

**JEFE/A DEPARTAMENTO DE DESARROLLO Y REGULACIÓN DE MERCADO
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Jefe/a de Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado le corresponde establecer estándares de calidad en la provisión de la capacitación laboral en Chile con el fin de optimizar el uso de los recursos públicos y asegurar la calidad en la capacitación que se entregará a la población objetivo del Servicio, en concordancia con las directrices emanadas desde la Dirección Nacional.

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Diseñar e implementar mecanismos que aseguren la calidad en la provisión de la capacitación laboral, tanto para organismos capacitadores y otros proveedores de capacitación, como para organismos técnicos intermedios para capacitación.
2. Desarrollar/mejorar el sistema de evaluación de licitaciones del Servicio, en función de los programas y sus respectivas bases.
3. Velar por el adecuado uso de los diversos instrumentos establecidos en la normativa aplicable y llevar la administración del Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, garantizando la calidad y pertinencia de la capacitación contratada.
4. Fiscalizar y proponer, cuando corresponda, sanciones asociadas a la constatación de infracciones a los cuerpos normativos regulatorios de cada programa administrado por el Servicio.
5. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución, en un marco de buen clima organizacional.
6. Proponer acciones de mejora continua para los procesos, productos y servicios desarrollados por el Departamento y gestionar la calidad de los productos y servicios elaborados por el equipo de funcionarios a su cargo.
7. Asesorar a la Dirección Nacional, Direcciones Regionales, Departamentos y Unidades, en los procesos de toma de decisiones estratégicas y operacionales, en las áreas relativas al cargo, de acuerdo con la planificación estratégica del Servicio.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	32
Presupuesto que administra	\$77.415.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Desarrollar iniciativas de mejora al marco normativo y regulatorio vigente asociado a la capacitación laboral, que permitan la adopción progresiva y continua de mayores estándares de calidad.	<p>1.1 Implementar estrategias y mecanismos de incentivo para que las entidades regidas por la Ley 19.518 adopten las medidas o mecanismos promovidas por el Servicio y que redundan en una mejor calidad en la capacitación laboral de los trabajadores y demás usuarios del Sistema de Capacitación.</p> <p>1.2 Implementar medidas de control y fiscalización para que las actividades de capacitación se realicen de forma acorde a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.</p>
2. Contribuir al mejoramiento de la gestión del SENCE, con énfasis en la calidad y eficiencia de los procesos del Servicio, para asegurar una alta ejecución programática y presupuestaria.	<p>2.1 Desarrollar una operación coordinada de los procesos de evaluación hacia los proveedores de capacitación.</p> <p>2.2 Fijar directrices e instrumentos a las unidades del departamento para cumplir con lo programado por el Servicio en materia programática y presupuestaria.</p>
3. Fortalecer el desarrollo y trabajo en equipo de las direcciones regionales, con el Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado.	3.1 Desarrollar un plan de trabajo anual entre las direcciones regionales y las unidades del departamento con el objetivo de mejorar continuamente los servicios a los beneficiarios.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 **33%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.871.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.280.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.055.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo 89° de la Ley N° 19.518.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de procesos y/o sistemas de calidad, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos y/o experiencia en materias tales como:

- Técnicas e instrumentos de evaluación.
- Desarrollo de proveedores.
- Análisis y gestión de datos e información
- Sistemas Integrados de Calidad

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandando recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	613
Presupuesto Anual	\$228.616.026.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados, personas desocupadas e inactivas, con especial foco en las más vulnerables, a lo largo de su vida laboral, a través de la gestión articulada y con calidad de la orientación, capacitación e intermediación laboral, para contribuir a la productividad de Chile desde sus regiones.

Objetivos Estratégicos

1. Mejorar la inserción y permanencia en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a la disminución de sus brechas de competencias laborales, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral.
2. Mejorar el acceso y movilidad a puestos de trabajo de calidad a través de estrategias de acompañamiento a lo largo de la trayectoria laboral de las personas para contribuir a mejorar su productividad.
3. Desarrollar una gestión institucional orientada a los usuarios y la ciudadanía a través de estrategias y procesos que aseguren la entrega de productos pertinentes y de calidad.

La presencia territorial de la Institución se distribuye de la siguiente manera:

- Región de Arica y Parinacota.
- Región de Tarapacá.
- Región de Antofagasta.
- Región de Atacama.
- Región de Coquimbo.
- Región de Valparaíso.
- Región de O'Higgins.
- Región del Maule.
- Región de Ñuble.
- Región del Bío Bío.
- Región de la Araucanía.
- Región de los Ríos.
- Región de Los Lagos.
- Región de Aysén.
- Región de Magallanes.
- Región Metropolitana y el Nivel Central.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Jefe/a del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, se relaciona internamente con:

1. La Dirección Nacional, de la cual existe dependencia directa en materias de gestión, administrativa y funcional.
2. Departamento de Capacitación a Personas, en relación a la operación de programas sociales de capacitación, que se constituye en uno de los principales clientes internos
3. Departamentos de Empleo y Capacitación en Empresas, en lo relacionado a la operación de los distintos programas del Servicio, especialmente los relacionados a la certificación de competencias laborales.
4. Departamento Jurídico y Departamento de Administración y Finanzas, en lo concerniente a los aspectos legales, presupuestarios y administrativos, respectivamente.
5. Direcciones regionales, en cuanto a brindar asistencia técnica en el marco de su relación con organismos capacitadores, organismos técnicos intermedios para capacitación, identificación de necesidades de capacitación, fiscalización y generación de nuevos planes formativos.
6. Subdirección, en cuanto a servir de fuente de información para atender los requerimientos ciudadanos y Ley de Transparencia.
7. Unidad de Desarrollo Estratégico y subunidad de Control de Gestión, en cuanto al cumplimiento de metas presupuestarias y de gestión interna (PMG, CDC) y compromisos gubernamentales.
8. Unidad de Tecnologías de Información, en lo concerniente a los sistemas informáticos de soporte para los procesos operativos de las distintas unidades.

Los principales clientes externos son los usuarios/beneficiarios directos del servicio, institucionales del mundo público, entre otros:

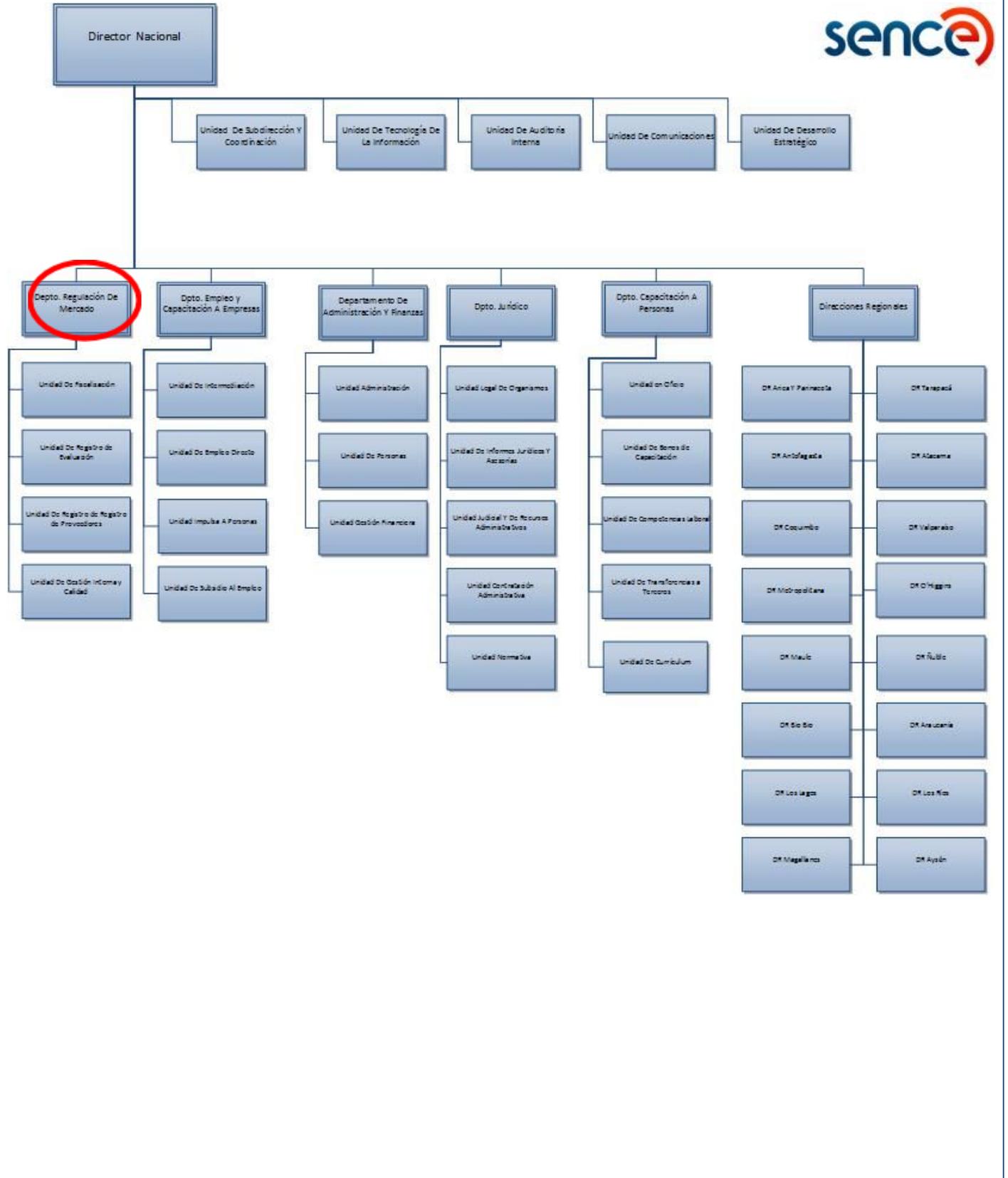
1. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. Chile Valora.
3. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
4. Agencia de Cooperación Internacional, AGCI, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
5. Ministerio de Educación.
6. Servicio de Impuestos Internos.

Clientes externos del mundo privado:

1. Organismos capacitadores (OTEC) y otros proveedores de capacitación.
2. Organismos técnicos intermedios para capacitación.
3. Gremios y representantes de sectores empresariales.
4. Universidades y centros de estudio.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio:



Organigrama del Departamento:



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

- Director/a Nacional.
- Jefe/a Departamento Empleo y Capacitación en Empresas.
- Jefe/a Departamento de Capacitación a Personas.
- Jefe/a Departamento Administración y Finanzas.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento Desarrollo y Regulación de Mercado.
- 16 Directores/as Regionales.