

## PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO DEL PARQUE CULTURAL DE VALPARAÍSO

---

El Parque Cultural de Valparaíso, llama a proceso de selección para proveer cargo a contrata que se desempeñe como **DIRECTOR EJECUTIVO** del Parque Cultural de Valparaíso, en la ciudad de Valparaíso, con residencia en la región de Valparaíso, conforme a los protocolos establecidos por el directorio de la institución.

A continuación se describen los requisitos y competencias relacionales deseables del cargo antes mencionado y además se detalla el proceso de postulación y recepción de antecedentes.

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- a) Contratante: Asociación Parque Cultural de Valparaíso.
- b) Dependencia: Directorio Asociación Parque Cultural de Valparaíso.
- c) Lugar de Desempeño Valparaíso
- d) Tipo de cargo: De exclusiva confianza del Directorio del Parque Cultural de Valparaíso, por lo que permanecerá en el cargo mientras cuente con dicha confianza.
- e) Plazo: Contrato por 3 años, el que podrá ser renovado por el Directorio por una sola vez por un período igual.
- f) Tipo de contratación: Indefinido

### 2. MISION DEL CARGO

A el/la Director/a Ejecutivo/a de la Asociación Parque Cultural de Valparaíso. Le corresponderá gestionar y garantizar el adecuado funcionamiento de la "Asociación Parque Cultural de Valparaíso" de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales.

### 3. FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo, el/la Director/a Ejecutivo/a de la Asociación Parque Cultural de Valparaíso deberá desempeñar las siguientes funciones:

- a) Organizar, coordinar, dirigir y evaluar la correcta implementación de los acuerdos adoptados por el Directorio y a Asamblea de Socios.
- b) Asegurar el buen funcionamiento y consolidación de la Institución, respecto de la gestión administrativa de los recursos humanos, físicos, financieros.
- c) Realizar acciones de cooperación, difusión, e interlocución con sociedad civil regional, nacional, internacional y con los sectores público y privado.

### 4. DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a Ejecutivo/a de la Asociación Parque Cultural de Valparaíso deberá asumir los siguientes desafíos:

- a) Consolidar a la institución, en su rol de promoción cultural, y como espacio de estándar artístico y cultural.
- b) Desarrollar las acciones que permitan gestionar, anticipada y eficientemente, la natural generación de expectativas de la ciudadanía.
- c) Implementar oportuna y eficientemente, las acciones de los programas institucionales.
- d) Liderar, consolidar y fortalecer las estructuras de la organización y el equipo de trabajo, en un ambiente motivador, con calidad de vida laboral y una cultura de calidad y mejora continua.

## 5. RENTA PROPUESTA

\$ 3.600.000.- (Tres millones seiscientos mil pesos) imponibles mensuales aprox.

## 6.- REQUISITOS GENERALES DE POSTULACION

- 1.- Ser ciudadano/a.
- 2.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 3.- Tener el nivel educacional profesional que la naturaleza del empleo exige.
- 4.- No haber cesado en un cargo similar en otra institución, como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de 5 años desde la fecha de expiración de funciones y no estar inhabilitado, por causa de simple delito, condena, o haber estado involucrado en procesos relacionados con delitos simples hurto u otros.

## 7.- REQUISITOS ESPECIFICOS DE LA POSTULACION

FORMACIÓN EXIGIBLE	CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS Y EXPERIENCIA LABORAL EVALUABLES
Estar en posesión de título profesional otorgado por alguna Universidad Acreditada	Deseable 2 años de experiencia en cargos afines.  Cursos o post títulos relacionados con comunicaciones institucionales.  Conocimiento de lógicas y lenguajes en torno a la cultura y las artes
Carrera Profesional, título 10 semestres académicos.	Deseable un conocimiento territorial de la región de Valparaíso  Deseable manejo Idioma Inglés (hablado y escrito)

APTITUDES PARA EL CARGO		
COMPETENCIAS DE FUNCION	COMPETENCIAS CONDUCTUALES (HABILIDADES)	ACTITUDES DE ENTORNO ORGANIZACIONAL
Diseño Plan anual de trabajo del área.	Iniciativa y proactividad	Respeto
Gestión, coordinación y conducción y supervisión de equipos humanos.	Asertividad y Objetividad	Compañerismo
Construcción de manuales, procesos y protocolos de procesos y procedimientos.	Responsabilidad	Disposición para el trabajo en equipo
Garantizar los principios y normas (normativas, metodología en los procesos de trabajo, control, sistematización)	Liderazgo	Solidaridad
	Autoaprendizaje	Iniciativa
	Orientación a la eficiencia y calidad del trabajo	Capacidad de escuchar
	Compromiso Ético-Profesional	Tolerancia
	Capacidad de síntesis, expresión y elaboración de ideas de manera verbal y escrita	Manejo del stress por trabajo a presión
	Disposición a ideas y planteamientos distintos al propio	
	Capacidad de auto crítica	
	Capacidad de negociación y capacidad de abstracción	
	Confidencialidad y lealtad institucional.	

## 6.- ANTECEDENTES GENERALES DE LA POSTULACION

Las Bases de postulación del presente proceso estarán disponibles en la página del Parque Cultural de Valparaíso [www.parquecultural.cl](http://www.parquecultural.cl), o bien se pueden solicitar al correo electrónico del Subdirector de Administración y Finanzas [cvaldes@pcdv.cl](mailto:cvaldes@pcdv.cl), hasta la fecha de cierre para presentar antecedentes.

## 7.- FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES

La recepción de documentos para las postulaciones se realizará, a través de la página web del Parque Cultural de Valparaíso, en los días y las fechas indicados en el calendario del proceso de postulación.

## 8.- ANTECEDENTES REQUERIDOS

Para postular al siguiente proceso de selección el/la interesado/a deberá presentar al momento de la postulación los siguientes antecedentes:

- 1.- FICHA DE POSTULACION**, según formato publicado en el módulo de concurso de la web, [www.parquecultural.cl](http://www.parquecultural.cl)
- 2.- CURRICULUM VITAE**, según formato solicitado, sin foto y firmado por el/la postulante, descargar formato en el módulo de concurso de la web, [www.parquecultural.cl](http://www.parquecultural.cl) y adjunto a estas bases.
- 3.- DECLARACION JURADA SIMPLE**, según formato solicitado, firmado por el/la postulante, descargar formato en el módulo de concurso de la web, [www.parquecultural.cl](http://www.parquecultural.cl) y adjunto a estas bases.

A efecto de evitar los sesgos de cualquier tipo en la selección inicial, se requiere que los documentos y cualquier otro que aporte datos como género, edad, estado civil, etc, que desee entregar el/la postulante, lo haga al momento de la entrevista personal.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de plazo.

La presentación de los formularios de postulación incompletos, declaración jurada simple y/o la no presentación del Curriculum Vitae, de acuerdo al formato será considerada como incumplimiento de bases, por lo cual la postulación no será aceptada y será declarado inadmisibles.

## 9.- ETAPAS DEL PROCESO

El proceso concursal ha sido definido como un procedimiento de etapas sucesivas, en que cada etapa contempla un mecanismo de aprobación para acceder al siguiente.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administraran, deberán informarlos en su postulación para efecto de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

## 10.- CALENDARIO DEL PROCESO CONCURSAL

ETAPAS	FECHA	RESPONSABLE
Llamado en el sitio web del Parque Cultural de Valparaíso y publicación en diario oficial	17 de Septiembre del 2017.	Departamento de Administración
Recepción y Registro de Antecedentes	Desde el 17 de septiembre al 17 de octubre de 2017 (23:59)	Exclusivamente por página web
Evaluación de Postulantes con antecedentes admisibles	Desde el 18 de octubre al 20 de octubre de 2017.	Comisión Evaluadora
Entrevistas Comisión	Desde el 23 al 27 de octubre de 2017. Se informará de manera personal las fechas de entrevistas a los correos electrónicos validados en el Curriculum Vitae y por vía telefónica.	Comisión Evaluadora
Pre-selección, notificación a los/las Postulantes seleccionados	Al término del proceso de entrevistas. Se informará de manera personal a los correos electrónicos validados en el Curriculum Vitae y por vía telefónica.	Comisión Evaluadora
Entrevista Psicológica	Desde el 30 de octubre al 03 de noviembre de 2017. Se informará de manera personal vía correo electrónico y por vía telefónica, fechas y dirección en que debe asistir a la entrevista.	Profesional externo, disponible para ello.
Entrevista ante el pleno del Directorio PCVD	Desde el 6 al 10 de noviembre 2017	Directorio PCVD
Inicio de Funciones	Al momento de la total tramitación del nombramiento.	Departamento de Administración

**11.- METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN:** El Puntaje Mínimo para ser candidato es de 60 puntos.

ETAPA I	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PUNTAJE MAXIMO POR SUBFACTOR	PUNTAJE MINIMO DE APROBACION ETAPA
EVALUACION CURRICULAR (ponderación etapa I) 50%	Estudios, cursos de formación y Capacitaciones	Estudios Superiores	Título profesional en carrera universitaria de a los menos 8 semestres o 4 años en área relacionada con el cargo al que postula	25	30	60
			Título profesional en carrera distinta	12		
		Pos títulos o postgrados	Diplomados y/o Magister	Diplomado=2 Magister o Doctorado=5		
		Cursos de Capacitación	Inglés (hablado o escrito)	No demuestra = 0 Demuestra = 5	5	
	Relacionados con las competencias del cargo (máximo de 5 cursos, se consideran los más actualizados)		1 punto por cada curso (máximo 7 cursos)	7		
	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia en dirección de instituciones sin fin de lucro, tanto del sector público como privado, específicamente vinculadas al sector cultural	6 puntos por año (máximo de 5 años)	44	
			Experiencia en gestión de recursos financieros, materiales y/o humanos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo	No demuestra = 0 Demuestra = 7		
			Experiencia laboral en conducción y supervisión de equipos	No demuestra = 0 Demuestra = 7		
	Competencias	Competencias	Demuestra competencias en el desarrollo de programación y contenidos	No demuestra = 0 Demuestra = 7	14	
			Demuestra competencias en la obtención de fondos y financiamiento externo	Demuestra = 7 No demuestra = 0		

ETAPA II	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PUNTAJE MAXIMO POR SUBFACTOR	PUNTAJE MINIMO DE APROBACION ETAPA
----------	--------	-----------	----------	---------	------------------------------	------------------------------------

ENTREVISTA PERSONAL (ponderación etapa II) 40%	Entrevista con comisión	Adecuación personal para el cargo	Presenta altas competencias	81-100	100	60
			Presenta medianas competencias requeridas para el cargo	60-80		
			Presenta bajas competencias requeridas para el cargo	0-59		

ETAPA III	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PUNTAJE MAXIMO POR SUBFACTOR	PUNTAJE MINIMO DE APROBACION ETAPA
-----------	--------	-----------	----------	---------	------------------------------	------------------------------------

ENTREVISTA PSICOLOGICA (ponderación etapa III) 10%	Entrevista con Psicóloga Laboral	Adecuación psicológica para el cargo	Según el informe emitido por el profesional, presenta altas competencias requeridas para el cargo	81-100	100	60
			Según el informe emitido por el profesional, presenta medianas competencias requeridas para el cargo	60-80		
			Según el informe emitido por el profesional, presenta bajas competencias requeridas para el cargo	0-59		

## 12.- ETAPA DESARROLLO PROCESO DE EVALUACIÓN CURRICULAR

La evaluación curricular de los postulantes se realizará considerando la información presentada por los interesados, en el formato de curriculum, adjunto a estas bases.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de 60 puntos, si no cumple el mínimo en una de las etapas, la postulación es declarada inadmisibile.

## 13.- ENTREVISTA PERSONAL

La comisión evaluadora entrevistará solo a los candidatos que hayan superado las etapas anteriores, en fechas y lugar que se publicara en la web del Parque Cultural de Valparaíso [www.parquecultural.cl](http://www.parquecultural.cl). Se informará de manera personal las fechas de entrevistas a los correos electrónicos validados en el Curriculum Vitae y por vía telefónica. (Punto 10 de estas bases)

El postulante deberá acudir a la entrevista con la acreditación pertinente.

La comisión evaluadora confeccionará previamente un documento con los contenidos y los puntajes, a fin de que este instrumento forme parte del registro del acta final de esta etapa del proceso.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de 60 puntos.

#### **14.- ENTREVISTA PSICOLOGICA**

Un profesional externo entrevistará solo a los candidatos que hayan superado las etapas anteriores, en fechas y lugar que se publicará en la página web del Parque Cultural de Valparaíso [www.pcdv.cl](http://www.pcdv.cl). Siendo de responsabilidad del postulante estar en conocimiento de cada etapa, El postulante deberá acudir a la entrevista con la acreditación pertinente.

La comisión evaluadora confeccionará previamente un documento con los contenidos y los puntajes, a fin de que este instrumento forme parte del registro del acta final de esta etapa del proceso.

El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de 60 puntos

#### **15.- PRESENTACIÓN PROPUESTA PLAN DE GESTIÓN**

En la última etapa los postulantes deben presentar ante el Directorio Ejecutivo un plan de gestión. La comisión evaluadora confeccionará previamente un documento con los contenidos que deben ser incorporados en la presentación.

#### **16.- PUNTAJES REQUERIDOS PARA SER POSTULANTE IDÓNEO**

El puntaje final de cada postulante, corresponderá a la sumatoria de los porcentajes de los puntajes parciales obtenidos en cada etapa.

Para ser candidato idóneo el postulante deberá haber aprobado secuencialmente cada etapa del concurso obteniendo un puntaje final igual o superior a 60 puntos, en cada una de ellas, de lo contrario quedará excluido del proceso. El proceso de selección podrá ser declarado desierto, por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por estos, a aquellos que no alcancen el puntaje mínimo definido en el concurso respecto al cargo a proveer.

#### **17.- SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS**

La provisión del cargo vacante se efectuará, en orden decreciente, conforme al puntaje final ponderado obtenido por los postulantes. Para ello respecto al cargo en concurso, se confeccionará un listado de los postulantes idóneos, en orden decreciente de acuerdo al puntaje obtenido.

La Comisión Evaluadora seleccionará al candidato, a partir de la ponderación de los puntajes más altos y de aquellos que ponderen sobre 60 puntos, luego de realizado el proceso anterior.

Es de responsabilidad del departamento de Administración PCdV informar al candidato seleccionado, quien deberá manifestar la aceptación del cargo en un plazo no superior a tres días hábiles, por correo electrónico. Además deberá entregar documentos originales requeridos. Si el postulante no responde o rechaza el cargo en el plazo establecido, el cargo será propuesto a otro de los seleccionados.

El resultado final del concurso y el nombre de quien ocupara el cargo ofrecido, será publicado en el sitio web del Parque Cultural de Valparaíso, [www.pcdv.cl](http://www.pcdv.cl)

Los resultados de las evaluaciones de cada postulante serán conservados por el departamento de Administración, como respaldo para las eventuales consultas en caso de que algún candidato requiera revisar su evaluación y ponderación personal.

### **18.- CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN EVALUADORA**

El proceso de evaluación lo llevará a cabo una COMISION EVALUADORA, la cual estará formada por las siguientes personas, o quien en su defecto les subrogue.

Presidente Directorio Asociación Parque Cultural de Valparaíso

Dos miembros del Directorio Asociación

El Departamento de Administración será el responsable de coordinar y asesorar técnicamente las etapas del proceso para lo cual podrá solicitar la participación de un profesional destacado en el área técnica escénica, en caso de requerirlo.

El Subdirector del departamento de Administración, por encargo del Directorio, notificará personalmente el resultado del concurso a la persona seleccionada. Y será el encargado de desarrollar el posterior proceso administrativo de contratación.

## **PERFIL DE CARGO**

### **1. FACTOR PROBIDAD.**

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

### **2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

#### **DESCRIPCIÓN PONDERADOR**

- a) VISIÓN ESTRATÉGICA
- b) GESTIÓN Y LOGRO
- c) RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES
- d) MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS
- e) LIDERAZGO
- f) INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD
- g) EXPERIENCIA EN GESTIÓN CULTURAL
- h) CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

### **3. DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

- a) VISIÓN ESTRATÉGICA

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

b) GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos y metas definidos por el Directorio de la "Asociación Parque Cultural de Valparaíso", ejecutando, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo los recursos existentes en el logro de los objetivos anuales, captando recursos propios para la institución a través de diferentes estrategias de gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en la administración de los recursos institucionales en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Se valorará que posea al menos 3 años de experiencia directiva o de jefatura.

c) RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados en el contexto artístico y cultural, empresarial, académico y comunitario, estatal, privado y de la sociedad civil, generando las alianzas estratégicas correspondientes con la finalidad de agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos y mejores resultados en beneficio del Parque Cultural.

Gestionar las variables culturales y de validación en el medio, que le otorguen legitimidad a su cargo. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para colaborar con la misión institucional.

d) MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, generando y aplicando soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional y legal, sean estas de origen organizacionales o de gestión.

LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los actores relevantes y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas y equipos, fortaleciendo las estructuras organizacionales en un clima laboral armónico y profesional.

e) INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar nuevos procedimientos, regulaciones, planes, metodologías y prácticas

organizacionales, tomando riesgos calculados y evaluados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

f) EXPERIENCIA EN GESTIÓN CULTURAL

Con estudios en gestión cultural y de las artes, con algún desarrollo de investigación en el ámbito, con experiencia en la articulación entre el mundo de la creación, la producción, la gestión y la reflexión teórica, inserto en la dinámica de desarrollo cultural, con experiencia comprobable a través de implementación de planes y programas artísticos culturales. Agente ligado al desarrollo socio-cultural de la comunidad, con vínculos a nivel local, nacional e internacional ejerciendo un papel como promotor, organizador e investigador cultural.

g) CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Poseer conocimiento y/o experiencia en dirección de instituciones sin fin de lucro, tanto del sector público como privado, específicamente vinculadas al sector cultural. Se valorará experiencia en gestión de recursos financieros, materiales y/o humanos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Es deseable que cuente con 5 años o más de experiencia laboral.

#### 4. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

##### 4.1.- FINALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

La Asociación tendrá por finalidad u objeto crear, estudiar, estimular, promover, coordinar y difundir iniciativas destinadas al fomento del Arte y la Cultura, en sus diferentes manifestaciones, tales como la música, el baile, el teatro, las artes plásticas, artesanía u otras manifestaciones del espíritu, a través de la educación, extensión, enseñanza e investigación, tanto en su parte organizativa como promocional o de patrimonio. Del mismo modo, preservar y fortalecer la memoria chilena, y promover el respeto a los derechos humanos.

Para el cumplimiento de dichas finalidades podrá ejecutar las siguientes tareas:

- a) Organizar, realizar, auspiciar, colaborar o participar en toda clase de espectáculos, festivales y cualquier acto destinado a difundir las actividades relacionadas con la cultura;
- b) Estimular la realización de programas con otras organizaciones de igual carácter;
- c) Planificar la acción cultural con el objeto de obtener los medios que permitan su realización con elementos propios u obtenidos con convenio con otras entidades o servicios públicos o privados;
- d) Promover, organizar y realizar cursos, reuniones o encuentros de cualquier tipo para el estudio y práctica de las acciones propias de sus objetivos;

- e) Formar y preparar personas o grupos que cumplan y realicen los objetivos de la Asociación;
- f) Realizar, auspiciar, promover y asesorar todo tipo de estudios, proyectos y programas de carácter cultural, en colaboración con personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, públicas o privadas que persigan fines idénticos o similares a esta Asociación;
- g) Coordinar la acción de instituciones, organizaciones, grupos de personas o talleres que desarrollen o realicen tareas de formación de profesionales de cualquiera de las manifestaciones de la cultura en sus más variados aspectos en el ámbito local y nacional;
- h) Apoyar la promoción y desarrollo de actividades culturales, a través de trabajos, estudios, intercambio de tecnologías, cursos de perfeccionamiento de profesores, alumnos o personas interesadas en la expresión de la cultura; y,
- i) En general, realizar sin ninguna restricción, todas y cualquier clase de actividades destinadas a sus objetivos.

#### 4.2. CLIENTES INTERNOS

El /la Director/a Ejecutivo/a se relaciona con el Directorio de la Asociación Parque Cultural de Valparaíso del cual administrativa y funcionalmente.

También se relaciona con la Asamblea de Socios, y todas aquellas personas que laboren en la institución así como con personas naturales y jurídicas que presten servicios o se relacionen de cualquier modo con la Institución.

#### 4.3. CLIENTES EXTERNOS

El /la Director/a Ejecutivo/a, se relaciona principalmente con los organismos del Estado a nivel regional, organismos no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, y ciudadanía en general.

#### 4.4. DIMENSIONES DEL CARGO EN LA ASOCIACIÓN

- a) Nº Personas que dependen del cargo: 49
- b) Dotación Total de la Institución: 49 funcionarios
- c) Presupuesto que administra: \$1.114.000
- d) Presupuesto de la Institución: \$1.114.000