

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-11-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva Rojas

FISCAL
SERVICIO NACIONAL DE TURISMO – SERNATUR

1. REQUISITOS LEGALES

1. Estar en posesión de un título profesional de Abogado y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente legal: Artículo 2°, del DFL N°1 del 01 de Febrero de 2011 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos y desafíos en el marco de la nueva institucionalidad, optimizando los procesos y organización interna del área: seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones que la organización se ha definido como plan de acción con vista al año 2014. Es deseable que los candidatos posean al menos 3 años de experiencia directiva y/o afines.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al nuevo marco legal institucional y los desafíos que el servicio se ha fijado.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante. Los candidatos deberán poseer experiencia en manejo de equipos de trabajo, como asimismo, deberá presentar Habilidades Directivas de Gestión

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto. Proponer e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas y optimizaciones de procesos, de acuerdo a la nueva normativa que rige al Servicio, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, agilizar procedimientos y promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en derecho público. Se valorará contar con experiencia en gestión y/o dirección de complejidad similar.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio Nacional de Turismo
Dependencia	Director Nacional del Servicio Nacional de Turismo
Ministerio	Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Lugar de Desempeño	Región Metropolitana

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Velar por la legalidad de los actos ejecutados por el Servicio, como así también, asumir la defensa ante los tribunales de los intereses de la Institución, asesorando al Director Nacional y a los demás unidades del Servicio en todas aquellas materias de índole jurídica y judicial, de manera de garantizar y asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas, contribuyendo al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Fiscal le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dar certeza jurídica sobre los actos administrativos y procedimientos que realice el Servicio.
2. Gestionar y apoyar la solución de conflictos de acuerdo a la normativa vigente y relativa a las funciones propias del Servicio, proporcionando respuestas oportunas y ajustadas a derecho, en particular aquellas relacionadas con la defensa de los derechos de los turistas en el marco de la Ley del Consumidor.
3. Asesorar y entregar directrices en materias jurídicas propias del sector y del ámbito público al Director Nacional y las otras Unidades del Servicio.
4. Velar por la defensa de los intereses patrimoniales de la Institución ante los organismos correspondientes.
5. Realizar el análisis, estudio y discusión de leyes, reglamentos y demás documentos legales y jurídicos del Servicio.

6. Establecer directrices, protocolos y metodologías, ajustadas a normativa aplicable, para el establecimiento y aplicación de convenios con entidades públicas y privadas, necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Fiscal deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Optimizar la gestión interna de los actos administrativos institucionales, resguardando la legalidad de éstos y en conformidad a la nueva estructura organizacional, procurando la simplificación y agilización de la operación del Servicio.
2. Proponer instrumentos que permitan la implementación y operación de la Ley de Turismo y del Decreto Supremo 222 del 23 de Junio del 2011, en particular para la defensa de los derechos del turista y la adecuada certificación de calidad de los servicios turísticos.
3. Implementar actividades de difusión y capacitación para el personal de Sernatur, asegurando la actualización permanente en materias legales y reglamentarias propias del sector turismo y materias vinculadas a este ámbito.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Nacional de Turismo se creó el 8 de noviembre de 1975, con el objeto de investigar, planificar, fomentar, controlar, promover y coordinar la actividad turística. Antecedentes legales del Servicio Nacional de Turismo fueron la Dirección de Turismo y los Consejos Regionales de Turismo creados por el D.F.L 355 de 5 de abril de 1960, y por la Ley 17.169, de 13 de agosto de 1969.

La creación del Servicio Nacional de Turismo se enmarca en la importancia del desarrollo de la actividad turística en Chile como elemento que contribuye al desarrollo económico, social y cultural del país. Reconociendo la importancia de las regiones, que son en gran parte el lugar de desarrollo del turismo, la estructura organizacional consideró una Dirección Nacional, radicada en Santiago, y una Dirección Regional de Turismo en cada región del país.

La misión institucional es "Fomentar y consolidar el desarrollo sustentable de la actividad turística en el país, estimulando y coordinando el trabajo público privado, promoviendo y desarrollando el turismo interno y receptivo con estándares de calidad sustentados en las normas chilenas, implementando

programas especiales que contribuyan a la consolidación de la oferta y demanda turística, que permitan la accesibilidad del turismo a la ciudadanía, aportando al desarrollo económico y social del país”.

El aporte del turismo a la economía de Chile es cada día más relevante. En la actualidad, corresponde al 3.23%¹ del Producto Interno Bruto (PIB) y aporta alrededor de 180.000² puestos de trabajo.

Esta realidad llevó al Ejecutivo a enviar al Congreso en enero de 2008 un proyecto de ley que tras dos años de trámite legislativo fue promulgado el 4 de febrero de 2010, consolidando la Ley de Turismo 20.423.

La ley considera el turismo como una actividad “estratégica” para el país, y por ello la dota de una nueva institucionalidad, con la creación de un Comité Ministerial y una Subsecretaría, entre otros; la creación de un sistema de clasificación, calidad y seguridad de los servicios turísticos, el establecimiento de Zonas de Interés Turístico y una reglamentación para el uso turístico de las Áreas Silvestres Protegidas que sean propiedad del Estado.

Por primera vez se hablará de una Política Nacional de Turismo, que tendrá una especial consideración por el rol de las regiones y las comunas en ella, y que buscará fomentar los programas sociales que estimulen la inversión, la creación de empleo y el surgimiento de PYMES.

Los desafíos institucionales son los siguientes:

1. Implementación de un sistema de clasificación de operadores turísticos siguiendo estándares internacionales. Este sistema permitirá reducir las asimetrías de información que enfrentan los turistas, especialmente extranjeros, fomentando la competencia y subiendo los estándares de calidad de los servicios.
2. Ejecutar el programa de fomento al turismo creado para fortalecer la actividad turística; para lo cual incrementa y diversifica la oferta internacional de intereses especiales, haciendo inversiones públicas en distintos sectores del país de manera de generar condiciones que incentiven la inversión privada. Además y con el mismo propósito se invierte en acciones para el fortalecimiento de la competitividad empresarial, potenciando y cofinanciando iniciativas de gestión y comercialización de tipo asociativo.
3. Fortalecimiento institucional. Fortalecer la institucionalidad del sector, radicada en el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Subsecretaría de Turismo y SERNATUR, de manera que sean agentes con las capacidades necesarias para liderar el desafío

¹ Fuente: “Estimación PIB turístico año 2010 y su evolución desde el año 2003, Proyecto Cuenta Satélite de Turismo”, Departamento de Planificación, Servicio Nacional de Turismo, Abril 2011.

² Fuente: “Comercio y Servicios, Informe Anual 2008”, Instituto Nacional de Estadísticas, Agosto 2010.

planteado, en lo referente al diseño, implementación y evaluación de las políticas de turismo, con un énfasis particular en su capacidad para emprender alianzas público-privadas.

Para el período 2011-2014 el Servicio Nacional de Turismo ha definido un plan de acción que establece como tareas principales las siguientes líneas de trabajo:

- Sistema de clasificación de calidad de los servicios turísticos.
- Implementación de modelos de gestión de destino.
- Desarrollo del turismo receptivo e interno.
- Programas de turismo social, giras de estudio y vacaciones tercera edad.
- Programa de fomento al turismo, el cual se encuentra en ejecución.
- Aumento de un 45% de turistas extranjeros, de acuerdo a lo señalado por el Presidente de la República en su discurso del 21 de mayo 2011.

La Fiscalía es la unidad a través de la cual el Servicio Nacional de Turismo resguarda la legalidad de los actos ejecutados por la Institución, asesorando en materias jurídicas a todo el Servicio.

Finalmente, es importante señalar que el Servicio Nacional de Turismo está adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública, con un número de 20 cargos, estos son:

- Primer nivel jerárquico: Director Nacional
- Segundo nivel jerárquico: 3 Subdirectores/as, Fiscal y 15 Directores/as Regionales.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los productos y servicios que el/la Fiscal entrega al Servicio Nacional de Turismo son los siguientes:

1. Asesorarías al Director/a Nacional en el estudio y aplicación de la legislación relativa a las funciones propias del Servicio.
2. Emisión de instrucciones y aclaraciones para la correcta aplicación de las leyes, decretos, resoluciones o instrucciones que se dicten.
3. Emisión de Informes Jurídicos sobre materias propias de la aplicación de la normativa que afecta el funcionamiento de las instituciones públicas en general y del Servicio Nacional de Turismo.
4. Ejecución de acciones de tipo legal o jurídica que sea solicitada por el Director Nacional.

5. Asesoría a turistas, en la defensa de sus derechos, en el marco de la Ley de Consumidor y cumplimiento de la certificación de los servicios turísticos.

EQUIPO DE TRABAJO

Fiscalía: El equipo de trabajo del Fiscal lo componen 7 personas: 5 profesionales Abogados y 2 técnicos.

CLIENTES INTERNOS

Al interior del Servicio se relaciona directamente con el Director Nacional y con los niveles directivos: Subdirectores/as y Jefes/as de Departamento, además de los Directores/as Regionales de Sernatur.

CLIENTES EXTERNOS

La relación con el sector público está dada por la coordinación de los distintos servicios que tienen vinculación con el sector como: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Subsecretaría de Economía, Subsecretaría de Turismo, Contraloría General de la República y otros Servicios Públicos; con el objeto de dar cumplimiento a lo planes, programas y proyectos turísticos y a la implementación de la Ley de Turismo.

DIMENSIONES DEL CARGO

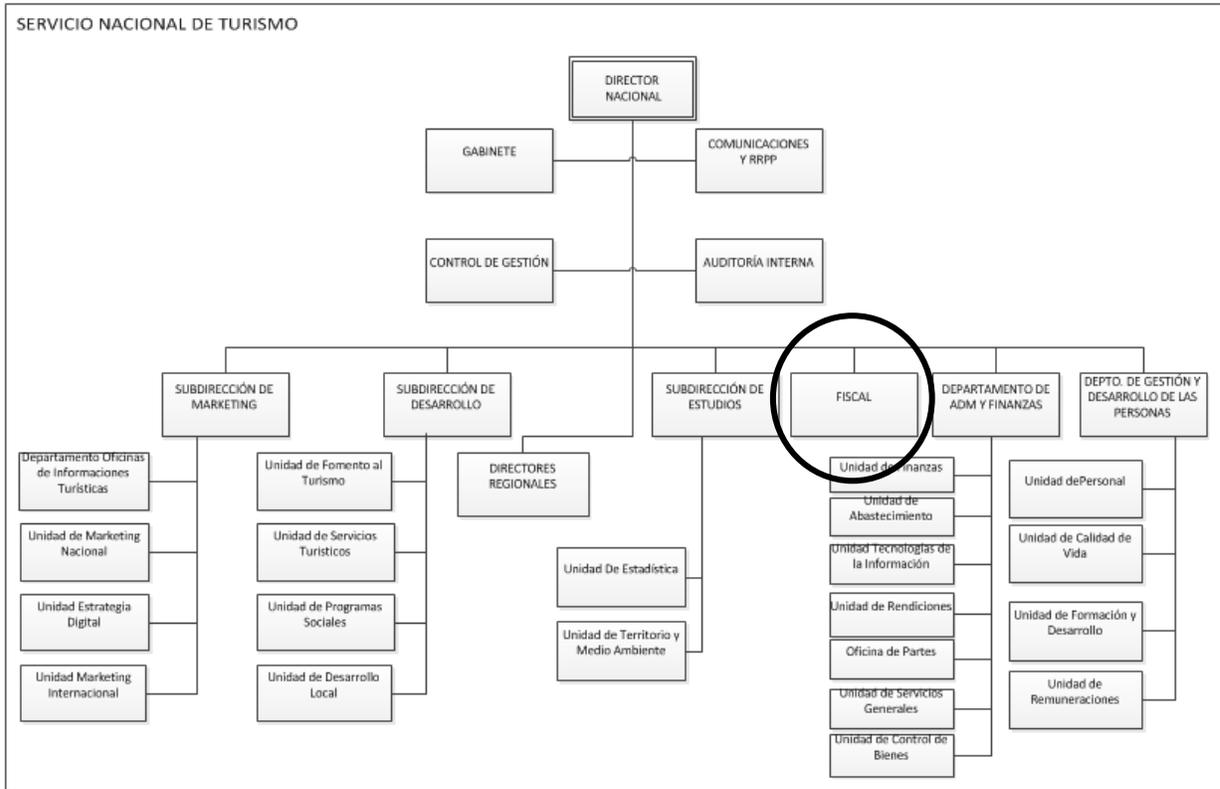
Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Dotación total del Servicio	238³
Dotación honorario	99⁴
Presupuesto que administra	Sin presupuesto directo asignado
Presupuesto del Servicio	M\$16.204. 487.-⁵

³ Fuente: DIPRES

⁴ Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, SERNATUR

⁵ Fuente: DIPRES

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **36%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.762.000.-** 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 36%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.080.161.-	\$748.858.-	\$2.829.019.-	\$ 2.344.923.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.712.632.-	\$1.336.548.-	\$5.049.180.-	\$ 4.061.855.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.917.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.070.283.-	\$745.302.-	\$2.815.585.-	\$2.333.504.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.275.964.-	\$1.179.347.-	\$4.455.311.-	\$3.619.141.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.762.000.-

***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 y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo 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, con un máximo de seis.
- 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.