I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06 – 08 - 2013
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Pérez N.

DIRECTOR/A REGIONAL ATACAMA
SERVICIO NACIONAL DE TURISMO – SERNATUR

1. REQUISITOS LEGALES

i) Titulo profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años, o

ii) Titulo 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, o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional mínima de 6 años.

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

2. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
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, con el fin de entregar una perspectiva territorial y detectar las potencialidades turísticas de cada región, incorporando ello de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizando 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 de la organización.

Es deseable que los candidatos posean al menos 3 años de experiencia directiva o jefatura de equipos de trabajo.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores relevantes (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias, especialmente con aquellos involucrados en el quehacer regional, con el fin de 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 marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as 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.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia específica en materias de administración y/o gestión en turismo, comercio y/o servicios, relaciones internacionales u otras materias afines que se requieran para el ejercicio de la función del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Regional de Atacama le corresponderá implementar la Política Nacional de Turismo y la Estrategia Nacional de Turismo 2012-2020, en los diferentes destinos de la región, estimulando el crecimiento, la competitividad y transparencia del mercado turístico y generando alianzas público-privadas, para el beneficio de los turistas nacionales y extranjeros, prestadores de servicios turísticos, comunidades locales y al país en su conjunto.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Preparar, presentar y gestionar los programas de desarrollo turístico, mediante la postulación a financiamiento en conformidad con la Política Nacional de Turismo y la Estrategia Nacional de Turismo 2012- 2020 y en concordancia con las políticas nacionales y/o regionales de desarrollo.
2. Gestionar alianzas público-privadas para implementar la política de turismo en los distintos destinos de la región; orientando, coordinando e incentivando las actividades de los sectores público y privado hacia el cumplimiento de los planes, programas y proyectos turísticos. Asimismo, podrá convenir con personas naturales o jurídicas nacionales la instalación de oficinas de información turística en su territorio jurisdiccional.

3. Promover y difundir los productos y destinos turísticos, posicionando la marca turística Chile tanto a nivel nacional como internacional, proponiendo programas y proyectos de desarrollo turístico que tendrán aplicación en la región.
4. Promover la calidad y seguridad de los prestadores de servicios turísticos, a través de la certificación de sus servicios y el cumplimiento de estándares mínimos que permitan atraer y satisfacer a los clientes finales.
5. Liderar y monitorear proyectos que se encuentren en etapa de ejecución, en donde la Dirección Regional cumpla el rol de ejecutor o mandante.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Director/a Regional de Atacama, deberá asumir los siguientes desafios:

1. Potenciar el rol de la Dirección Regional del SERNATUR a nivel de estructura y relaciones internas y externas de acuerdo a la Ley de Turismo, misión y objetivos estratégicos definidos para el Servicio.
2. Difundir en el territorio nacional e internacional, los recursos y atractivos turísticos de la Región, contribuyendo a la implementación de la ley de turismo y la Estrategia Nacional de Turismo 2012-2020, especialmente en temas relativos a clasificación y calidad, promoción y planificación en la región.
3. Articular las instancias y los proyectos de alianzas nacionales e internacionales con entes públicos y privados, que contribuyan a las estrategias de promoción de los distintos destinos turísticos de la región.

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. Antecesores 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, el 3,23% del Producto Interno Bruto (PIB) y aporta alrededor del 180.000 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. Fortalecer la institucionalidad del sector, radicada en el Ministerio de Economía y en SERNATUR, de manera que sean agentes con las capacidades necesarias para liderar el desafío 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 4 millones de turistas extranjeros al año 2014, de acuerdo a lo señalado por el Presidente de la República en discurso del 21 de mayo de 2011.

Cabe señalar que la riqueza y variedad de recursos naturales y culturales de la Región de Atacama, hacen del turismo un potencial de desarrollo importante para la diversificación productiva de la región. La Región tiene reconocidas nueve zonas como Áreas Turísticas Prioritarias: Desierto y Puna de Atacama, Bahía Inglesa, Ojos del Salado, Pan de Azúcar, Valle de Copiapó, Barranquilla Totoral, Costa de Huasco, Valle del Huasco, Reserva Nacional de Pingüino de Humbolt.

Los atractivos turísticos relevantes que se han catastrado en la Región de Atacama son alrededor de 180, que divididos por categoría permiten comprobar que la mayor fortaleza turística de la Región está dada por los atractivos de naturaleza, playas, cordillera y desierto con un 47,6% del total, luego el patrimonio cultural existente con un 28,9% de los atractivos, orientados a museos y manifestaciones culturales históricas, un 11,2% son atractivos asociados al folclore, un 9,6% de realizaciones técnicas y solo un 2,7% de acontecimientos programados.

Atacama ha registrado un importante desarrollo en la cantidad de turistas que llegan a la Región, pasando de 2297 turistas en 2008 a 6651 turistas en 2012.

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 Servicio Nacional de Turismo entrega a los ciudadanos a través de la Dirección Regional de Atacama son los siguientes:

Programa Conciencia Turística: Este programa pretende que el Servicio Nacional de Turismo, rescatando su experiencia y la realidad regional y local, cree conciencia en la ciudadanía para que aprenda a reconocer y valorar el importante papel que desarrollamos como turistas y como personas frente a otros turistas, ya sea como anfitrión o entregándoles un servicio.

Programa Turismo Municipal: Este programa busca sistematizar en una acción nacional el trabajo que el Servicio Nacional de Turismo viene realizando desde hace años con los municipios del país y crear conciencia en los municipios de la importancia del fortalecimiento y desarrollo del turismo en las comunas (turismo receptivo), como asimismo, generar más y mejores oportunidades para sus vecinos (turismo emisivo). La línea de trabajo está canalizada en 4 acciones:
Acción 1: Creación de red de coordinadores municipales de turismo.
Acción 2: Capacitación a coordinadores municipales de turismo.
Acción 3: Implementación programas de turismo social en municipios.
Acción 4: Asociatividad.

Programa de certificación de los servicios turísticos: El sistema de calidad para los servicios turísticos es una iniciativa que busca hacer más competitivo al sector turístico nacional, de acuerdo a las nuevas exigencias del mercado, principalmente extranjero. En conjunto con el Instituto Nacional de Normalización (INN), se han elaborado 48 normas técnicas gratuitas de calidad para alojamiento turístico, turismo aventura, guías de turismo, agencias de viaje y operadores turísticos; que respondan a las expectativas de los actores destacados del sector.

Además, se ha generado un sistema de certificación, que contempla requisitos de formalidad y de implementación de las normas de calidad las que, una vez que son auditadas por un agente acreditado por el INN, pueden certificar sus servicios, recibir el sello de calidad que entrega el Servicio Nacional de Turismo e integrar el registro de empresas certificadas.

Programa de Turismo Interno: El programa de fortalecimiento de la oferta turística para el mercado interno, tiene como objetivo aumentar el consumo de turismo interno, incentivando el consumo de experiencias complementarias al servicio de alojamiento, y hacer visible el turismo nacional.

El programa tiene tres componentes:

- Componente 1: Levantar información de mercado relevante para el diseño del programa y la construcción de la nueva oferta turística para el mercado interno.

- Componente 2: Construcción de una plataforma tecnológica on line en que se muestre la oferta turística de los paquetes diseñados por los tour operadores.

- Componente 3: Construcción de la línea creativa del programa y levantamiento de dos estrategias comunicacionales.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto por 4 profesionales, y 3 administrativos, quienes se distribuyen en las siguientes unidades:

Unidad de Marketing: lleva a cabo la ejecución de acciones de posicionamiento de los productos turísticos de la región siguiendo los lineamientos establecidos en el nivel central por la Subdirección de Marketing.
Unidad de Desarrollo: Funciones de Fomento de la actividad turística en la región, con el objeto de mejorar la competitividad turística en concordancia con las líneas de trabajo establecidas por la Subdirección de Desarrollo.
Unidad de Estudio y Medio Ambiente: Generación de Información cualitativa y cuantitativa que permita establecer el estado de situación y potencialidades del turismo receptivo, emisivo e interno en concordancia con los lineamientos establecidos por la Subdirección de Estudios. Fortalecer el desarrollo sustentable a través de coordinación público-privada, actuar como contraparte de la región en comisiones relacionadas con evaluación de impacto ambiental, medioambiente, áreas silvestres protegidas.
Inspección: Cumplir con las funciones entregadas por la Ley 20.423 de 2010 y el Decreto Supremo N° 222 de 2011, en materias específicas de Inspección para constatar el cumplimiento de la Clasificación, Certificación de Calidad y Estándares de Seguridad en los prestadores de servicios turísticos.
Coordinación de Proyectos. Coordinación de iniciativas del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR).

CLIENTES INTERNOS

El Director/a regional se relaciona con: el/la Director/a Nacional, Subdirectores/as y Jefes/as de Departamento. También se relaciona con el Fiscal del servicio para el cumplimiento legal de todos los actos administrativos.

Y finalmente, se coordina con los demás Directores/as Regionales de SERNATUR para el intercambio de buenas prácticas relacionadas con el que hacer de las direcciones regionales, para el desarrollo de proyectos interregionales de turismo, entre otros.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente es el turista nacional o extranjero a través de las oficinas de información, donde se entregan antecedentes de los servicios existentes en los distintos destinos.

Otros usuarios directos corresponden a aquellos de los programas de turismo social, vacaciones tercera edad y giras de estudio.

La relación con el sector público está dada por la coordinación de los distintos servicios que tienen vinculación con el sector como: Gobiernos Regionales, Secretarías Regionales Ministeriales, Corporación Nacional Forestal (CONAF), Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), Instituto de Desarrollo Agropecuario

(INDAP), Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Servicio Nacional del Consumidor (SERNAC), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Programa de Fomento a las Exportaciones Chilenas Prochile, Instituto Nacional de Normalización (INN), entre otros; con el objeto de dar cumplimiento a los planes, programas y proyectos turísticos.

Para el desarrollo de los programas de turismo social establece relación con el Ministerio de Educación, Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y el Instituto de Previsión Social (IPS), entre otros.

Es también relevante la relación con los municipios a través de los alcaldes y la red de coordinadores de turismo municipal.

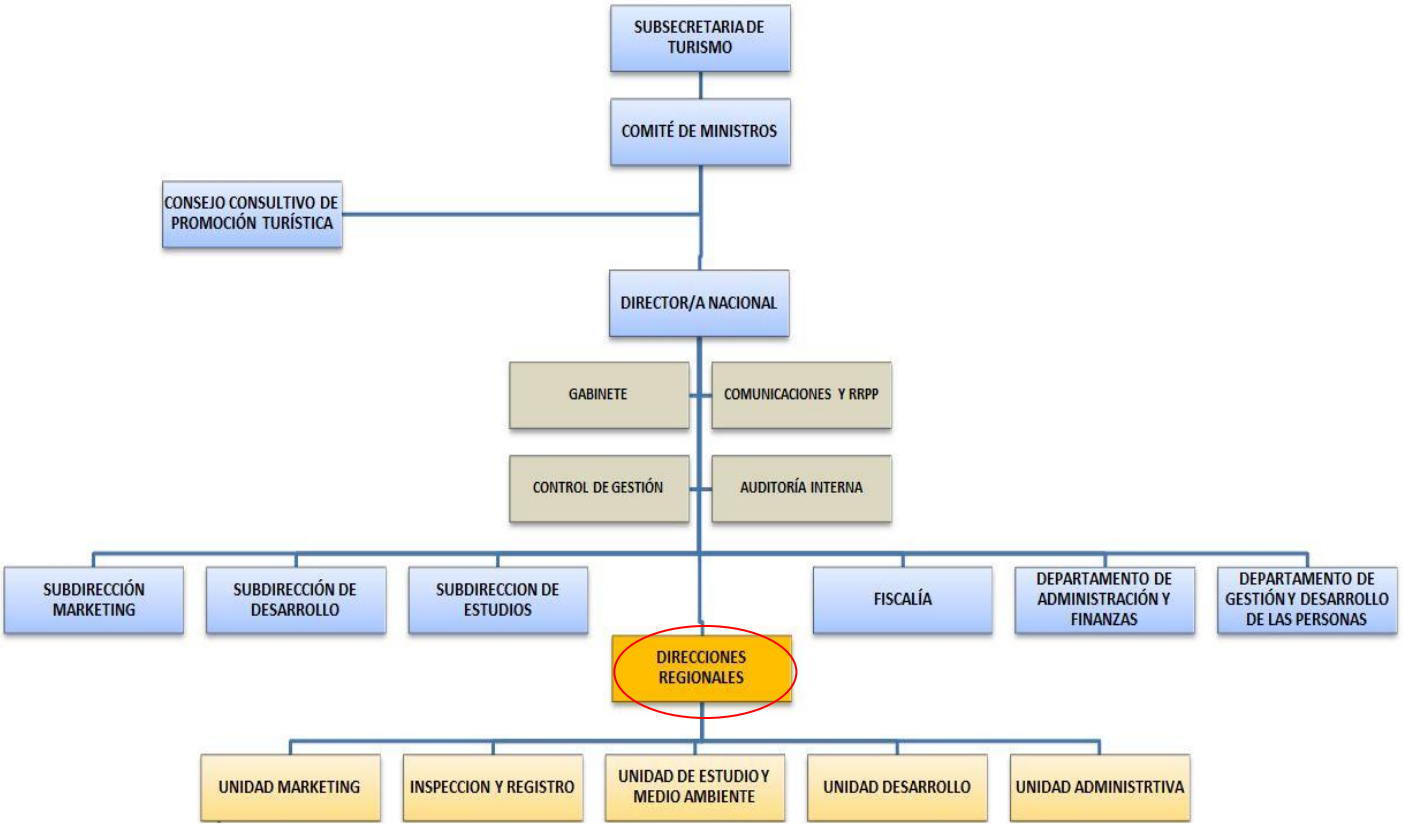
La relación con los privados está dada principalmente por grandes, medianas, pequeñas y micro empresas turísticas y por gremios relacionados al sector como: asociación de hotelería, operadores, guías, entre otros. Se considera muy relevante la relación con posibles inversionistas en el sector.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo[1]	13
Dotación total del Servicio[2]	263
Personal a honorarios del Servicio[3]	127
Presupuesto que administra[4]	$51.082.000.-
Presupuesto del Servicio[5]	$20.249.974.000.-

1 Corresponde a 7 personas de dotación y 6 personas a honorarios
2 Fuente: DIPRES
3 Fuente: Departamento de Personal, SERNATUR
4 Presupuesto incluye Programas Sociales ejecutados desde la DR. No incluye FNDR
5 Presupuesto vigente a junio de 2013

ORGANIGRAMA



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 **27%.** Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **$2.790.000.-** 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 27%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	$2.222.842.-	$600.167.-	$2.823.009.-	$ 2.373.787.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	$3.806.204.-	$1.027.675.-	$4.833.879.-	$ 4.056.606.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					**$2.935.000.-**
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	$2.212.568.-	$597.393.-	$2.809.961.-	$2.362.499.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	$3.381.979.-	$913.134.-	$4.295.113.-	$3.644.235.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					**$ 2.790.000.-**

*__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 cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, 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.

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 Nº 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.
- El directivo nombrado deberá declarar, mediante declaración jurada simple, si cuenta con contrato vigente con proveedores o contratistas o con instituciones privadas que tengan convenios para ejecución de proyectos o que se le hayan otorgado transferencias por parte del Servicio Nacional de Turismo. Asimismo, con prestadores de servicios turísticos o cualquier otra actividad que implique tener interés en entidades de prestación de dichos servicios, cualquiera sea la jerarquía o dependencia de la persona.