

**DIRECTOR/A REGIONAL MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Magallanes y la
Antártica Chilena,
Punta Arenas

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Director/a Regional le corresponde gestionar y garantizar la implementación de políticas e instrumentos públicos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral definidas para la región de Magallanes y Antártica Chilena, contribuyendo a aumentar la empleabilidad y la competitividad en el marco de las políticas de desarrollo regional y en concordancia con los lineamientos gubernamentales. Le corresponden las siguientes funciones estratégicas:

1. Mejorar la inserción, permanencia y reconversión en el mercado laboral de las personas, contribuyendo a su empleabilidad o trabajo por cuenta propia a lo largo de toda su vida, a través de una oferta integrada de servicios, adecuada a sus necesidades y a las del mercado laboral de la región.
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, asegurar y promover una correcta gestión, administración y ejecución de las políticas, planes y programas de capacitación y empleo que el Servicio administra en la Región a través de estrategias y procesos que aseguren la entrega de productos pertinentes y de calidad.
4. A Nivel Nacional, deberá contribuir en la planificación, coordinación y seguimiento del plan institucional. Además, recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación; implementar en la región el proceso de modernización y desarrollo de las políticas y estrategias de la Dirección Nacional.
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 buen clima organizacional.
6. Coordinar, controlar, fiscalizar y/o supervigilar la correcta implementación y ejecución de todos los programas presentes en la región, ya sean estos financiados a través del Fondo Nacional de Capacitación, como los desarrollados con cargo a la franquicia tributaria.
7. Resguardar por el cumplimiento de estándares de calidad de los Organismos Técnicos Capacitadores.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	14
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$ 415.968.831.-

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
<p>1. Promover la empleabilidad en la Región para dinamizar el mercado laboral, desarrollar el capital humano y aumentar la inserción laboral.</p>	<p>1.1 Implementar y ejecutar el programa de capacitación para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en la Región de Magallanes y Antártica Chilena con el fin de promover la inserción laboral y empleabilidad.</p> <p>1.2 Generar un plan de trabajo, para identificar los requerimientos de capacitación en los distintos territorios y sectores productivos regionales, de acuerdo a los lineamientos acordados con la Dirección Nacional.</p> <p>1.3 Generar programas de capacitación, intermediación laboral y empleo, con visión territorial y metodología de trabajo participativo.</p> <p>1.4 Favorecer la articulación con la institucionalidad pública, especialmente aquella relacionada con el desarrollo e implementación de iniciativas de inversión y programas de desarrollo regional.</p>
<p>2. Fortalecer la institucionalidad de la Dirección Regional con el fin de lograr el cumplimiento eficiente y eficaz de los desafíos institucionales.</p>	<p>2.1 Asegurar la incorporación de los actores relevantes regionales, públicos, privados y sociales en la formulación y evaluación de las políticas de capacitación y empleo, reconociendo las brechas de empleabilidad en la región.</p> <p>2.2 Desarrollar estrategias de mejoramiento de la gestión interna de la Dirección Regional.</p> <p>2.3 Normalizar y regularizar en el ámbito administrativo aquellos programas que lo requieran.</p> <p>2.4 Desarrollar un diagnóstico interno en la Dirección Regional que permita generar nuevas estrategias para hacer más efectiva</p>

	<p>la ejecución presupuestaria y el manejo administrativo de los recursos físicos, económicos y humanos.</p> <p>2.5 Articular de manera efectiva y eficiente los recursos asignados a la región para la correcta ejecución de los programas.</p> <p>2.6 Desarrollar un permanente diagnóstico externo en la región en materia de empleo y capacitación, con el fin de focalizar los programas a las necesidades particulares.</p>
--	---

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 **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **10%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.314.000.-** 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) **\$2.762.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.417.000.-

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.

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 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 administración y/o gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos y/o experiencia en políticas públicas o privadas en materias relacionadas con:

- Mercado laboral.
- Capacitación.
- Empleabilidad.

Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos 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

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizand o 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.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	705
Presupuesto Anual	\$230.813.110.000.-

**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.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Formación en Oficios: Acciones de capacitación que consideran tanto horas teóricas como prácticas (fundamentales para la formación en oficios), entregadas a través de los Programas de Formación en Oficios: Capacitación en Oficios, Transferencia al Sector Público y Formación en el Puesto de Trabajo. Dependiendo de los objetivos de cada Programa, planes formativos, público objetivo, requisitos de ingreso y componentes de cada Programa, los cursos de capacitación contemplan tanto el acceso a subsidios complementarios (tales como de transporte, herramientas, alimentación, como diferente cantidad de horas de capacitación, con posibilidad de salida dependiente o independiente. Ello en todo el territorio nacional asegurando un estándar de calidad y adecuando la oferta en función de los objetivos de cada Programa y público objetivo. Cobertura territorial (si aplica).

Servicios de Empleo: Acciones destinadas a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia al mercado laboral de las personas, a través de diversas herramientas programáticas. En el caso del Programa de Intermediación Laboral se busca aumentar el acceso a servicios e instrumentos de intermediación laboral para la población económicamente activa. Los subsidios al empleo, corresponden a herramientas que aumentan la empleabilidad de jóvenes y mujeres vulnerables, mejoran sus condiciones laborales e incentivan su contratación, a través de un incentivo monetario para quienes los contratan.

Actualización, mejora y reconocimiento de competencias: La actualización y mejoras de las competencias de las personas se realiza por medio de la capacitación laboral pertinente y de calidad, para desarrollar el capital humano al interior de las empresas y contribuir a la productividad de las personas. El reconocimiento de competencias corresponde a procesos de evaluación y certificación de competencias adquiridas por los trabajadores a lo largo de su vida laboral y que no son reconocidas formalmente.

Clientes

1. Personas ocupadas.
2. Personas desocupadas.
3. Personas Inactivas (Iniciadores e Inactivos potencialmente activos).
4. Empresas que tributan en primera categoría.

Frente a los nuevos desafíos de la Institución, SENCE contempló trabajar en profundidad respecto a su planificación estratégica, realizando cambios en su Misión, Visión y Valores, posteriormente, durante el proceso de Formulación Presupuestaria, se incorporan en las definiciones estratégicas las sugerencias efectuadas por la Dirección de Presupuesto, referidas principalmente a la especificación de la Población Objetivo en la Misión del Servicios, estableciendo la versión final de acuerdo a lo siguiente:

Misión 2018 – 2022

Articular un sistema de capacitación laboral inclusivo (para todos y no algunos privilegiados), valorado por los trabajadores, útil (con efectos positivos en

productividad y empleabilidad) y que promueva la formación continua de estos (con lógica de ruta, de habilidades nuevas y/o reconversión laboral). Además, desarrollar una política de empleo e intermediación que oriente y promueva la rápida incorporación al mundo laboral.

Visión 2018 - 2022

“Ser la institución pública de excelencia a nivel nacional e internacional que lidere el desarrollo de políticas y programas que potencien el desarrollo de las personas a lo largo de su trayectoria laboral, otorgando servicios altamente valorados por la ciudadanía, con el mejor equipo humano”.

Valores 2018 -2022

Integridad: Contar con valores y principios éticos.

Eficacia: Alcanzar objetivos propuestos.

Colaboración: Cooperar en un esfuerzo Colectivo.

Inclusividad: Reconocimiento de las necesidades diferentes.

Cercanía: Orientación al usuario, información oportuna y pertinencia.

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 y Antártica Chilena.
- Región Metropolitana y el Nivel Central.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con:

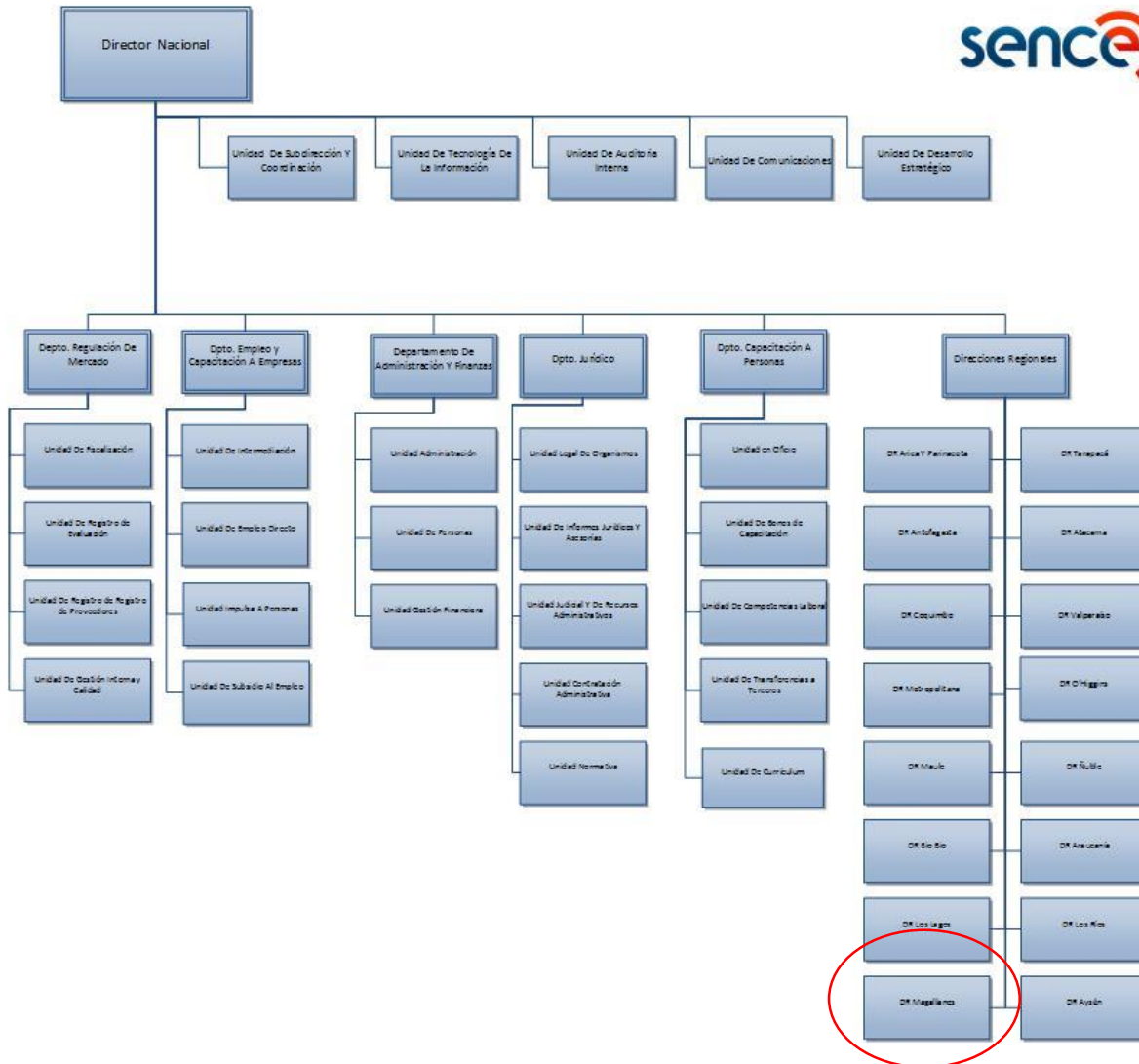
- La Dirección Nacional y Subdirección de Coordinación, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
- Departamentos de Empleo y Capacitación en Empresas, Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, Departamento de Capacitación a Personas y Unidad de Tecnología de la Información, en lo relacionado a la operación de los distintos programas del Servicio.
- Departamento Jurídico y de Administración y Finanzas, en lo concerniente a los aspectos legales, presupuestarios y administrativos.
- Auditoría Interna, entregando información y facilitando las acciones de control interno.
- Unidad de Desarrollo Estratégico y Unidad de Comunicaciones, coordinando actividades y entregando información relevante para la planificación de las actividades del Servicio.

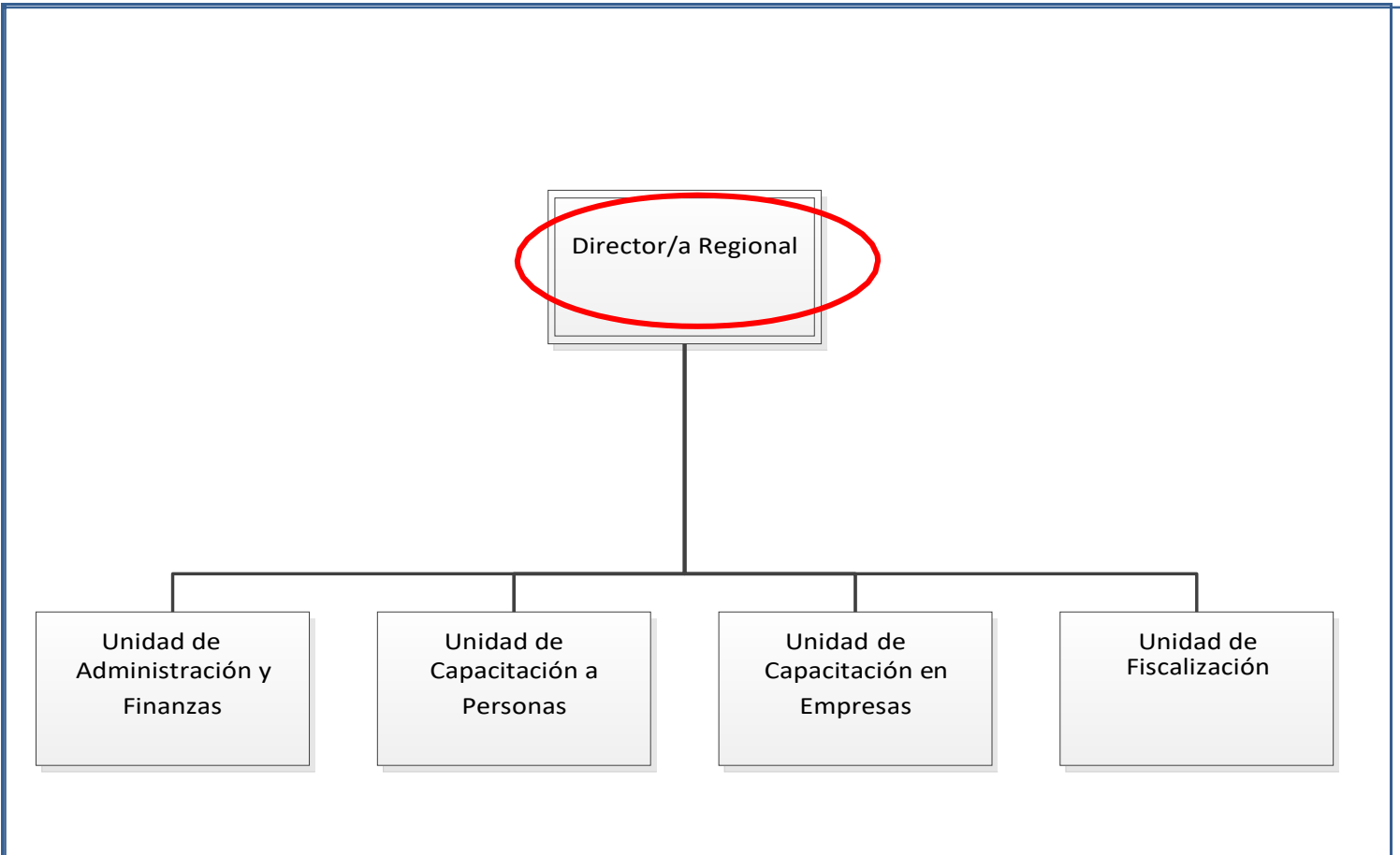
Son clientes externos las entidades regionales, provinciales y municipales,

asociaciones gremiales y de trabajadores, ciudadanía, beneficiarios directos del SENCE, empresas, MYPE, PYME, grandes empresas y servicios públicos, tales como Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Servicio de Cooperación Técnica, Servicio de Impuestos Internos, Instituto Nacional de Desarrollo Agropecuario y organizaciones privadas que administren políticas públicas relacionadas con la formación para el empleo.

La Dirección Regional se relaciona con estas instituciones articulando acciones en red para los programas de capacitación y de empleo directo e indirecto de acuerdo al plan de desarrollo regional.

3.4 ORGANIGRAMA





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.