

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-10-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacur

JEFE/A DEPARTAMENTO DE DESARROLLO Y REGULACIÓN DE MERCADO SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO - SENCE

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

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales e indicadores sociales, económicos, tecnológicos y 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, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los lineamientos gubernamentales, la misión organizacional y funciones del cargo.

Deseable contar con al menos 2 años de experiencia en cargos directivos, de jefatura o de coordinación de equipos.

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 marco institucional público.

Capacidad para actuar con autonomía frente a situaciones complejas representando la visión estratégica del Servicio.

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.

Habilidad para generar condiciones laborales que permitan que el equipo de trabajo proponga e implemente mejoras continuas en los procesos a su cargo.

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

Es altamente deseable poseer experiencia en materias curriculares, gestión y fiscalización de programas de capacitación.

Adicionalmente, se valorará experiencia en materias relacionadas con selección y evaluación de ejecutores de capacitación.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

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

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Jefe/a del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado le corresponde establecer estándares de calidad en la provisión de la capacitación laboral en Chile e implementar los mecanismos necesarios para el aseguramiento de éstos y la fiscalización de su cumplimiento, con el fin de optimizar el uso de los recursos públicos y asegurar calidad en la capacitación que se entregará a los públicos objetivos del Servicio.

**FUNCIONES
 ESTRATÉGICAS**

<p>Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar a la Dirección Nacional, Direcciones Regionales, Departamentos y Unidades, en los procesos de toma de decisiones estratégicas y operacionales, en las áreas relativas al cargo, de acuerdo a la planificación estratégica del Servicio. 2. Definición de los estándares de calidad en materia de malla curricular, para asegurar la calidad en la provisión de la capacitación laboral a implementar por los organismos capacitadores, en coordinación con el sistema de certificación de competencias (Chile Valora). 3. Fiscalizar el cumplimiento de la normativa regulatoria de los organismos técnicos de capacitación (OTEC) y los organismos intermedios de capacitación (OTIC), y proponer, cuando corresponda, sanciones asociadas a la constatación de infracciones a los cuerpos normativos regulatorios de cada programa administrado por el Servicio. 4. Administrar y gestionar el sistema de selección de programas y organismos de capacitación del Servicio.
--

**DESAFÍOS DEL
 CARGO Y
 LINEAMIENTOS
 GENERALES PARA
 EL CONVENIO DE
 DESEMPEÑO**

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el sistema de acreditación de los centros de capacitación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Realizar un diagnóstico del sistema de acreditación y proponer adecuaciones respectivas. 1.2 Implementar estrategias de información y difusión que permitan que las entidades regidas por la Ley 19.518 adopten las medidas o mecanismos promovidas por el Servicio. 1.3 Implementar medidas de control y fiscalización para que las actividades de capacitación se realicen de forma acorde a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

2. Contribuir al fortalecimiento de la gestión del SENCE, mejorando la calidad y eficiencia de los procesos internos operacionales.	2.1 Desarrollar sistemas de gestión que permitan la mejora de los procesos de selección de programas y proveedores, y de fiscalización. 2.2 Implementar sistemas de perfeccionamiento continuo para los organismos técnicos de capacitación.
---	---

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) 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 SENCE 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.

Al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo 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.

SENCE orienta su quehacer a los trabajadores dependientes, a trabajadores por cuenta propia, a micro y a pequeños empresarios, a trabajadores desempleados y a población vulnerable particularmente a mujeres y jóvenes.

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 en competencias técnicas y laborales que desarrollen 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.

Los objetivos estratégicos de Servicio apuntan a:

- Asegurar la calidad y pertinencia de las acciones de capacitación, certificación, intermediación y empleo de SENCE, a través del fortalecimiento del Rol regulador.
- Incrementar la efectividad de la oferta programática en capacitación, certificación, intermediación y empleo.
- Asegurar la calidad y oportunidad de la información y de los procesos de gestión institucional.

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.

Durante el año 2013, SENCE logró una participación de un total de más de 80.000 personas en sus distintos programas que ofrece a la comunidad.

En este momento SENCE está orientado a gestionar un programa de capacitación de gran envergadura tanto en su presupuesto como a la población dirigida. El programa + CAPAZ tiene como objetivo dar formación y capacitación laboral a los sectores de la población con mayores dificultades a la hora de conseguir empleo: jóvenes y mujeres del país.

En el marco regional, según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE la tasa de Desocupación regional, del trimestre junio - agosto 2014, se estimó en 6,7%. Las mujeres han consignado el segundo incremento en su tasa de desocupación. Un factor relevante para considerar en el aumento de la tasa de desocupación es el crecimiento de la población en edad de trabajar en un 1,6%.

A partir de las cifras del mercado laboral menos favorables para el segmento de jóvenes y mujeres (en los cuales se presentan las mayores tasas de desocupación y las cifras más bajas de participación laboral), SENCE se ha enfocado en entregar formación en oficios y herramientas de empleabilidad por medio de sus distintos programas, contribuyendo a un mayor acceso al mercado laboral y su permanencia.

En este contexto para el año 2015, corresponderá gestionar las siguientes coberturas por programa:

Programa	Cobertura 2015
Becas (FCS)	2.590
Becas Transferencias Sector Público	9.643
Bono Capacitación Micro y Pequeños Empresarios	2.800
Programa Capacitación en Oficinos / Sectoriales	10.000
Programa Más Capaz	75.000
Programa Becas Laborales	20.000
Programa Formación en el Puesto de Trabajo	1.000
Total	120.853

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son 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.
- 15 Directores/as Regionales.

BIENESY/O SERVICIOS

Los servicios que el Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado entrega son los siguientes:

1. Evaluación de cursos programáticos y relacionados con Franquicia Tributaria y Evaluación de Relatores asociado a los cursos mencionados.
2. Proceso de Fiscalización que lleva el Servicio junto al control y seguimiento de los métodos inspectivos, además de la ejecución del Plan Nacional de Fiscalización.

3. Información concerniente a los Organismos Ejecutores de Capacitación, sus estados y situación actual vigente.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo del Jefe/a del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, está constituido por tres jefaturas de unidad.

El conjunto de la dotación del Departamento asciende a 40 funcionarios.

La estructura orgánica está compuesta por:

- **Unidad de Organismos Capacitadores**, encargada de la administración y gestión del Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación y Registro Especial de Organismos Técnicos de Capacitación, además de otras labores registrales referida al cumplimiento de normas técnicas, en función de lo cual se relaciona con el Instituto Nacional de Normalización. Equipo constituido por 8 personas entre profesionales, técnicos y administrativos.
- **Unidad de Evaluación**, encargada de llevar a cabo los procedimientos y procesos de compras de cursos de capacitación, respetando el marco legal correspondiente y los requerimientos y planificación del Departamento de Capacitación a Personas, en sus distintas líneas programáticas. Además encargada de la evaluación y codificación de actividades de capacitación en el marco de la Franquicia Tributaria a la que pueden acceder las empresas interesadas en la capacitación como de los relatores o facilitadores que imparten dichas actividades. Equipo constituido por 22 personas entre profesionales y técnicos.
- **Unidad de Fiscalización**, que elabora el Plan Nacional de Fiscalización, entrega los lineamientos técnicos a las Direcciones Regionales sobre esta materia y lleva a cabo el control y seguimiento de los procesos inspectivos y de la ejecución del citado Plan. Equipo constituido por 10 personas, entre profesionales, técnicos y administrativos.

CLIENTES INTERNOS

El/La Jefe/a del Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado, se relaciona principalmente con:

1. La Dirección Nacional, de la cual existe dependencia directa en materias de gestión, administrativa y funcional.
2. Departamento de Capacitación a Personas, en relación a la operación de programas sociales de capacitación, que se constituye en uno de los principales clientes internos.
3. Departamentos de Empleo y Capacitación en Empresas, en lo relacionado a la operación de los distintos programas del Servicio, especialmente los relacionados a la certificación de

competencias laborales.

4. Departamento Jurídico, y Departamento de Administración y Finanzas, en lo concerniente a los aspectos legales, presupuestarios y administrativos, respectivamente.
5. Direcciones Regionales, en cuanto a brindar asistencia técnica en el marco de su relación con organismos capacitadores, organismos técnicos intermedios para capacitación, identificación de necesidades de capacitación, coordinación y apoyo a equipos fiscalizadores.
6. Subdirección, en cuanto a servir de fuente de información para atender los requerimientos ciudadanos y Ley de Transparencia.
7. Unidad de Desarrollo Estratégico y subunidad de Control de Gestión, en cuanto al cumplimiento de metas presupuestarias y de gestión interna (PMG, CDC) y compromisos gubernamentales.
8. Unidad de Tecnologías de Información, en lo concerniente a los sistemas informáticos de soporte para los procesos operativos de las distintas unidades.

CLIENTES EXTERNOS

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

Institucionales del mundo público (entre otros):

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Hacienda.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- Ministerio de Educación.

Clientes externos del mundo privado:

- Organismos capacitadores (OTEC) y otros proveedores de capacitación.
- Organismos técnicos intermedios para capacitación (OTIC).
- Gremios y representantes de sectores empresariales.
- Universidades y centros de estudio.

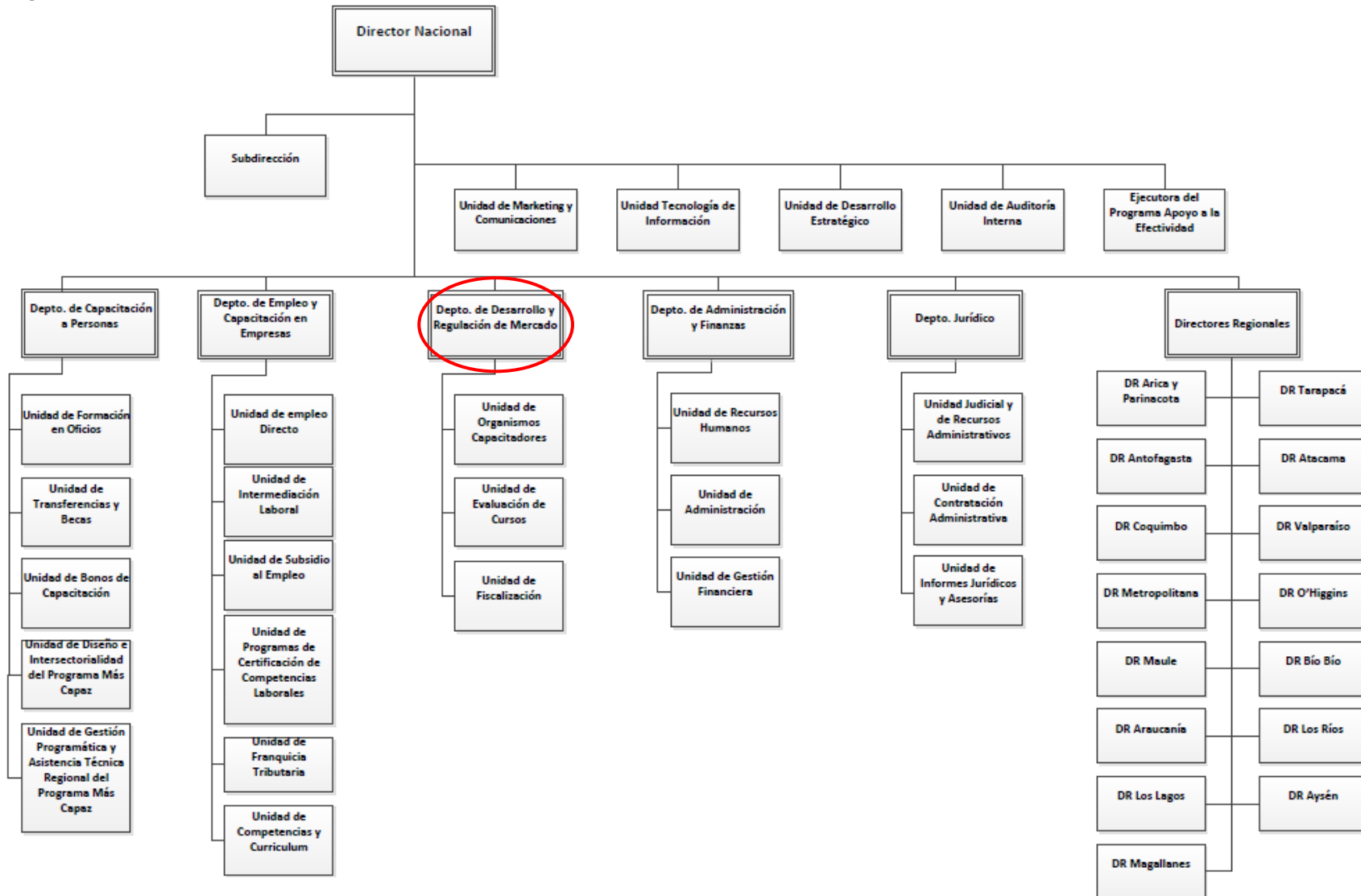
**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen del cargo	32
Dotación Total del Servicio	526
Personal honorarios	6
Presupuesto que administra el cargo	\$140.481.000.-
Presupuesto del Servicio 2015	\$245.384.590.000.-

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

*Ley de Presupuestos Vigente al 30-09-2015.

ORGANIGRAMA



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 **\$3.326.000.-** 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 asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.552.530.-	\$842.335.-	\$3.394.865.-	\$2.823.808.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.555.708.-	\$1.503.384.-	\$6.059.092.-	\$4.904.396.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.517.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.540.409.-	\$838.335.-	\$3.378.744.-	\$2.809.863.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.019.880.-	\$1.326.560.-	\$5.346.440.-	\$4.358.717.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.326.000.-

***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 cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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/a 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.