

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-08-2011

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO – SENCE**

1. REQUISITOS LEGALES

Título 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: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	25%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

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 en el diseño de programas y en la estrategia de modernización institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para dar cumplimiento a la misión y funciones de la organización, conforme a los lineamientos gubernamentales, asumiendo y llevando a cabo una gestión estratégica y de modernización de la institución, controlando la gestión, generando directrices, planificando diseñando y analizando procesos, movilizand recursos organizacionales, sopesando riesgos e integrando las actividades con eficacia, eficiencia y calidad.

Se valorará contar con experiencia de al menos 5 años en cargos de jefatura, directivos, o gerenciales en organizaciones de similar envergadura.

3. RELACION CON EL ENTORNO Y ARTICULACION 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.

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 contexto de la realidad nacional y al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para coordinar equipos de trabajo de distintas disciplinas, generando compromiso de los 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 poseer los conocimientos y/o experiencias en las siguientes materias: conocimiento de políticas, normas y procedimientos técnicos que regulan la planificación, ejecución y control presupuestario. Se valorará contar con experiencia en diseño y aplicación de nuevas tecnologías, liderando procesos de modernización en instituciones de gran envergadura.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
Dependencia	Ministra del Trabajo y Previsión Social
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le corresponde liderar la institución responsable de contribuir a la generación de empleo, dinamizar el mercado laboral y desarrollar capital humano mediante la aplicación de políticas públicas de fomento e intermediación laboral y de capacitación orientada a la empleabilidad y la productividad. Lo anterior con altos estándares de calidad y en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.- Diseñar las políticas y estrategias relevantes para el cumplimiento de objetivos de la institución.
- 2.- Liderar un proceso de mejora continua, orientado a implementar la modernización y desarrollo de nuevas políticas y estrategias, definiendo normas y procedimientos tanto en el ámbito administrativo y estratégico de la Institución.
- 3.- Asegurar la correcta gestión y administración de la franquicia tributaria, de los programas sociales y los programas de empleo
- 4.- Liderar la gestión y desarrollo de los recursos humanos bajo su dependencia, focalizándose en la evaluación, capacitación y desarrollo de éstos, y el manejo presupuestario del SENCE.
- 6.- Conducir todas las acciones y actividades orientadas a la instalación y funcionamiento de la Comisión Nacional de

Certificación de Competencia Laborales.

7.- Liderar la generación y articulación de redes, tanto públicas como privadas, necesarias para el desarrollo estratégico de la Institución.

8.- Conducir las acciones de fiscalización que son propias de la Institución.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá entre sus principales desafíos:

1.- Reestructurar el SENCE para dar respuesta en forma oportuna y eficiente a los desafíos que presenta la evolución del empleo en la economía nacional, incorporando al servicio los ajustes que sean necesarios y rediseñando los programas de capacitación existentes.

2.- Diseñar e implementar programas que ayuden a reducir las brechas entre las habilidades y competencias de los trabajadores y la demanda por trabajo, asegurando la calidad de la oferta de capacitación, en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3.- Avanzar hacia niveles de calidad tecnológica de primer nivel y excelencia operacional para mejorar la entrega de información y servicios a los clientes ciudadanos y a las instituciones que lo soliciten.

4.- Implementar un sistema que permita controlar el desarrollo de cada programa del SENCE y su impacto en las habilidades y competencias laborales de los trabajadores.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

Al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) le corresponde la aplicación de las acciones que se contemplan en el Sistema Nacional de Capacitación y Empleo que regula la Ley 19.518, bajo la supervigilancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tiene por objeto contribuir en el logro de mejores condiciones de vida para la población chilena mediante los siguientes objetivos:

- Mejorar la empleabilidad, a través de la entrega de formación de competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él.
- Proveer de mejores condiciones de acceso al trabajo tendiendo puentes para un encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo.

SENCE orienta su quehacer a los trabajadores dependientes, a trabajadores por cuenta propia, a micro y a pequeños empresarios.

Actualmente, se está realizando una completa evaluación del Sistema Nacional de Capacitación, a través de una comisión evaluadora de expertos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y una consultoría del BID, de manera tal de realizar las reformas que reflejen las necesidades de la sociedad y el mercado del trabajo chileno de hoy.

En la actualidad sus desafíos apuntan a:

1. Promover la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, orientándola a la demanda de los sectores económicos.
2. Mejorar, a través de esfuerzos sistemáticos, la empleabilidad de los trabajadores de nuestro país, especialmente los grupos más vulnerables.
3. Desarrollar e implementar canales de acceso más efectivos de los trabajadores al mercado laboral.
4. Cautelar el buen uso de los recursos fiscales a través de la administración y asignación de los recursos financieros y la ejecución de una adecuada fiscalización.

Los cargos del SENCE adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional.
- Jefe/a Departamento Servicios Internos
- Jefe/a Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas
- Jefe/a Departamento Capacitación a Personas
- Jefe/a Departamento Administración y Finanzas.

- Jefe/a Departamento Jurídico.
- 15 Directores/as Regionales.

BIENESY/O SERVICIOS

Los productos y servicios que SENCE entrega son los siguientes:

1. Capacitación
 - a. Franquicia Tributaria para la Capacitación
 - b. Programas de Capacitación en Oficinos.
 - c. Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios
 - d. Bono de Capacitación para Trabajadores Activos
 - e. Certificación de Competencias Laborales
2. Programa de Fiscalización
3. Empleo
 - a. Programa de Intermediación Laboral
 - b. Programa de Formación en el Puesto de Trabajo
 - c. Bono de Intermediación Laboral
 - d. Subsidio al Empleo Joven

Otros programas de empleo que administra el Servicio con presupuesto por transferencias

1. Programas de bonificación a la contratación
2. Programas de contratación directa.

EQUIPO DE TRABAJO

El Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tendrá a su cargo la supervisión directa de un equipo de 23 personas, conformado por 5 jefes de departamentos (Jurídico, Administración y Finanzas, Empleo y Capacitación en Empresas, Capacitación a Personas, Servicios Internos), 2 encargados de Unidades Asesoras (Auditoría, Estudios y Desarrollo) y 3 Gerentes Zonales.

Respecto de su equipo directivo, este se compone por :

1.- Jefe Departamento Jurídico: Asesorar al Director/a Nacional, Directores Regionales y Departamentos en materias legales relativas a la gestión propia del Servicio y velar por la legalidad de los actos y contratos celebrados por la Institución.

2.- Jefe/a Departamento Administración y Finanzas: Programar, dirigir, evaluar y controlar el funcionamiento de los procesos administrativos del Servicio en materias de contabilidad y finanzas, recursos humanos y administración.

3.- Jefe/a Departamento de Capacitación a Personas: Gestionar la ejecución de programas de formación y capacitación orientados a personas de escasos recursos, que se encuentran desocupadas o en condiciones de desempleo o inactividad, con el fin de mejorar sus competencias de empleabilidad y facilitar su inserción

en el mercado laboral; apoyar en los procesos de certificación y evaluación de competencias laborales.

4.- Jefe/a Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas:

Diseñar, proponer y ejecutar estrategias que permitan administrar e implementar las políticas de empleo, coordinando y programando las actividades y tareas necesarias con el objetivo de generar inserción laboral, vinculando la oferta laboral con la demanda por mano de obra existente en el mercado y fomentar el auto empleo; Facilitar el acceso de los trabajadores a instancias de formación que les permitan actualizar sus conocimientos incidiendo en su empleabilidad y la competitividad y productividad de las empresas.

5.- Jefe/a Departamento de Servicios Internos: Apoyar y asesorar a la Institución otorgando la prestación de servicios internos necesarios para el cumplimiento de sus fines y misión institucional.

CLIENTES INTERNOS

El Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo se relaciona principalmente con la Ministra del Trabajo y Previsión Social, el Subsecretario del Trabajo, la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales, y con todas las autoridades superiores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CLIENTES EXTERNOS

El Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación , se relaciona con:

- Organismos técnicos intermediarios de capacitación
- Organismos técnicos de capacitación
- Instituciones de formación superior
- Instituciones de formación técnica
- Organizaciones Sindicales
- Gremios
- Asociaciones gremiales de empresas de menor tamaño
- Organizaciones públicas
- Empresas
- Clientes
- Ciudadanos y ciudadanas.

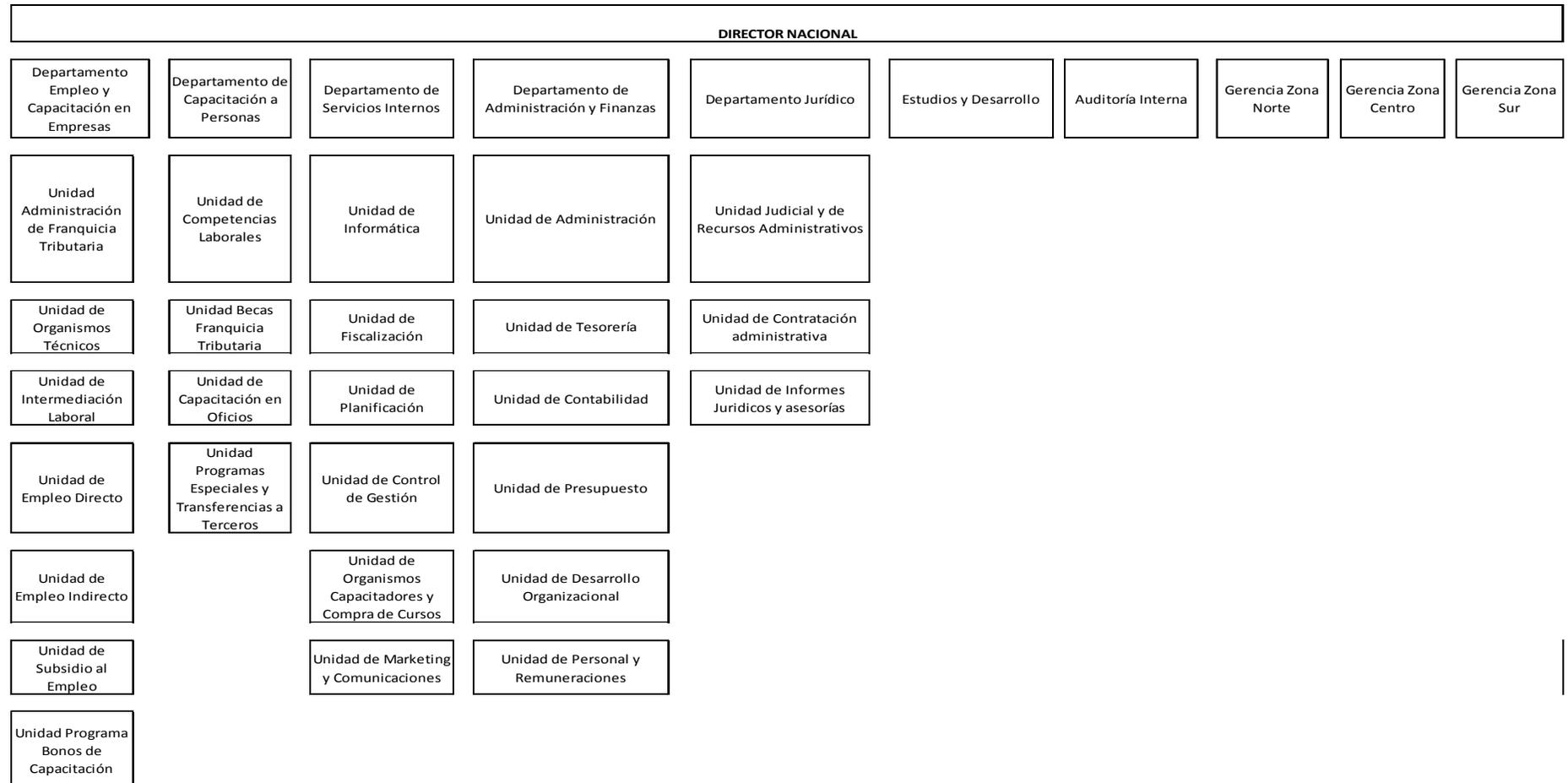
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	23
Dotación total del Servicio	558
Dotación honorarios	29
Presupuesto que administra	\$ 123.028.474.000
Presupuesto del Servicio año 2011	\$ 123.028.474.000

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA SENCE



RENTA El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.248.000.-** 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 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.440.210.-	\$2.196.189.-	\$4.636.399.-	\$ 3.701.294.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.793.038.-	\$3.413.734.-	\$7.206.772.-	\$ 5.382.702.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$4.262.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.429.112.-	\$2.186.201.-	\$4.615.313.-	\$3.686.955.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.781.940.-	\$3.403.746.-	\$7.185.686.-	\$5.371.526.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 4.248.000.-

***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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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 candidatos seleccionados 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 directivo 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 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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, 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.