

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-11-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Garcés.

<p>DIRECTOR/A REGIONAL MAULE</p> <p>SERVICIO NACIONAL DE TURISMO – SERNATUR</p>

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 6 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	20 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	5 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

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. Capacidad para dar una perspectiva territorial y detectar las potencialidades de cada región.

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 gestionar de forma oportuna y eficiente la organización, articulando distintos factores y grupos de interés institucional, para el logro de los objetivos de cada dirección regional.

Es deseable que los candidatos posean al menos 2 años de experiencia en supervisión de equipos de trabajo.

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.

Capacidad para generar y establecer coordinaciones fluidas, efectivas y pertinentes con los diversos actores involucrados en el hacer de la dirección regional.

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 o en materias afines, que se requieran para el ejercicio de la función. Deseable manejo del idioma inglés.

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	Talca (Región de Maule)

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Director/a Regional del Maule le corresponderá implementar la Política Nacional de Turismo 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 le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar al Director Nacional de SERNATUR, en la región.
2. Velar por el cumplimiento de la Política Nacional de Turismo.
3. Generar los proyectos necesarios para el desarrollo de la dirección regional.
4. Investigar, planificar, promover y coordinar la actividad turística regional, en concordancia con los lineamientos entregados por la Dirección Nacional.

5. Liderar equipos de trabajo entre los diferentes servicios públicos, realizando 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.
6. Preparar los programas de desarrollo turístico, en conformidad con la Política Nacional de Turismo y en concordancia con las políticas nacionales de desarrollo.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/La Director/a Regional del Maule, deberá asumir los siguientes desafíos:

Difundir en el territorio nacional e internacional, los recursos y atractivos turísticos de cada región, contribuyendo a la implementación de la ley de turismo, especialmente en cuanto temas relativos a clasificación y calidad, promoción y planificación de corte territorial.

Potenciar las instancias y los proyectos de alianzas nacionales e internacionales con entes públicos y privados para contribuir a las estrategias de promoción de los distintos destinos turísticos de estas regiones.

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, el 4,4% del Producto Interno Bruto (PIB) y el 4,6% de los puestos de trabajos existentes en el país son aportados por el sector.

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 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 2007–2010 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, que se realizará entre 2009-2013.

El turismo en la Región del Maule puede orientarse al desarrollo asociado a la cultura, historia, la tradición chilena y al turismo de intereses especiales. Es un territorio de costumbres, leyendas, fiestas religiosas, comidas típicas, artesanías, juegos y deportes auténticamente nacionales, junto a un importante patrimonio arquitectónico colonial y natural. Es una zona con atractivos importantes de carácter histórico. Es tierra de vinos, lo que ha hecho que el enoturismo sea una actividad que se encuentra en pleno desarrollo y con cepas de exportación. Cuenta con con seis Reservas Nacionales que hacen posible la práctica de ecoturismo, turismo aventura y actividades asociadas, como senderismo, trekking, kayak, canopy, cabalgatas, rafting y montañismo, entre otras. Además el turismo termal se encuentra representado por importantes termas.

Finalmente, es importante señalar que el Servicio Nacional de Turismo está adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública, con un número de 19 cargos:

- Primer nivel jerárquico: Director Nacional
- Segundo nivel jerárquico: Subdirector de Desarrollo; Subdirector de Operaciones y Control; Subdirector de Regiones; Fiscal; y 14 Directores/as Regionales de Turismo, con excepción de la Región Metropolitana, donde no existe una dirección regional de turismo.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los productos y servicios que el Servicio Nacional de Turismo entrega a los ciudadanos son los siguientes:

Programa de Vacaciones Tercera Edad: Para incentivar el turismo interno se crea este programa orientado a los turistas nacionales de tercera edad. Sus objetivos principales son incentivar los viajes dentro del territorio nacional, apoyar el desarrollo de la micro y pequeña empresa y romper con la estacionalidad de la demanda turística.

Mediante este programa se ha fomentado y contribuido a que más de 100 mil chilenas y chilenos adultos mayores accedan a los beneficios físicos, psicológicos y sociales que entrega el turismo. En este sentido, la institución y las empresas de turismo han desplegado una gran cantidad de recursos humanos y económicos para que estas personas accedan a vacaciones dignas, mejorando la calidad

de vida de nuestros adultos mayores.

Programa Gira de Estudio: Dirigido a estudiantes de segundo año de enseñanza media de liceos o complejos educacionales con régimen diurno, de las Regiones Metropolitana y de Valparaíso, cuyos establecimientos presenten mayores índices de vulnerabilidad escolar. Se trata de una iniciativa en la cual el Servicio Nacional de Turismo financia un porcentaje del valor total del paquete turístico de viaje de estudios, en las temporadas baja y media.

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 emisor). La línea de trabajo está canalizada en 4 acciones:

Acción 1: Creación de la red de coordinadores municipales de turismo.

Acción 2: Capacitación a coordinadores municipales de turismo.

Acción 3: Implementación de 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 de ACHET (Asociación Chilena de Empresas de Turismo).
- Componente 3: Construcción de la línea creativa del programa y levantamiento de dos estrategias comunicacionales.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo lo componen 3 profesionales, 2 técnico, 3 administrativo, y 1 personas a honorarios.

Los profesionales son de las carreras de Administración de Empresas de Turismo, arquitectura, Ingeniería en Ejecución en turismo.

CLIENTES INTERNOS

Al interior del servicio se relaciona con los niveles directivos: Subdirector de Operaciones y Control; Subdirector de Desarrollo; y Subdirección de Regiones. Con éste último es con quien se relacionan de mayor medida, desde el ámbito de competencia funcional.

También se relaciona con el Fiscal del servicio para el cumplimiento legal de todos los actos administrativos.

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 los usuarios del programa de turismo social, vacaciones tercera edad y gira 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, Agencias Regionales de Fomento Productivo, la Corporación Nacional Forestal, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Programa Orígenes, el Instituto de Desarrollo Agropecuario, el Servicio de Cooperación Técnica, la Corporación de Fomento de la Producción, El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Programa Chilemprende, Programa Chilecalifica, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, el Programa de Fomento a las Exportaciones Chilenas Prochile, el Instituto Nacional de Normalización, 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, Servicio Nacional del Adulto Mayor y el Instituto de Normalización Previsional, 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 y algunos productos específicos (como cruceros, viñas, congresos), entre otros.

Se considera muy relevante la relación con posibles inversionistas en el sector.

DIMENSIONES DEL CARGO

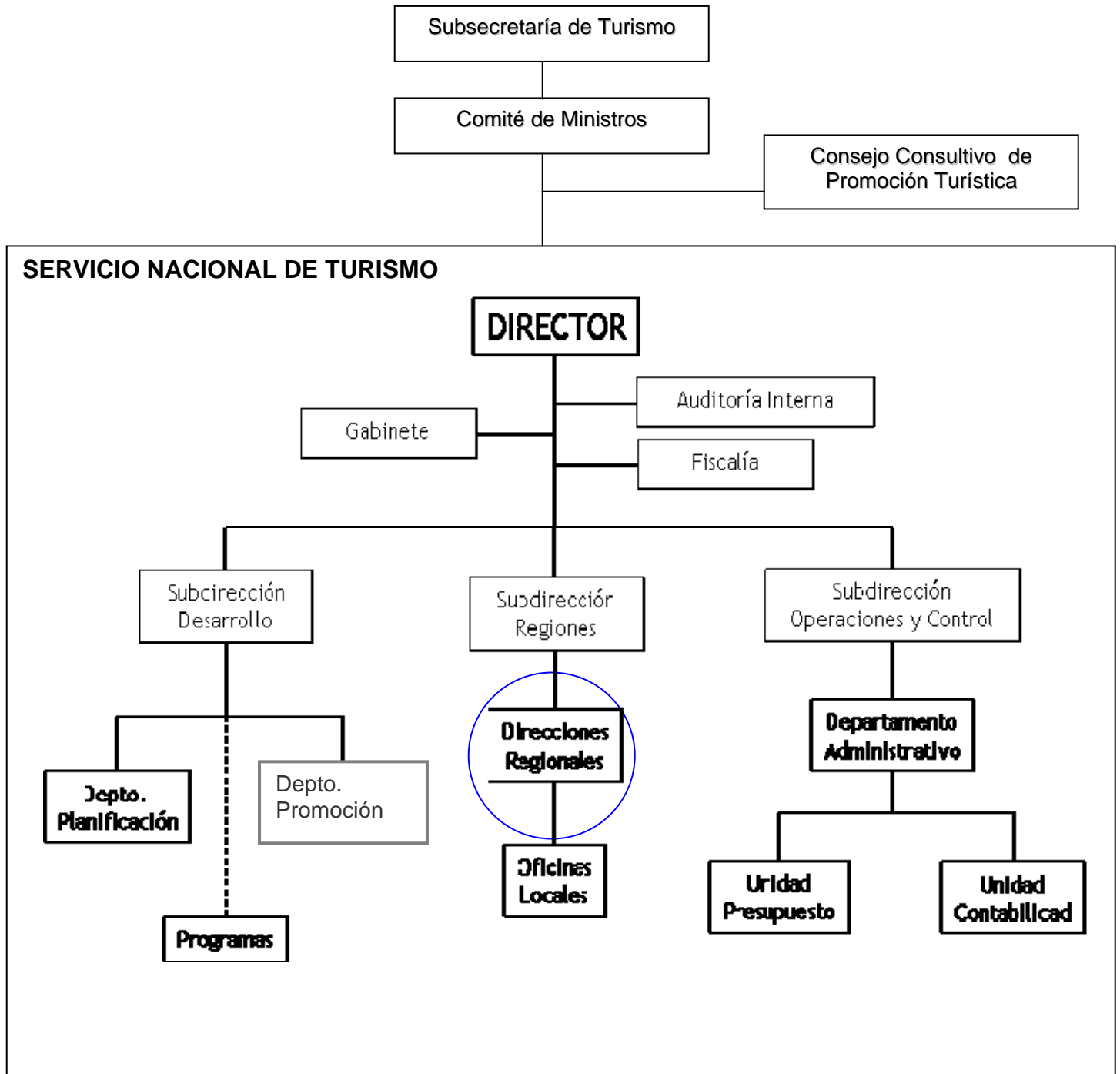
Nº Personas que dependen directamente del cargo (incluye dotación de planta y personal a honorarios*)	9
Dotación total del Servicio	241
Personal a honorarios	66
Presupuesto que administra	\$ 44.168.268
Presupuesto del Servicio 2011	\$ 16.204.487.000

Fuente: Servicio Nacional de Turismo – SERNATUR.

*El personal a honorarios está asociado al desarrollo de los programas que entrega cada Región.

Nota: Las Direcciones Regionales adicionalmente al presupuesto del Servicio, administran Fondos de FNDR.

ORGANIGRAMA



*El organigrama de la dirección nacional podrá tener modificaciones

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. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.334.000.-** 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:

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.	\$1.871.918.-	\$505.418.-	\$2.377.336.-	\$ 1.962.650.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.308.073.-	\$893.180.-	\$4.201.253.-	\$ 3.505.111.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.477.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.862.599.-	\$502.902.-	\$2.365.501.-	\$1.952.590.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.923.288.-	\$789.288.-	\$3.712.576.-	\$3.097.604.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.334.000.-

***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 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 de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882
- 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.