

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-12-2010

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Parada Tejas.

JEFE/A DEPARTAMENTO PROGRAMAS SOCIALES 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	15%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	5%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

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.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, 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.

Capacidad para dar cumplimiento de la misión y funciones de la organización, enfocados en los lineamientos gubernamentales, asumiendo y llevando a cabo una gestión estratégica , entregando y recibiendo información en forma clara y oportuna , atendiendo comprensivamente las comunicaciones de otros y transmitiendo sus ideas de manera convincente.

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.

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.

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 fortalecimiento de intersectorialidad y la cooperación público - privada, orientando y promoviendo relaciones de colaboración y compromiso.

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 alguna de las siguientes materias: Ejecución o gestión de programas sociales o afines en el ámbito público o privado.

Además se valorará el conocimiento y/o experiencia en trabajo con grupos en situación de vulnerabilidad de la sociedad y contar con 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	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

A el/la Jefe/a del Departamento de Programas Sociales le corresponde articular y gestionar los programas de formación y capacitación orientados a personas de grupos en situación de vulnerabilidad, con el fin de mejorar su empleabilidad y facilitar la inserción en el mercado laboral; en el marco de las políticas de desarrollo institucionales y en concordancia con los lineamientos gubernamentales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Programas Sociales, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar y facilitar la coordinación Interinstitucional e intersectorial para la ejecución de programas.
2. Participar en la elaboración de procesos, instrumentos y metodologías concernientes al diseño o rediseño de los programas.

3. Supervisar la ejecución de los programas a nivel nacional y regional, en las áreas de administración, evaluación y supervisión de las acciones de capacitación, de acuerdo a la normativa y objetivos estratégicos del Servicio.
4. Participar en las evaluaciones de impacto de los programas sociales de formación y capacitación.
5. Gestionar la coordinación interdepartamental e interinstitucional, para la inserción laboral de los participantes de los programas sociales de formación y capacitación.
6. Participar en la planificación, coordinación y seguimiento del plan institucional a nivel nacional.

DESAFÍOS DEL CARGO

- El/La Jefe/a del Departamento de Programas Sociales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) tendrá entre sus principales desafíos,
1. Contribuir al proceso de modernización institucional y generar compromiso y adhesión de los integrantes del equipo de trabajo.
 2. Garantizar el oportuno procesamiento y difusión de la información que dispone el departamento de programas sociales, para el buen desarrollo de la institución.
 3. Liderar un proceso permanente de colaboración y cooperación entre instituciones público-privadas, para facilitar oportunidades de inserción laboral a los participantes de los programas sociales de formación y capacitación.

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.

El Departamento de Programas Sociales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, para el año 2011, ha experimentado la concentración de sus líneas programáticas, manteniendo su foco en los jóvenes, mujeres y adultos mayores de 50 años, lo anterior, como una medida de mayor optimización de los recursos organizacionales.

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 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. 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

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

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Jefe/a del Departamento de Programas Sociales, está constituido por el :

Jefe/a Unidad de Programas Sociales Regulares, que asiste técnicamente el desarrollo de los programas de capacitación a las Direcciones Regionales, coordinando, programando y supervisando las actividades anuales, de acuerdo a las líneas de trabajo asignadas a la Institución.

Jefe/a Unidad de Programas Sociales Transversales, que asiste al Jefe de Departamento en la implementación de programas de formación y capacitación en función de las prioridades gubernamentales y que requieran de una coordinación interdepartamental.

Jefe/a Unidad de Apoyo, que procesa la información de soporte para la toma de decisiones y de asistencia técnica necesarias para el cumplimiento de las funciones y metas asociadas al Departamento.

Además es importante destacar que el jefe/a del Departamento de Programas Sociales trabaja con las diferentes direcciones regionales en los ámbitos de su competencia.

CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a del Departamento de Programas Sociales se relaciona principalmente con:

1. La Dirección Nacional, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
2. Departamentos de Capacitación y de Empleo 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.
4. Direcciones regionales, en la formulación de metas de cobertura y asistencia técnica en los diferentes programas.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son los usuarios del servicio; es decir aquellos beneficiarios directos del servicio.

Así también, son clientes externos las entidades nacionales, regionales, provinciales y municipales, asociaciones gremiales y de trabajadores, beneficiarios directos del Servicio, empresas (Microempresa, mediana empresa y pequeña empresa –MYPIME; Pequeña y mediana empresa PYME, y grandes empresas) y servicios públicos, tales como Servicio Nacional de la Mujer, Instituto de la Juventud, Servicio Nacional del Adulto Mayor, 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.

El Departamento Programas Sociales se relaciona con estas Instituciones articulando acciones en red para los programas de formación y capacitación de acuerdo a la estrategia Institucional.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	20
Dotación Total del Servicio	526
Dotación Honorarios	64
Presupuesto que administra	\$ 14.972.233.000
Presupuesto del Servicio	\$ 123.028.474.000

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



El organigrama detallado del Departamento de Programas Sociales, se encuentra en proceso de optimización a partir de los lineamientos Institucionales.

RENTA

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 **\$2.700.000.-** 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 33%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.080.161.-	\$686.453.-	\$2.766.614.-	\$ 2.293.977.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.712.632.-	\$1.225.169.-	\$4.937.801.-	\$ 3.966.203.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.851.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.070.283.-	\$683.193.-	\$2.753.476.-	\$2.282.810.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.275.964.-	\$1.081.068.-	\$4.357.032.-	\$3.533.254.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.700.000.-

***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 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 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.