

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein L.

<p>FISCAL</p> <p>SERVICIO NACIONAL DE TURISMO – SERNATUR</p>
--

1. REQUISITOS LEGALES

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

Fuente legal: Artículo 2º, 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	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20 %

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 e incorporarlas a la estrategia institucional.

Capacidad para comprender y ejecutar los desafíos y metas para la aplicación de la Ley de Turismo.

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 función de asesoría jurídica encomendada. Habilidad para adoptar las decisiones adecuadas que permitan garantizar y asegurar la validez y legitimidad de las actuaciones jurídicas y administrativas de la institución.

Se valorará contar con experiencia en cargos de jefatura y/o liderando 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, estableciendo vínculos oportunos y permanentes con otras instituciones del Estado, gobiernos regionales, entidades privadas, entre otros, con la finalidad de aportar a la ejecución de la Política Nacional de Turismo.

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 nuevo marco legal institucional.

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, siendo un referente técnico válido. 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

Deseable contar con conocimientos y/o experiencia en derecho público y/o derecho administrativo, en instituciones de similar envergadura.

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 Metropolitana

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Fiscal le corresponderá asesorar jurídicamente a la Dirección del Servicio y a toda la Institución, velando por la legalidad y calidad de las actuaciones jurídicas, así como asumir la defensa de los intereses de la Institución ante los tribunales, contribuyendo de esta manera, al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dar certeza sobre la validez y legitimidad de las actuaciones jurídicas y administrativos del Servicio.
2. Gestionar e implementar acciones para la protección a turistas en el marco de la Ley de Turismo N° 20.423.
3. Velar por la defensa de los intereses patrimoniales de la Institución ante los organismos correspondientes.

4. Liderar el análisis, estudio y discusión de leyes, reglamentos y demás documentos legales y jurídicos del Servicio.
5. 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 Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Promover el resguardo eficaz y eficiente de la legalidad de procedimientos administrativos institucionales con el objetivo de contribuir a la simplificación y agilización de la operación del Servicio.</p>	<p>1.1 Optimizar los tiempos de la gestión Interna de los actos administrativos institucionales.</p> <p>1.2 Desarrollar u optimizar procedimientos e instructivos de materias administrativas de la Administración Pública.</p>
<p>2. Proponer instrumentos que permitan la correcta aplicación de la Ley de Turismo, con el objetivo de contribuir al desarrollo del sector.</p>	<p>2.1 Elaborar los procedimientos y/o instructivos necesarios en el marco de la protección al turista.</p> <p>2.2 Desarrollar actividades para el correcto cumplimiento del sistema de calidad y registro de prestadores y operadores de servicios turísticos.</p>
<p>3. Gestionar la difusión y capacitación para el personal de SERNATUR con el objetivo de asegurar la actualización permanente en materias legales y reglamentarias propias del sector turismo.</p>	<p>3.1 Desarrollar una línea de trabajo al interior de Sernatur para la entrega de directrices en materias jurídicas propias del sector turismo.</p> <p>3.2 Desarrollar un plan de capacitación y difusión dirigido a los/as funcionario/as en materias jurídicas del funcionamiento del Servicio.</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, 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. 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, fomentando la

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. 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 2013 ingresaron al país 3.576.204 turistas extranjeros lo que equivale a un aumento del 0.6% respecto del año 2012. 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 nacional¹.

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 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 Marketing,
- Subdirector/a de Desarrollo,
- Subdirector/a de Estudios,
- Fiscal,
- 15 Directores/as Regionales.

¹ Proyección SERNATUR para el año 2013:

Empleo promedio año 2013 = 293.755

Empleo periodo dic-2012 a feb-2013 = 323.576 (peak estacional)

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/a Nacional.
5. Asesoría a las direcciones regionales de turismo en materia defensa a turistas y de sus derechos, en el marco de la Ley de Turismo N° 20.423.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Fiscal se encuentra compuesto por:

- 5 abogados que cumplen la función de asesoría jurídica en ámbitos administrativos y normativos.
- 2 técnicos que cumplen funciones de apoyo y de secretaría.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos con los cuales se relaciona el/la Fiscal son el/la Director/a Nacional, además de los Subdirectores/as, Jefes/as de departamento, Unidad de Gestión y Directores/as Regionales de Sernatur.

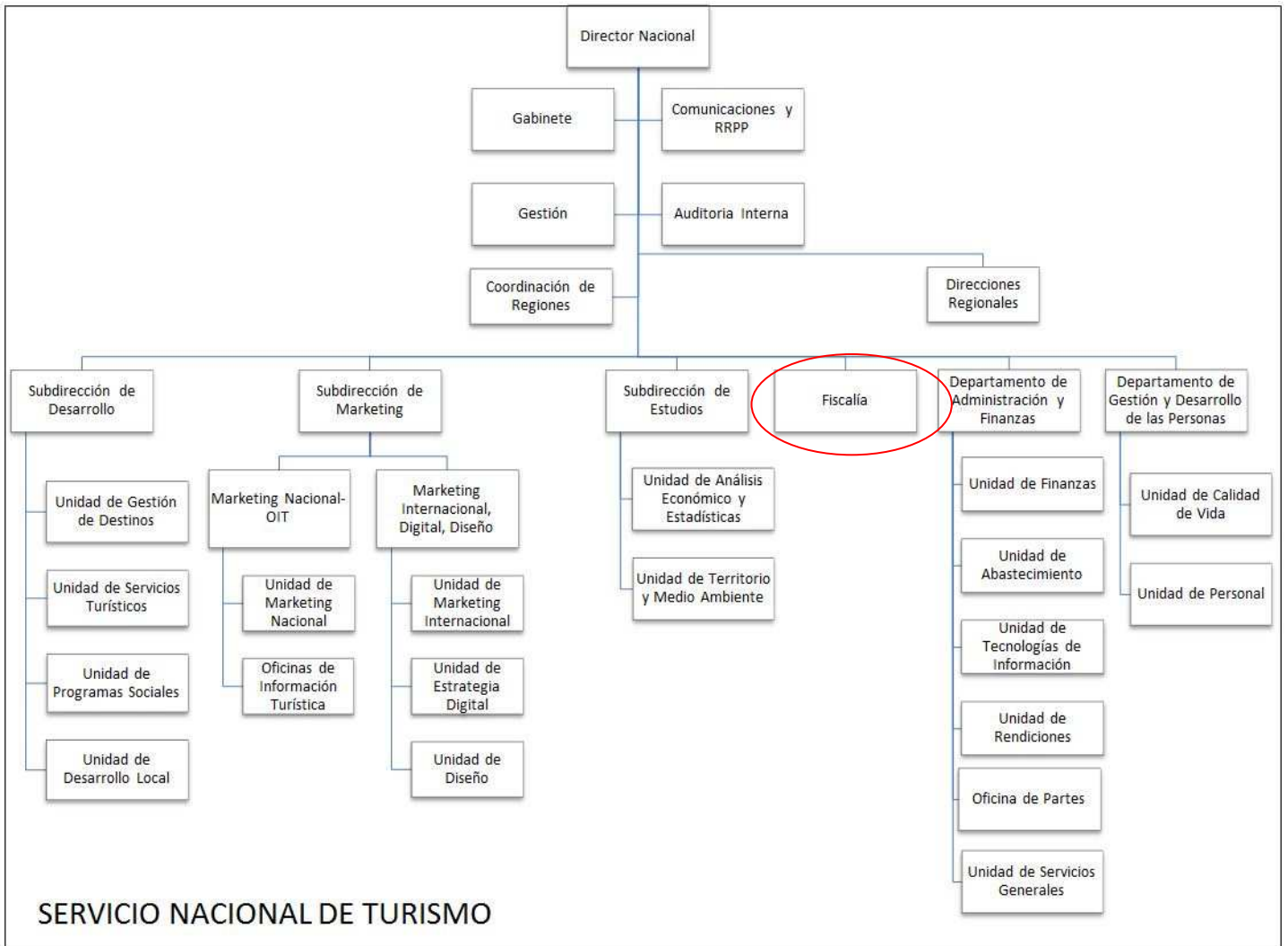
CLIENTES EXTERNOS

La relación que el Fiscal establece con los clientes externos 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	263²
Personal honorario	96³
Presupuesto que administra	\$55.020.797
Presupuesto del Servicio	\$21.792.697.000-⁴

ORGANIGRAMA



² Fuente: DIPRES

³ Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, SERNATUR

⁴ Fuente: DIPRES

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 **\$3.206.000.-** 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.	\$2.408.048.-	\$866.897.-	\$3.274.945.-	\$ 2.730.771.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.297.838.-	\$1.547.222.-	\$5.845.060.-	\$ 4.708.797.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.390.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.396.612.-	\$862.780.-	\$3.259.392.-	\$2.717.319.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.792.340.-	\$1.365.242.-	\$5.157.582.-	\$4.184.771.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.206.000.-

***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 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.