

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-11-2015  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres

### JEFE/A DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN A PERSONAS 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 legal: 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	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
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.

### **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. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN 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.

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 gestión de proyectos y/o programas educativos, sociales y/o de recursos humanos, en el sector público y/o privado.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en algunas de estas materias: empleabilidad, inserción laboral y en oferta laboral territorial.

## 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 de Departamento de Capacitación a Personas le corresponde el diseño, articulación, gestión, monitoreo, ejecución y evaluación de los programas de capacitación implementados por el Servicio, con el objetivo de mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción en el mercado laboral, en el marco de las políticas de desarrollo Institucional.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Gestionar, facilitar y fomentar la coordinación Interinstitucional e intersectorial para el diseño de programas de capacitación a personas, en función de la matriz productiva del país, de acuerdo a las necesidades regionales y locales.
2. Planificar y coordinar las labores del Servicio, a través de su

departamento, para el cumplimiento del plan institucional a nivel nacional, con el objetivo de garantizar la ejecución programática y presupuestaria.

3. Supervisar y evaluar la ejecución de los programas de capacitación a personas a nivel nacional y regional, de acuerdo a la normativa y objetivos estratégicos del servicio, que garantice el mejoramiento continuo de los programas a su cargo.

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

<b>DESAFÍOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO</b>
<p>1. Ejecutar y gestionar el programa de capacitación de jóvenes y mujeres "Más Capaz", con el fin de asegurar el cumplimiento de las medidas presidenciales números 19 y 20.</p>	<p>1.1 Evaluación permanente del diseño de líneas y componentes del programa, para adecuarlos a las necesidades de su población objetiva.</p> <p>1.2 Coordinar a nivel nacional y regional, la ejecución del programa, para garantizar el cumplimiento de los objetivos de las distintas líneas y componentes del programa.</p> <p>1.3 Cumplir las metas de cobertura contempladas en los presupuestos anuales del Servicio.</p> <p>1.4 Tomar las medidas que permitan un adecuado resultado de tasas de egreso de los procesos de capacitación y de intermediación laboral.</p>
<p>2. Gestionar los procesos de diseño, ejecución y monitoreo de los demás Programas de capacitación que el departamento administre, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p>	<p>2.1 Evaluación permanente del diseño de líneas y componentes de los programas, para adecuarlos a las necesidades de su población objetiva.</p> <p>2.2 Coordinar a nivel nacional y regional, la ejecución de los programas, para garantizar el cumplimiento de los objetivos de las distintas líneas y componentes de estos.</p>

	<p>2.3 Cumplir las metas de cobertura contempladas en los presupuestos anuales del Servicio.</p> <p>2.4 Tomar las medidas que permitan un adecuado resultado de tasas de egreso de los procesos de capacitación, con el objeto de aumentar la empleabilidad de los usuarios/as.</p>
<p>3. Apoyar el programa de fortalecimiento institucional del Servicio.</p>	<p>3.1 Definir un programa de trabajo que incorpore a los distintos actores sociales en la formulación y evaluación de las políticas de formación.</p> <p>3.2 Definir e implementar un programa de formación de competencias, para su equipo de trabajo de acuerdo a los nuevos lineamientos organizacionales.</p>
<p>4. Adaptar los programas de capacitación a los requerimientos regionales, de acuerdo a la pertinencia técnica y matriz productiva.</p>	<p>4.1 Coordinar internamente y a nivel regional, los criterios técnicos en materia de capacitación a definir.</p> <p>4.2 Apoyar a las direcciones regionales en los levantamientos de los requerimientos en materias de capacitación y nivelación de competencias, de acuerdo a las necesidades presentes y futuras de cada región.</p>

### 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:

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

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.

**BIENES Y/O  
SERVICIOS**

Los productos y servicios que entrega el Departamento de Capacitación a Personas son los siguientes:

1. Capacitación:

- a. Becas Fondo Cesantía Solidario (FCS).
- b. Bono Empresa y Negocio.
- c. Capacitación en Oficios.
- d. Programa +Capaz.
- e. Becas Laborales.
- f. Formación en el Puesto de Trabajo.
- g. Transferencias al Sector Público.

Otros programas de capacitación que administra el Servicio con presupuesto por transferencias:

Programas financiados por SUBPESCA.

Proyectos FNDR.

**EQUIPO DE  
TRABAJO**

El equipo del Jefe/a del Departamento de Capacitación a Personas, está constituido por cinco jefaturas de Unidad, un profesional de apoyo y una asistente administrativo.

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

La estructura orgánica está compuesta por:

**Unidad de Transferencia a Terceros y Becas**, que asiste técnicamente el desarrollo de los programas de transferencias ejecutados mediante convenios de traspaso de recursos, ya sean intersectoriales o de otra índole, que correspondan a la Institución, además de gestionar el programa de becas laborales financiado con los excedentes de Franquicia Tributaria y liderar el proceso de diseño y ejecución de programas especiales de capacitación.

**Unidad de Formación en Oficios**, que planifica, gestiona y monitorea los programas de capacitación en oficios ejecutado por las instituciones acreditadas en el Registro Especial, otros programas de formación para el trabajo de denominados sectoriales y el Programa Formación en el Puesto de Trabajo, también conocido como Aprendices.

**Unidad de Bonos de Capacitación**, que planifica, gestiona y monitorea los programas bonos de capacitación para microempresarios y las Becas Fondo de Cesantía Solidario, en la lógica de disponer de instrumentos de intervención para la población económicamente activa del país, en particular con programas de mejoramiento de competencias para el aumento de ingresos autónomos de los y las participantes.

**Unidad Diseño e Intersectorialidad del Programa Más Capaz,** responsable del diseño de los componentes de la medida presidencial, la relación intersectorial para la complementariedad con distintas políticas públicas y contraparte de instituciones centrales a cargo de monitorear el avance y evaluación del Programa.

**Unidad Gestión Programática y Asistencia Técnica Regional del Programa Más Capaz,** encargada de operacionalizar la correcta ejecución programática a nivel nacional, coordinando el equipo de Macrozonales y Encargados de Líneas Programáticas, vinculando, apoyando y entregando asistencia técnica a las Direcciones Regionales, Departamentos y/o unidades internas del Servicio, como también articulando estrategias con otros actores externos.

**Procesos Transversales y Gestión,** encargada de parametrizar procesos transversales de gestión de los programas dependientes del Departamento, además de monitorear e informar el comportamiento de sus indicadores claves.

#### **CLIENTES INTERNOS**

El/la Jefe/a del Departamento de Capacitación a Personas se relaciona principalmente con:

1. La Dirección Nacional, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional de manera directa.
2. Departamentos de Empleo y Capacitación en Empresas, 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.

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, Fuerzas Armadas, SENAME, Gendarmería, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Fondo de Solidaridad e inversión Social, Servicio Nacional de la Discapacidad, 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 de Capacitación a personas se relaciona con estas instituciones articulando acciones en red para los programas de formación y capacitación de acuerdo a la estrategia Institucional.

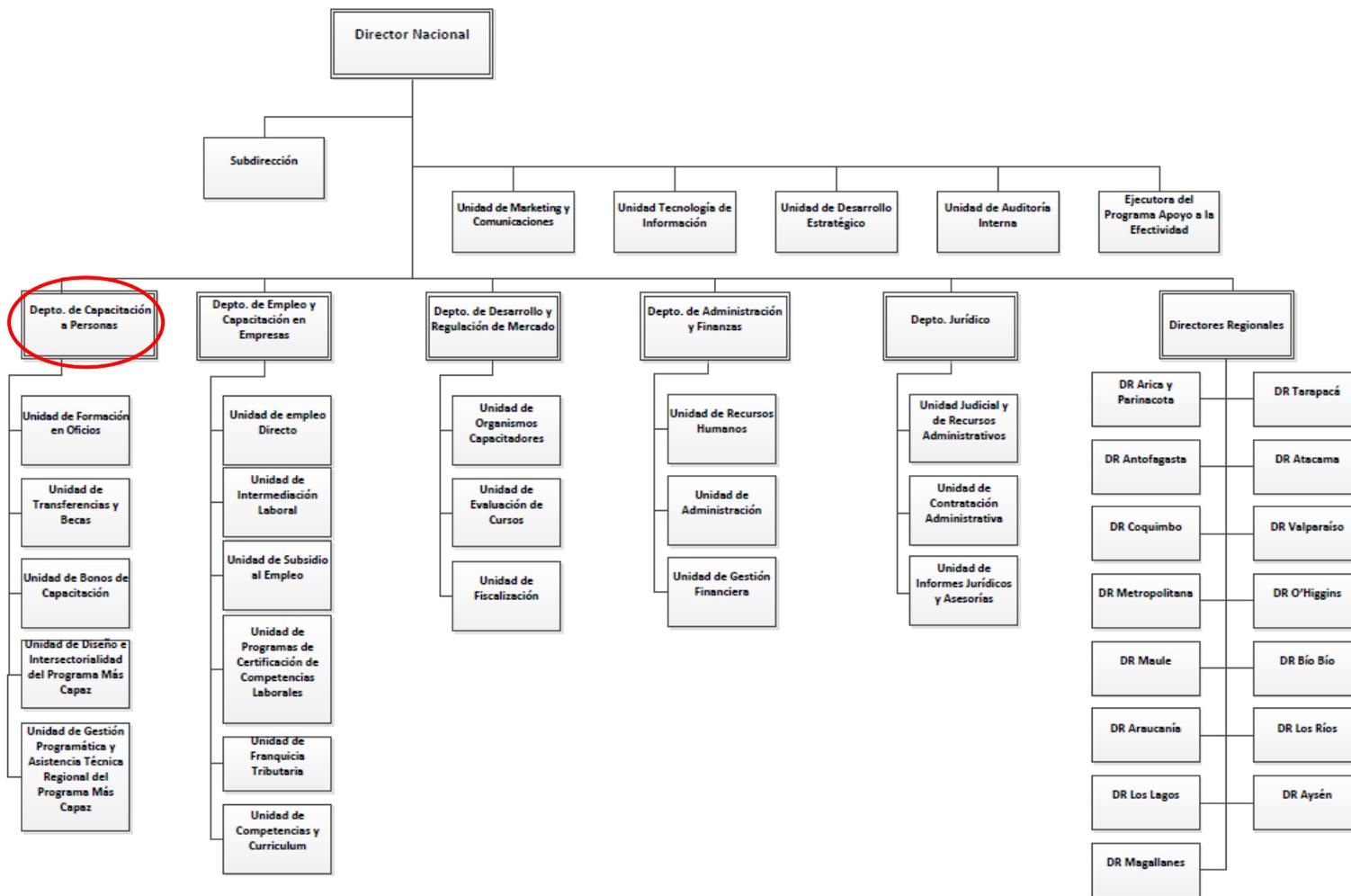
**DIMENSIONES  
DEL CARGO**

N° Personas que dependen del cargo	27
Dotación Total del Servicio	526
Personal honorarios	13
Presupuesto que administra el cargo	M\$280.641.-
Presupuesto del Servicio 2015	M\$262.312.575.-

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

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

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



**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.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.517.000.-</b>
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.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.326.000.-</b>

\***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.