementación.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a Regional se vincula con los siguientes clientes y actores:

CLIENTES INTERNOS

El cargo exige relacionarse en el ámbito interno, con la Dirección Nacional, con la totalidad de los/as Jefes/as División y de Departamento del Servicio, con la Subdirección de Regiones, y con el propio equipo de la Región.

CLIENTES EXTERNOS

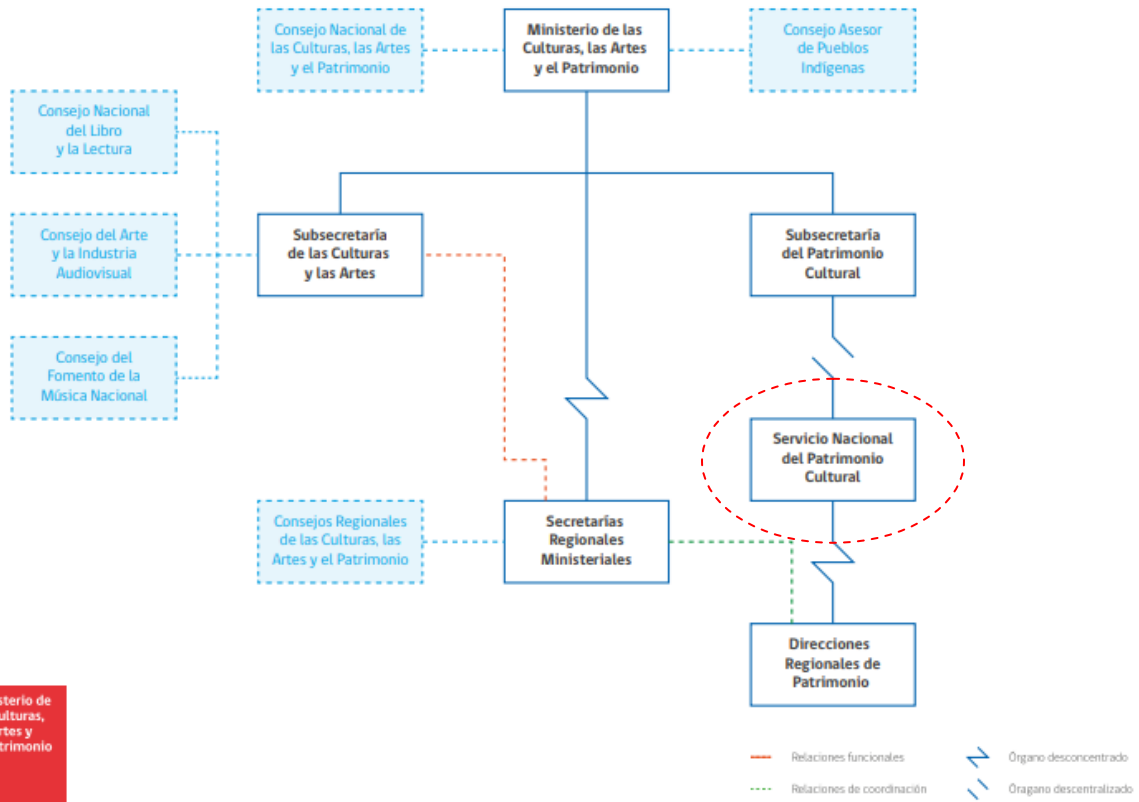
El/La Director/a Regional deberá establecer relaciones principalmente con la Secretaría Regional Ministerial de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y con los siguientes clientes externos:

- Intendente y Gobierno Regional.
- Otras Secretarías Regionales Ministeriales
- Comunidades en materia de patrimonio regional.
- Bibliotecas Privadas.
- Asociación de funcionarios: ANFUPATRIMONIO, ANATRAP y ANFUSE
- Otros Servicios Públicos y Agentes Privados.

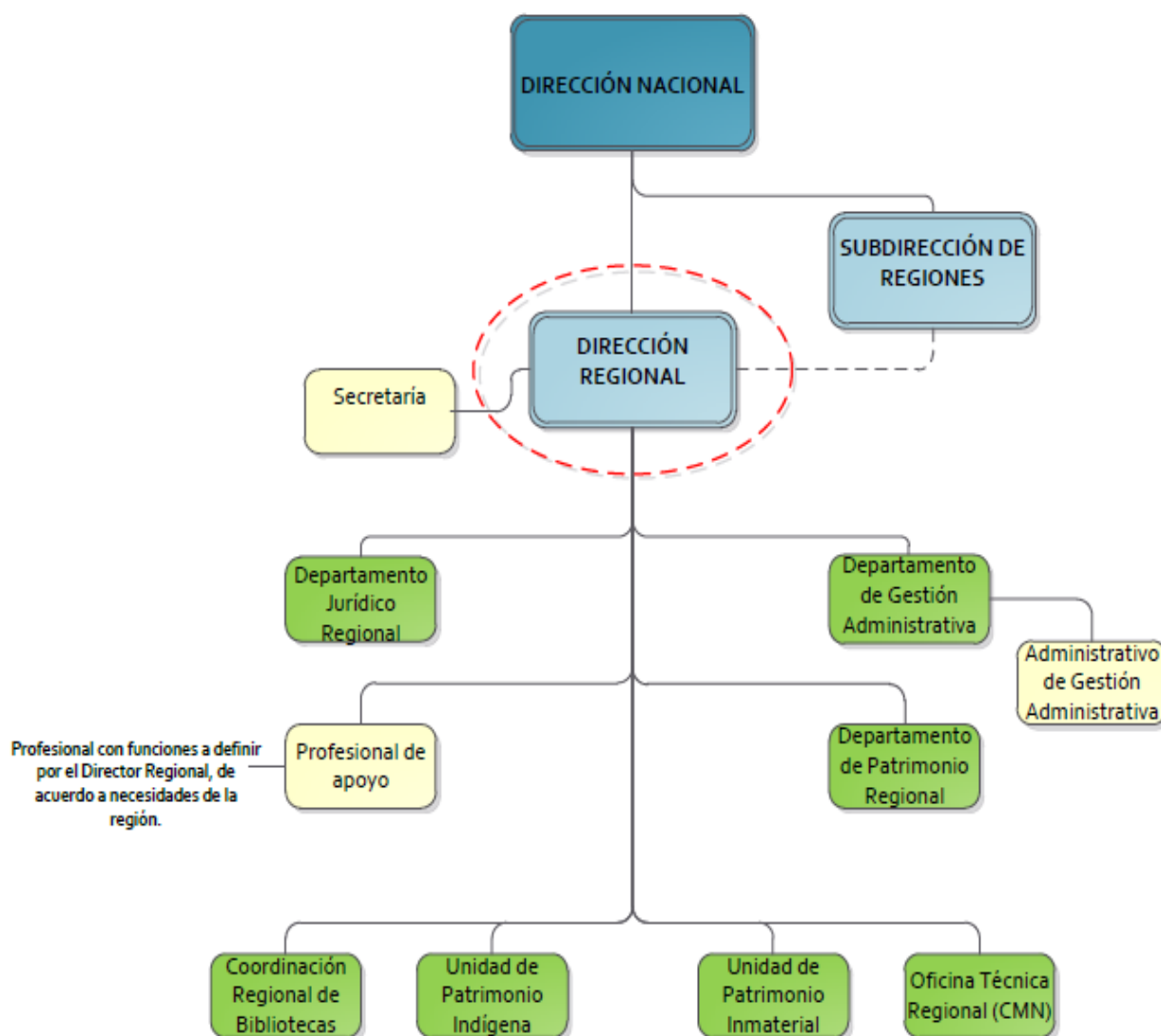
3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.

Organigrama Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio



Organigrama Regional



Listado de cargos adscritos al Sistema

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural tiene adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes cargos:

1. **Director/a Nacional** del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. Primer Nivel jerárquico.
2. **Jefe/a División**, función Jefe/a División Jurídica. Segundo Nivel jerárquico.
3. **Jefe/a División**, función Jefe/a División de Planificación y Presupuesto. Segundo Nivel jerárquico.
4. **Directores/as Regionales**: una vez implementados los cargos, estarán presentes en las 16 regiones. Segundo Nivel jerárquico.