

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20- 10 -2015  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Pérez N.

### SUBDIRECTOR/A DE DESARROLLO SERVICIO NACIONAL DE TURISMO - SERNATUR

#### 1. REQUISITOS LEGALES

- i) Título 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) Título 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 7 años.

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

#### 2. FACTOR PROBIIDAD

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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	15 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	15 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	25 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	5 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	15 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	15 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	10 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar, comprender y analizar las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, así como aquellas que influyen directa e indirectamente en el ámbito turístico. Habilidad para captar las necesidades de promoción y fomento de las actividades turísticas en su territorio.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

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

Capacidad para comprender y ejecutar los desafíos y metas definidas por la Dirección Nacional en el marco de la Política nacional de Turismo.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección y/o gerencia y/o jefatura.

### **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, estableciendo vínculos oportunos y permanentes con otras instituciones del Estado, entidades privadas, entre otros, con la finalidad de aportar a la ejecución de la Política Nacional de Turismo.

Capacidad para gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones, fomentando coordinaciones destinadas a mejores prácticas y resultados de calidad en las actividades turísticas. Igualmente, debe poseer la habilidad 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.

Habilidad para dirigir y gestionar a su equipo de trabajo, procurando fortalecer la coordinación y comunicación eficiente entre sus miembros, para dar cumplimiento a los desafíos propuestos.

## 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 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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la actividad turística y gestión o implementación de programas y/o proyectos similares a las materias del Servicio, tales como desarrollo sustentable, desarrollo económico local o gestión de instrumentos de fomento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en gestión pública.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

El cargo de Subdirector/a de Desarrollo tiene la misión de fomentar el desarrollo de la actividad turística, mejorando la competitividad de la industria del turismo, mediante la aplicación de programas especiales, y a través de la formalización y mejoramiento de los niveles de calidad y sustentabilidad en los prestadores de servicios turísticos, así como también fortaleciendo el capital humano turístico.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Desarrollo, le corresponderá asumir las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director/a en materias relacionadas con el desarrollo de la actividad turística en el país y en la definición de las prioridades del giro de negocio del servicio.
2. Colaborar con la Dirección Nacional en la elaboración de las estrategias y políticas institucionales relacionadas con la consolidación de las ofertas turísticas existentes y la articulación de nuevos mercados.
3. Dirigir acciones que permitan asegurar la calidad de las ofertas existentes de servicios turísticos, promoviendo la homologación de las normas nacionales con las extranjeras.
4. Establecer relaciones estratégicas de cooperación con actores e instituciones públicas y privadas que sean claves para el desarrollo de la actividad turística del país.
5. Implementar las políticas y estrategias para el desarrollo del capital humano en el sector turístico.

**DESAFÍOS DEL  
CARGO Y  
LINEAMIENTOS  
GENERALES PARA EL  
CONVENIO DE  
DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
1. Potenciar la competitividad del turismo en Chile a través de la articulación de instrumentos que permitan la captación de segmentos de intereses especiales capaces de acelerar el crecimiento turístico.	1.1 Apoyar el desarrollo de nuevos productos y destinos capaces de captar segmentos de intereses especiales. 1.2 Fortalecer la institucionalidad turística a nivel nacional, regional y municipal. 1.3 Establecer las bases que permitan mejorar la organización y capacidad de competir del empresario turístico.
2. Reducir la estacionalidad de la actividad turística.	2.1 Apoyar el desarrollo de nuevos productos y destinos capaces de generar destinos con productos en todas las épocas del año. 2.2 Generar programas especiales que incentiven el uso no estacional de los destinos.

<p>3. Desconcentrar territorialmente la oferta de Servicios y destinos.</p>	<p>3.1 Apoyar el desarrollo de nuevos productos y destinos capaces de desarrollar nuevos destinos y líneas de fomento en ofertas de servicio, captando segmentos de intereses especiales.</p>
<p>4. Fortalecer el sistema de calidad y certificación para los prestadores y operadores de servicios turísticos, con el objetivo de mejorar la competitividad del sector a nivel internacional.</p>	<p>4.1 Promover y aumentar los servicios con sello de calidad turística.                  4.2 Establecer una estrategia de difusión de los instrumentos de fomento existentes para la certificación de calidad de los prestadores de servicios turísticos.                  4.3 Diseñar beneficios para los prestadores de servicios turísticos certificados.                  4.4 Promover y aumentar los servicios turísticos con sello de distinción S.                  4.5 Implementar el sistema inicial de gestión organizacional (SIGO).</p>
<p>5. Fortalecer los procesos de formación y de especialización del capital humano en el sector turístico.</p>	<p>5.1 Aumentar la capacitación para los trabajadores del sector, realizando las coordinaciones necesarias con las instituciones correspondientes.</p>

### 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 "Ejecutar la Política Nacional de Turismo mediante la implementación de planes y programas que incentiven la competitividad y participación del sector privado, el fomento de la oferta turística, la promoción y difusión de los destinos turísticos resguardando el desarrollo sustentable de la actividad y potenciando la certificación de los prestadores de servicios turísticos, que beneficien a los visitantes, nacionales y extranjeros, y al país en su conjunto."

En enero del 2008, el Ejecutivo envió al Congreso un proyecto de ley que tras dos años de trámite legislativo fue promulgado el 4 de febrero de 2010, consolidando la esperada 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.

La Política Nacional de Turismo, tendrá una especial consideración por el rol de las regiones y las comunas en ella. Los desafíos institucionales son los siguientes:

1. Impulsar el desarrollo de destinos turísticos distribuidos a lo largo de Chile, coordinando esfuerzos con los actores privados, a través de la implementación de Planes de acción en Zonas de interés Turístico y potenciar el desarrollo sustentable en áreas Silvestres protegidas.
2. Fortalecer y difundir un sistema de clasificación y certificación de operadores turísticos siguiendo estándares internacionales. Este sistema permitirá reducir las asimetrías de información que enfrentan los turistas especialmente extranjeros, fomentándola competencia y subiendo los estándares de calidad de los servicios.
3. Potenciar acciones de promoción de los distintos destinos y productos de nuestro país tanto a nivel nacional e internacional.
4. Fortalecimiento de programas sociales incorporando nuevos destinos y ampliando la cobertura de beneficiarios primarios y secundarios, con la finalidad de contribuir al quiebre de la estacionalidad.
5. Ejecutar el Programa de Productos y Destinos 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.
6. Fortalecer la institucionalidad del sector, radicada en SERNATUR, de manera que existan las capacidades necesarias para liderar el desafío planteado, en lo referente a la implementación y evaluación de las políticas de turismo, con un énfasis particular en su capacidad para emprender alianzas público-privadas.

Cabe señalar que el aporte del turismo a la economía de Chile es cada día más relevante. En el año 2014 ingresaron al país 3.672.803 turistas extranjeros lo que equivale a un aumento del 2.7% respecto del año 2013. Igualmente en la actualidad, el turismo representa al 3.48% del Producto Interno Bruto (PIB) y considerando que el turismo se incluye dentro de la categoría de servicios, la posición relativa del turismo en la exportación de bienes es equivalente a la de salmón/ trucha y uva /vino. El total de empleo directo reportado por las empresas el año 2011 corresponde a 273.495 trabajadores, este número representa un 3,7% del empleo total nacional, en base a la cifra reportada por INE para el periodo ene-mar 2011. Finalmente, el empleo indirecto total generado por la demanda de bienes y servicios de las Actividades Características de Turismo (ACT) representa el 16,95% a nivel nacional.

Finalmente, es importante señalar los cargos en el Servicio Nacional de Turismo que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, estos son:

- Director/a Nacional,
- Subdirector/a de Desarrollo,
- Subdirector/a de Estudios,
- Fiscal
- 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 Subdirección de Desarrollo son los siguientes:

**Información Sectorial:** Diseño, elaboración, publicación y/o difusión de información turística general y especializada relacionada con el sector turismo a través de los distintos espacios de atención.

**Instrumentos de gestión y desarrollo sustentable de la oferta turística:** Incentivar el desarrollo turístico sustentable de los destinos turísticos del país, y apoyar técnicamente a través de instrumentos de gestión y de la coordinación público privado.

**Sistema de clasificación, calidad y seguridad de los prestadores de servicios turísticos:** Corresponde al registro de los servicios turísticos agrupados por tipo, de acuerdo a las definiciones establecidas en el Reglamento N°222 para el sistema y la constatación del cumplimiento de criterios de calidad y estándares de seguridad establecidos en el reglamento y en las normas técnicas.

**Capital Humanos:** Coordinación de los organismos públicos y privados para la correcta ejecución de las políticas y estrategias de capital humano.

## EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo del Subdirector/a de Desarrollo, lo componen 8 profesionales y un administrativo/a en las siguientes áreas:

**Unidad de Competitividad Empresarial:** tiene como objetivo mejorar la competitividad de la oferta turística de país, a través de la formalización y el mejoramiento de los estándares de calidad y sustentabilidad de las empresas turísticas. Para cumplir sus funciones cuenta con cuatro áreas :

- Registro: área a cargo de contar con una oferta de servicios turísticos ordenada, actualizada y transparente, de acuerdo a la normativa vigente, para fines estadísticos, el desarrollo de la promoción y difusión de la oferta.
- Inspección: área a cargo de velar por el correcto cumplimiento de los prestadores de servicios turísticos registrados, a través e inspecciones , en conformidad a lo establecido en la ley N° 20.423, del Sistema Institucional para el Desarrollo del Turismo, y el Decreto N° 222, 2011, del Ministerio de Economía , Fomento y Turismo, que aprueba el Reglamento para la aplicación del Sistema de Clasificación , calidad y Seguridad de los Prestadores de Servicios Turísticos, o de la normativa que la modifique o reemplace.
- Certificación: área responsable de mejorar la competitividad empresarial del sector turístico, diferenciando a las empresas a través del reconocimiento de estándares de calidad y sustentabilidad.
- Apoyo Empresarial: área encargada de generar incentivos, beneficios y herramientas para los prestadores y empresarios formalizados y los que cuentan con la certificación de calidad y distinción de sustentabilidad.

**Unidad Capital Humano:** tiene como objetivo mejorar la calidad del capital humano como factor estratégico para el logro de objetivos de competitividad en la industria turística, promoviendo la articulación de los involucrados y el mejoramiento de la formación y capacitación. Para cumplir con estos objetivo cuenta con cuatro líneas de trabajo: Municipal, Educacional, Trabajadores, Comunidad Local.

## CLIENTES INTERNOS

Su principal cliente interno es el Director/a Nacional del SERNATUR, con quien se relaciona en tanto busca posicionar a Chile como un destino de categoría mundial, mejorando la competitividad de la industria del turismo, a través de la formalización y mejoramiento de los niveles de calidad y sustentabilidad en los prestadores turísticos, así como también fortaleciendo el capital humano turístico. Al interior del Servicio se relaciona con la Fiscalía, la Subdirección de Estudios, La Subdirección de Productos y Destinos Sustentables, Las Direcciones Regionales y los Departamentos de Promoción Turística, Administración y Finanzas, y el Departamento de Gestión de Gestión de Personas.



**CLIENTES EXTERNOS**

Al exterior del Servicio se relaciona con organismos gubernamentales, como: el Ministerio de Economía y sus servicios relacionados; Subsecretaría de Desarrollo Regional del Ministerio del Interior; Ministerio de Obras Públicas; y el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Consejo de Monumentos Nacionales, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Cultura, Gobiernos Regionales, Municipios, Secretarías Regionales Ministeriales, Corporación Nacional Forestal (CONAF), Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Programa de Fomento a las Exportaciones Chilenas Prochile, entre otros; con el objeto de dar cumplimiento a los planes, programas y proyectos turísticos.

También se relaciona con organizaciones del ámbito privado, tales como asociaciones gremiales relacionadas con el sector turismo, academias, entre otros con quienes interactúa.

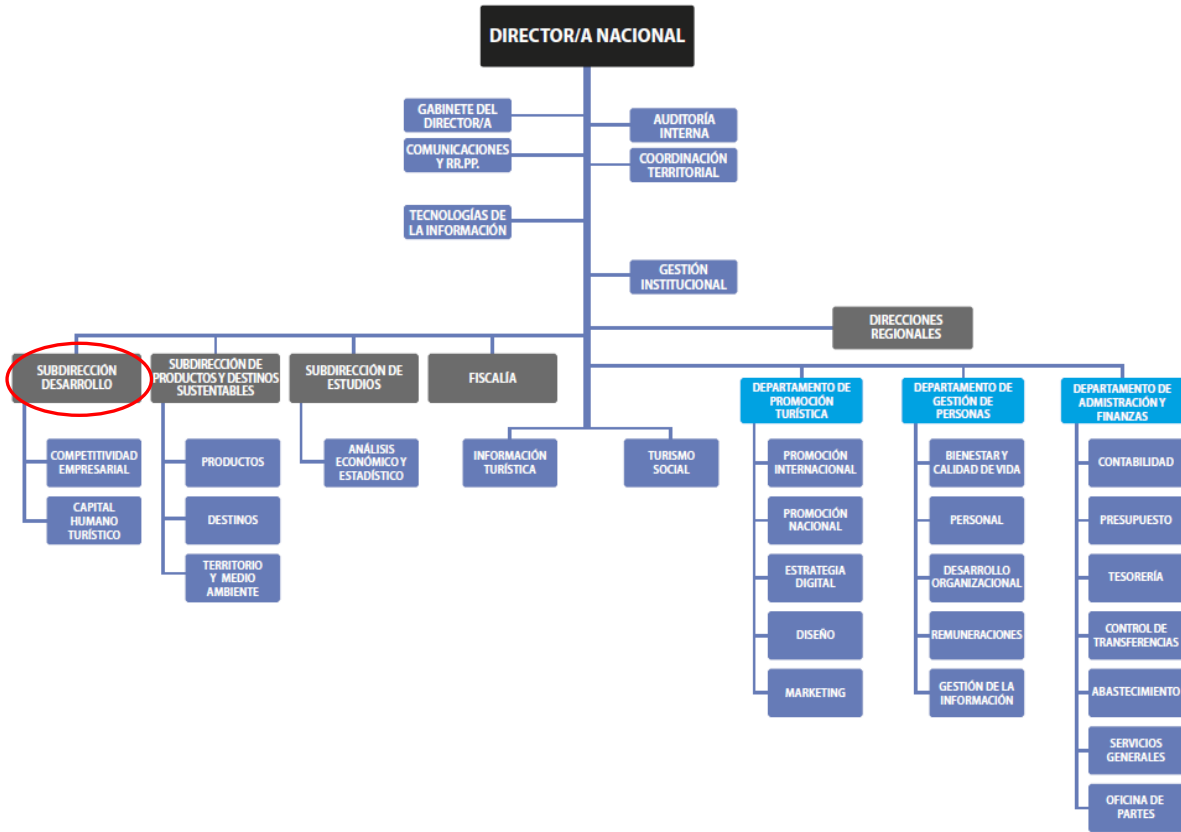
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	<b>9</b>
Dotación Total del Servicio*	<b>269</b>
Personal a honorarios**	<b>43</b>
Presupuesto que administra	<b>\$214.763.924.-</b>
Presupuesto del Servicio 2015	<b>\$25.350.335.519.-</b>

\* Fuente: Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda

\*\* Fuente: Departamento de Gestión de Personas -SERNATUR

**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 **39%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.465.000.-** 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 39%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$995.487.-	\$3.548.017.-	\$ 2.950.144.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.555.708.-	\$ 1.776.726.-	\$6.332.434.-	\$ 5.070.801.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.657.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.540.409.-	\$990.759.-	\$3.531.168.-	\$2.937.171.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.019.880.-	\$ 1.567.753.-	\$5.587.633.-	\$4.520.649.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.465.000.-</b>

\***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 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 altos directivos públicos nombrados 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 alto directivo público 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 público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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 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, 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.