

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-05-2014

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

1. REQUISITOS LEGALES

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

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

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	20%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
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	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 en el diseño de programas y en la estrategia de modernización institucional.

Habilidad para dimensionar el impacto de la capacitación en el país y su importancia en los lineamientos gubernamentales, considerándola como un medio para mejorar la empleabilidad, el desarrollo de la productividad y los ingresos; asegurando el acceso a una educación de calidad.

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, identificando y mitigando riesgos e integrando las actividades con eficacia, eficiencia y calidad.

Habilidad para mejorar el sistema de capacitación, desarrollando programas especializados para aquellos segmentos de población con dificultades particulares de acceso al empleo, como lo son las mujeres y los jóvenes que no estudian ni trabajan, teniendo especial consideración a las necesidades particulares de cada región.

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

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.

Habilidad para transmitir los compromisos, objetivos estratégicos y desafíos gubernamentales e institucionales a todos los funcionarios, fortaleciendo el hacer del Servicio.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporarlas 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 conocimientos y/o experiencia en políticas públicas y/o privadas, en formación y capacitación; y/o certificación de competencias laborales.

Se valorará conocimiento y/o experiencia en la ejecución y control presupuestario. Así como también, contar con experiencia en procesos de modernización en instituciones de envergadura similar.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
Dependencia	Ministro/a 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 estratégicas:

- Diseñar las políticas y estrategias relevantes para el cumplimiento de objetivos de la institución.
- 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.
- Asegurar la correcta gestión y administración de la franquicia tributaria, de los programas sociales y los programas de empleo.
- 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.
- Conducir todas las acciones y actividades orientadas a la instalación y funcionamiento de la Comisión Nacional de Certificación de Competencia Laborales.
- Liderar la generación y articulación de redes, tanto públicas como privadas, necesarias para el desarrollo estratégico de la Institución.
- Conducir las acciones de fiscalización que son propias de la Institución.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO¹

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Generar un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral, que apoye a todos quienes tengan problemas de inserción en el mercado de trabajo, mejorando sus condiciones de empleabilidad.</p>	<p>1.1 Evaluar los programas de capacitación con bajo impacto en materia de empleabilidad y remuneraciones, reorientando sus recursos hacia trabajadores con mayores dificultades de inserción laboral.</p> <p>1.2 Diseñar e implementar el sistema, con particular foco en aquellos que presentan una situación de mayor vulnerabilidad, integrando servicios de información y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto laboral, certificación de competencias laborales y capacitación.</p>
<p>2. Crear un Programa de capacitación para jóvenes.</p>	<p>2.1 Diseñar e Implementar el programa, incorporando la entrega de capacitación y prácticas laborales a 150.000 jóvenes entre 19 y 29 años que pertenezcan a los tres primeros quintiles, en el período 2014-2018, junto con nivelación escolar y vinculación a la educación superior, incluyendo en esta cobertura a 20.000 jóvenes con discapacidad.</p>
<p>3. Establecer un Programa de formación y capacitación para mujeres.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar este programa que está destinado a 300.000 mujeres en el período 2014-2018, de las cuales 40.000 recibirán capacitación para que desarrollen sus propios proyectos productivos.</p>
<p>4. Implementar un proceso de fortalecimiento institucional del SENCE.</p>	<p>4.1 Generar una estrategia para separar las funciones de fiscalización, de administración y de los recursos asignados a la capacitación laboral.</p> <p>4.2 Fortalecer el sistema de acreditación de los centros que optan a recursos públicos para proveer servicios de capacitación.</p> <p>4.3 Incorporar a los actores sociales en la formulación y evaluación de las políticas de formación.</p>

¹ Chile necesita un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral, que apoye a todos quienes tengan problemas de inserción en el mercado de trabajo con particular foco en aquellos que presentan una situación de mayor vulnerabilidad, que se encuentran cesantes o que buscan trabajo por primera vez.

5. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo surge en 1976, como resultado de la promulgación del Decreto de Ley N° 1446 "Estatuto de Capacitación y Empleo"; suprimiéndose con la creación de éste el Instituto Laboral y de Desarrollo Social ILADES, el Servicio Nacional del Empleo SENDE y el Fondo de Educación Sindical FEES.

Esto definió al SENCE como un organismo técnico del Estado, pero funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica de derecho público y relacionado con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en particular mediante la Subsecretaría del Trabajo.

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.

Durante los últimos años el SENCE ha alcanzado una cobertura en materia de capacitación de un 89% del total de cupos establecidos en su programa de trabajo, por otra parte empleo alcanzó una capacitación de 64.711 personas en sus programas, lo que corresponde a 127% del total asignado. Se destaca el aumento sostenido en las coberturas efectivas del Programa Capacitación en Oficios, pasando de 4.069 el año 2010 a 22.699 en el 2013.

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. Diseñar programas de formación y capacitación, para aquellos sectores con mayores dificultades de acceso al mundo laboral, como lo son las mujeres y los jóvenes.
2. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente los grupos más vulnerables, a través del diseño de programas de capacitación y empleo acordes a los desafíos productivos del país.
3. Desarrollar programas que permitan un uso eficiente de los recursos públicos, orientados a entregar mayores oportunidades para el desarrollo de la productividad.

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.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios que SENCE entrega son los siguientes:

1. Capacitación

- a. Franquicia Tributaria para la Capacitación.
- b. Programas de Capacitación en Oficios.
- c. Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios.
- d. Bono de Capacitación para Trabajadores Activos.
- e. Certificación de Competencias Laborales.
- f. Mujeres trabajadoras jefas de hogar.
- g. Becas fondo de cesantía solidaria.
- h. Becas transferencias sector público.

2. Programa de Fiscalización

3. Empleo

- a. Programa de Intermediación Laboral.
- b. Programa de Formación en el Puesto de Trabajo.
- c. Subsidio al Empleo Joven.
- d. Bono trabajo a la mujer.

Otros programas de empleo que administra el Servicio:

- a. Programas de inversión en la comunidad.

**EQUIPO
DE TRABAJO**

El Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tiene a su cargo un equipo conformado por 5 jefes de departamentos, 2 encargados de Unidades Asesoras (Auditoría, Estudios y Desarrollo) y 3 Gerentes Zonales.

Respecto de su equipo directivo, este se compone por :

1.- Jefe/a 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. Asimismo, 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 directamente con cada uno/a de los/as Directores/as Regionales y en el nivel central con los/as Jefes/as de Departamentos.

**CLIENTES
EXTERNOS**

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

- Usuarios
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Ministerio de Hacienda
- Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales
- Municipalidades
- Organismos técnicos intermediarios de capacitación
- Organismos técnicos de capacitación
- Instituciones de formación superior
- Instituciones de formación técnica
- Organizaciones Sindicales y Gremiales
- Empresas
- Medios de comunicación

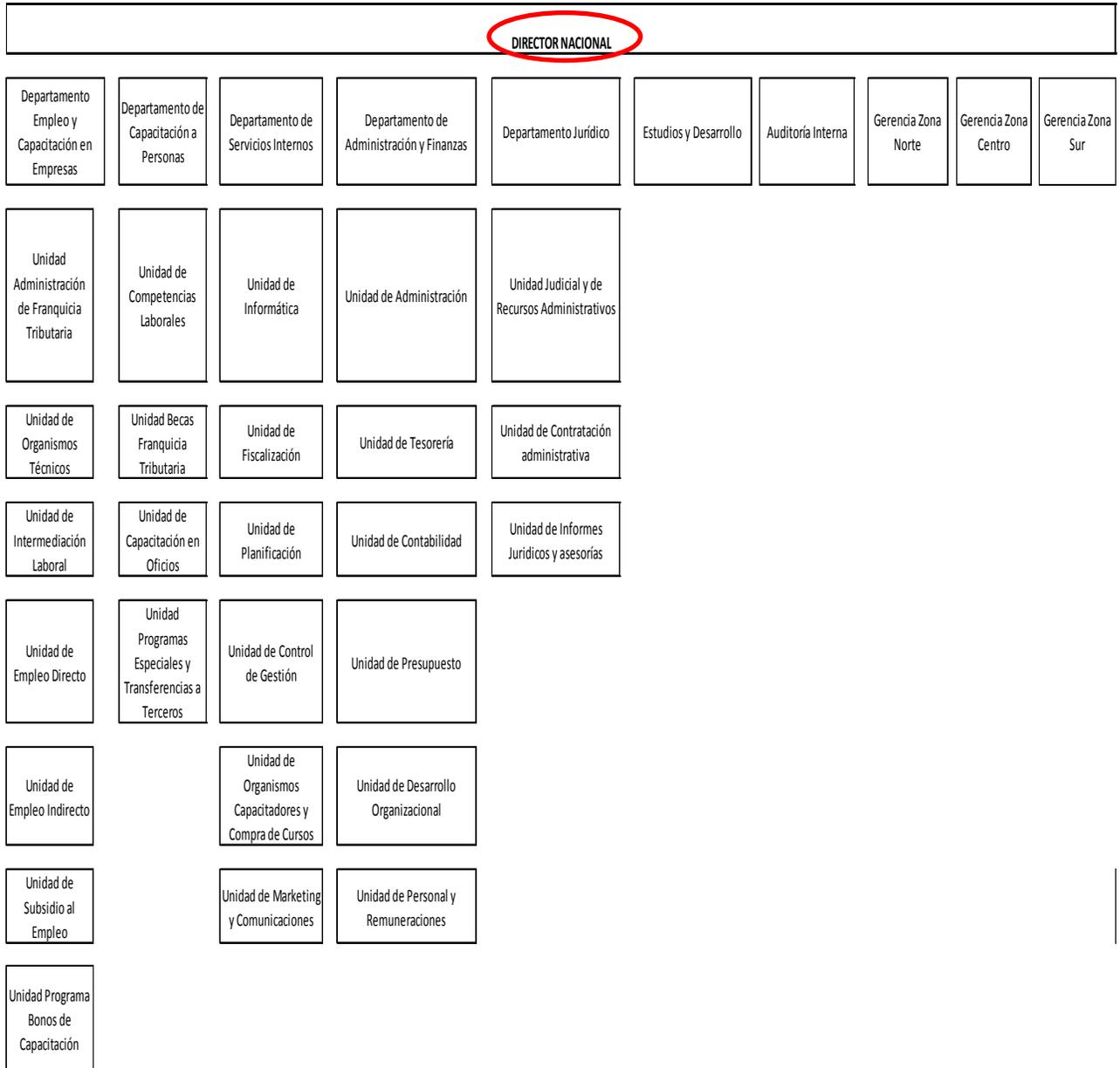
**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	646
Dotación Total del Servicio	646
Personal Honorarios	112
Presupuesto que administra	\$ 178.046.991.000
Presupuesto del Servicio año 2014	\$ 178.046.991.000

Fuente: ley de presupuesto 2014

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 **90%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.930.000.-** 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.	\$2.824.850.-	\$2.542.365.-	\$5.367.215.-	\$ 4.298.317.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.390.918.-	\$3.951.826.-	\$8.342.744.-	\$ 6.241.149.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.946.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.812.002.-	\$2.530.802.-	\$5.342.804.-	\$4.281.327.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.378.070.-	\$3.940.263.-	\$8.318.333.-	\$6.227.894.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.930.000.-

***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.

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 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.