

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-11-2010
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada

DIRECTOR/A REGIONAL MAULE SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

1. REQUISITOS LEGALES

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

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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	5 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender la complejidad del territorio y los indicadores sociales, económicos, tecnológicos, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

Capacidad para observar las variables específicas de la región del Maule e incorporarlas de forma eficiente a la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, gestionando recursos externos para cumplir la misión institucional, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización, de acuerdo a los lineamientos gubernamentales.

Se valorará contar con experiencia de al menos 3 años en cargos de dirección o jefatura.

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.

Habilidad para involucrar positivamente a los actores relevantes de la región en la estrategia institucional.

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 regional y al marco institucional público.

Capacidad para detectar y resolver oportunamente con los elementos disponibles las dificultades propias de la región.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar 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.

Liderar y articular con habilidad el posicionamiento del servicio en la zona en el marco de las políticas de desarrollo regional.

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 el ámbito público o privado en alguna de las siguientes materias: capacitación, empleabilidad, ejecución y fiscalización de programas y/o políticas sociales, desarrollo de recursos humanos o afines, gestión y/o planificación territorial; así también será deseable contar con conocimientos y/o experiencia en gestión presupuestaria.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
Dependencia	Director Nacional
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Talca

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al 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 del Maule, contribuyendo a aumentar la competitividad de las empresas (especialmente de Mipyme) y la empleabilidad de las personas; en el marco de las políticas de desarrollo regional y en concordancia con los lineamientos gubernamentales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Regional del Maule, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar un proceso de mejora continua de la Dirección Regional, orientado a implementar un proceso de modernización y desarrollo de las políticas y estrategias en la Institución.

2. Asegurar la correcta gestión y administración de las políticas, planes y programas de capacitación y empleo que el Servicio administra en la Región.
3. Contribuir en la planificación, coordinación y seguimiento del plan institucional a nivel nacional.
4. Coordinar y controlar la correcta implementación de los programas de intermediación en las Oficinas Municipales de Información Laboral.
5. Velar por el cumplimiento de estándares mínimos de calidad de los Organismos Técnicos Capacitadores.
6. Administrar en su Región el registro de organismos de capacitación y otros prestadores de servicios.
7. Supervisar y fiscalizar la correcta ejecución de acciones y programas de capacitación, tanto los financiados a través del Fondo Nacional de Capacitación como los desarrollados por las empresas, con cargo a la franquicia tributaria.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a Regional de Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) tendrá entre sus principales desafíos, validar a nivel regional la oferta de valor público del servicio ante las empresas y la ciudadanía; promoviendo pertinencia, acceso y calidad de la oferta programática de la Institución, a través de:

- 1.- Contribuir a incrementar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, orientado al desarrollo de un proceso de formación permanente
- 2.- Constituirse en un articulador organizacional, fortaleciendo la intersectorialidad regional e implementando las políticas de capacitación y empleo, en concordancia con las políticas de desarrollo territorial regional y de los lineamientos gubernamentales.
- 3.- Constituirse en agente de cambio, capaz de elaborar un plan de trabajo regional; liderando el proceso de modernización institucional en la región y generando compromiso y adhesión de los integrantes del equipo de trabajo.
4. Velar por el oportuno procesamiento y difusión de la información necesaria para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación.
5. Liderar un proceso permanente de colaboración y cooperación entre instituciones público-privadas.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

En el proceso de modernización del estado, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), es el organismo técnico encargado de la implementación de las políticas de empleo y capacitación. Posee personalidad jurídica de derecho público, es descentralizado y se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, a SENCE le ha correspondido históricamente un rol de coordinación, negociación y fiscalización con innumerables actores públicos y privados, lo cual lo ha perfilado como una institución estratégica para el tratamiento de diversos temas de interés nacional en materias de empleo, empleabilidad y formación de capital humano.

A lo largo de su trayectoria, SENCE se ha consolidado como una institución con gran dominio de las áreas atinentes a su tarea, potenciando a la vez en su labor, un fuerte soporte tecnológico que le ha permitido entregar un servicio de mayor calidad a los usuarios.

En la actualidad sus desafíos apuntan a:

1. Promover la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, fomentando la formación por competencias laborales.
2. Aumentar la contribución del capital humano a los resultados de las empresas, promoviendo la capacitación de los trabajadores y haciéndola viable a través de los beneficios que ofrece el Estado.
3. Mejorar, a través de esfuerzos sistemáticos, la empleabilidad de los trabajadores de nuestro país.
4. Disminuir los costos de transacción y las asimetrías de información en el mercado del trabajo, de manera de facilitar la vinculación entre oferta y demanda por trabajo.
5. 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.

La Dirección Regional del SENCE desarrolla su misión en una región que para los años 2007, 2008 y 2009 el promedio anual de su tasa de desocupación fue de 7.9; 5.6 y 7.3 por ciento respectivamente, con una leve tendencia cíclica, la que ha sido abordada por las medidas presidenciales sobre empleo.

Los sectores productivos de mayor desarrollo en la región son el turismo, agricultura, (trigo, remolacha, porotos) fruticultura y el comercio, siendo eminentemente una zona de desarrollo agrícola

con instalaciones antiguas, las que se vieron afectadas por el sismo de gran magnitud registrado en la zona el 27 de febrero de este año.

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

- Director/a Nacional.
- Jefe/a Departamento Capacitación en Empresas.
- Jefe/a Departamento de Empleo.
- Jefe/a Departamento Programas Sociales.
- Jefe/a Departamento Administración y Finanzas.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- 15 Directores/as Regionales.

**BIENESY/O
SERVICIOS**

Los productos estratégicos que SENCE entrega son los siguientes:

1. Capacitación

- a. Franquicia Tributaria para la Capacitación
- b. Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios
- c. Bono de Capacitación para Trabajadores Activos
- d. 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 (Subsecretaría del trabajo, MIDEPLAN)

1. Programas de bonificación a la contratación

2. Programas de contratación directa

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo está constituido por 31 funcionarios, de los cuales 15 son profesionales, 11 técnicos, 1 administrativo y 5 honorarios. Por la estacionalidad de algunos programas, los funcionarios son altamente polifuncionales ya que deben responsabilizarse por variados programas durante el año.

La estructura orgánica está compuesta por: **Encargado/a de Unidad de Empleo** que ejecuta los programas de la política de empleo vinculando la oferta laboral con la demanda de mano de obra de la región.

Encargado/a Unidad de Programas Sociales que ejecuta los programas de capacitación orientados a las personas de escasos recursos desocupadas o subempleadas para mejorar su condición de empleabilidad,

Encargado/a Unidad de Capacitación en Empresas responsable de gestionar los cursos de capacitación que definen las empresas para sus trabajadores utilizando la franquicia tributaria de capacitación.

Encargado/a de Unidad Regional de Administración y Finanzas que contabiliza los pagos en el sistema SIGFE (Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado), y que se encarga de administrar los fondos regionales para compras menores, tramitaciones del recurso humano y mantención del vehículo fiscal.

CLIENTES INTERNOS

El Director/a Regional se relaciona principalmente con:

1. La Dirección Nacional, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
2. Departamentos de Empleo, Capacitación y de Programas Sociales, en lo relacionado a la operación de los distintos programas del Servicio.
3. Departamento Jurídico y de Administración y Finanzas, en lo concerniente a los aspectos legales, presupuestarios y administrativos.

CLIENTES EXTERNOS

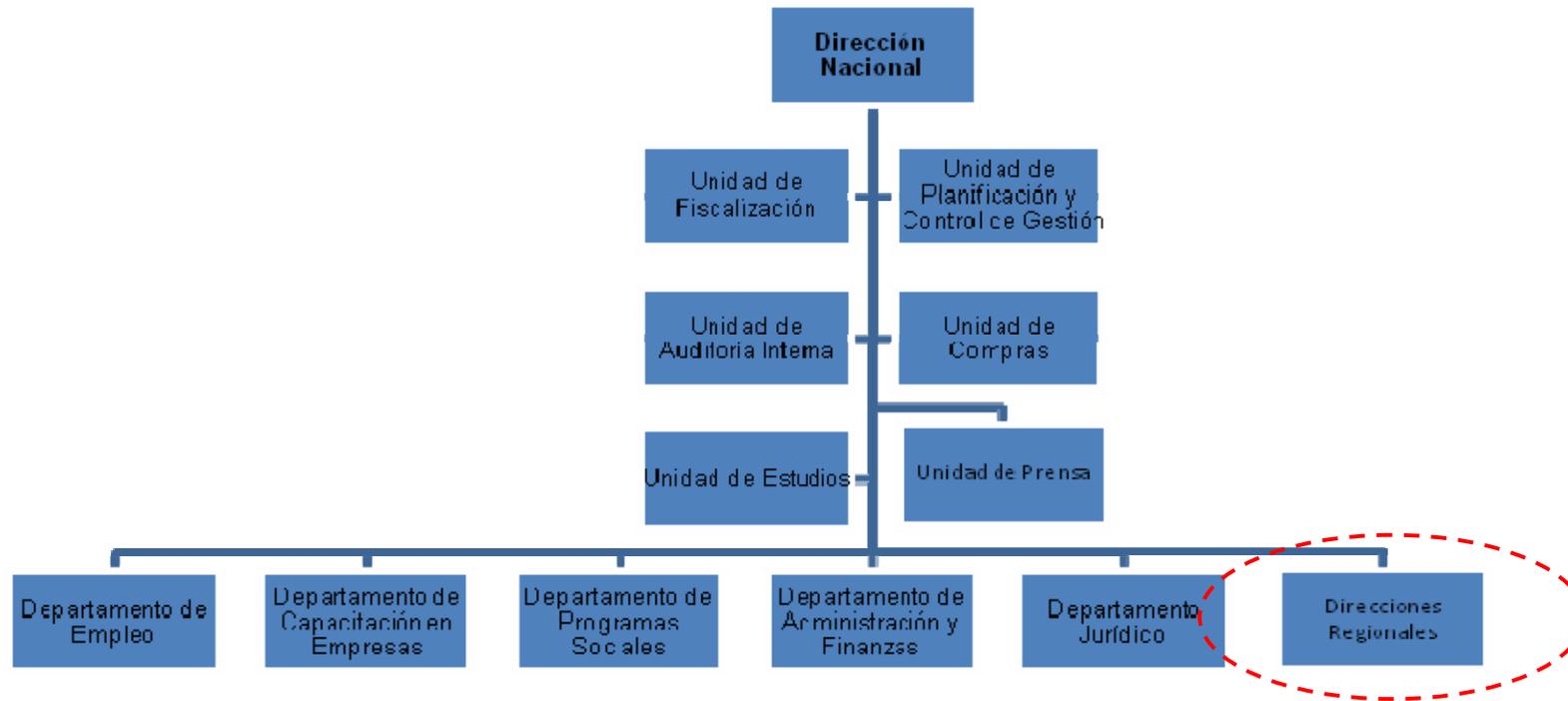
Son clientes externos las entidades regionales, provinciales y municipales, asociaciones gremiales y de trabajadores, beneficiarios directos del SENCE, empresas, Mype, Pyme, grandes empresas y servicios públicos, tales como Fondo de Solidaridad e Inversión Social, Servicio de Cooperación Técnica, Servicio 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.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	31
Dotación total del Servicio	495
Dotación honorarios	64
Presupuesto que administra	M\$ 4.011.903
Presupuesto del Servicio año 2011	M\$ 104.560.968

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



RENTA

El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 15%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.026.000.-** 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 15%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.796.466.-	\$269.470.-	\$2.065.936.-	\$ 1.699.419.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.174.734.-	\$476.210.-	\$3.650.944.-	\$ 3.058.810.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.153.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.787.522.-	\$268.128.-	\$2.055.650.-	\$1.690.163.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.805.459.-	\$420.819.-	\$3.226.278.-	\$2.698.872.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.026.000.-

***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, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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 periodo 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 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, con un máximo de seis.
- 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.