

DIRECTOR/A NACIONAL¹
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al/A la Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le corresponde liderar a la institución responsable de ejecutar acciones y programas que permitan mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de las personas a través de programas de capacitación e intermediación laboral, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, en especial jóvenes y mujeres en concordancia con los lineamientos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Ejecutar las políticas y estrategias dictadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social que permitan el cumplimiento de objetivos en materia de capacitación, empleabilidad e intermediación laboral que debe gestionar la Institución.
2. Liderar un proceso de mejora continua de la institución, orientado a avanzar en los procesos de modernización y en el desarrollo de nuevas estrategias de gestión interna y externa.
3. Asegurar la correcta gestión, administración y fiscalización de la franquicia tributaria en materia de capacitación, de los programas sociales, los programas de empleo y en particular de los subsidios al empleo.
4. Liderar la gestión y desarrollo de los funcionarios y funcionarias del servicio, focalizándose en la evaluación, capacitación y desarrollo de éstos, y el manejo presupuestario del SENCE.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	31
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	656
Presupuesto que administra	\$65.525.000.-

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-10-2022

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Fortalecer el sistema de intermediación laboral por medio de la coordinación, articulación y colaboración público-privada, mejorando las condiciones de empleabilidad.</p>	<p>1.1 Realizar un diagnóstico I sistema y de la política de intermediación laboral en base a su impacto en la calidad del empleo decente</p> <p>1.2 Diseñar e implementar un plan de mejora si así fuese requerido al sistema de intermediación laboral que considere servicios de información y orientación, diagnóstico de empleabilidad, apresto y capacitación laboral focalizado en la población de mayor vulnerabilidad.</p> <p>1.3 Articular a los distintos actores públicos y privados del sistema de intermediación laboral en función a los desafíos de empleabilidad con mirada territorial.</p>
<p>2. Apoyar al Ministerio del Trabajo y previsión Social, en la implementación de la Política Nacional de Capacitación.</p>	<p>2.1 Implementar a nivel nacional la Política Nacional de Capacitación, aprobada por el Consejo Nacional de Capacitación, en su calidad de secretario técnico de dicha instancia.</p> <p>2.2 Informar anualmente sobre las acciones que se han desarrollado en la implementación de la política Nacional de Capacitación.</p>
<p>3. Evaluar sistema de franquicias tributarias en materia de capacitación.</p>	<p>3.1 Hacer un diagnóstico el sistema de Franquicia tributarias, y funcionamiento de organismos ejecutores.</p> <p>3.2 Desarrollar e implementar un Plan de mejora a los sistemas de fiscalización del correcto uso de los fondos fiscales invertidos en materia de capacitación.</p>
<p>4. Liderar y fortalecer la oferta programática con enfoque descentralizado y acorde a las transformaciones tecnológicas y digitales.</p>	<p>4.1 Hacer un diagnóstico la oferta programática del servicio, y desarrollar e implementar un Plan de mejora de la oferta programática del servicio.</p> <p>4.2 Evaluar y proponer mejoras a los sistemas informáticos y de gestión, incorporando tecnologías y nuevos modelos de gestión que permitan un mejor acceso y respuesta ciudadana.</p> <p>4.3 Establecer programa de gestión con foco en atención y satisfacción de usuario/a.</p>

² El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.

<p>5. Mejorar los canales de atención ciudadanos y de redes sociales para dar respuesta a las inquietudes y necesidades de la ciudadanía, y acercando las políticas del Servicio a la población.</p>	<p>5.1 Implementar canales de comunicación eficientes, que contemplen componentes de inclusión hacia las personas con discapacidad, migrantes y mujeres.</p> <p>5.2 Desarrollar canales de información y atención eficientes y coordinados con las áreas temáticas que permita resolver inquietudes y reclamos de forma expedita.</p>
<p>6. Desarrollar una política de integridad, inclusiva y con enfoque de género que permita acompañar y aplicar la agenda de gobierno, tanto a nivel interno (intra-institución) como externo (usuarios del sistema).</p>	<p>6.1 Realización de diagnóstico y evaluación de la situación actual del sistema de capacitación e intermediación laboral, en relación con los usuarios externos de la institución.</p> <p>6.2. Realización de diagnóstico, evaluación y propuesta de mejora de la situación actual en materia de gestión y desarrollo de personas, en relación con los funcionarios de la institución.</p> <p>6.3 Diseñar y proponer un modelo con perspectiva de género y derechos fundamentales, que permita fortalecer la gestión institucional interna y externa.</p> <p>6.4 Realizar un diagnóstico del sistema de integridad del servicio, propiciando su mejora y fortalecimiento.</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 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.540.000.-** 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) **\$5.651.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.320.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES³

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.

Título de una carrera de, a lo menos, 8 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.

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 contar con experiencia en diseño y ejecución de políticas públicas y/o privadas asociadas a mercado laboral, y/o capacitación, y/o formación, y/o Intermediación Laboral, y/o Programas de Empleo; en un nivel adecuado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de las siguientes materias:

- Ejecución y control presupuestario.
- Transacciones masivas.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o jefaturas en instituciones públicas o privadas de similar envergadura y complejidad, en materias relacionadas.

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.

³ 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, movilizandolos 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

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)	687
Presupuesto Anual	\$1.382.926.329.018 (Vigente 2022).-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Mejorar la empleabilidad y potenciar las trayectorias laborales de las personas, con especial atención en aquellas que tienen dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, a través de una oferta integrada de políticas, programas e instrumentos de habilitación laboral e incentivos a la contratación, con perspectiva de género y de derechos fundamentales.

Objetivos Estratégicos

1. Desarrollar un sistema integrado de habilitación laboral que conecte los instrumentos de formación, certificación e intermediación laboral.
2. Fortalecer y potenciar el sistema de intermediación laboral por medio de la coordinación y la articulación de los distintos actores públicos y privados que entregan la oferta de servicios en función a las necesidades de empleo y de los territorios.
3. Orientar, fortalecer y anticipar la oferta de capacitación, certificación e incentivos a la contratación, de acuerdo con las necesidades y requerimientos presentes y futuros del mercado laboral en cada una de las regiones, contribuyendo a la disminución de las brechas de género
4. Mejorar los servicios entregados a las personas y optimizar la oferta programática de SENCE, a través de la promoción de la articulación interna y externa con los actores del sistema de habilitación laboral y la sociedad civil, con un enfoque descentralizado y regional.
5. Modernizar la gestión del Servicio incorporando la transformación digital y nuevas tecnologías para facilitar el acceso a una oferta integrada y personalizada y acorde a las necesidades de los usuarios/as.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se relaciona directamente con cada uno/a de los/as Directores/as Regionales y en el nivel central con los/as Jefes/as de Departamentos, tales como:

- Gabinete.
- Departamento Jurídico.
- Departamento de Administración y Finanzas.
- Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas.
- Departamento Capacitación a Personas.
- Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado.
- Unidad de Canales y Atención a Personas.

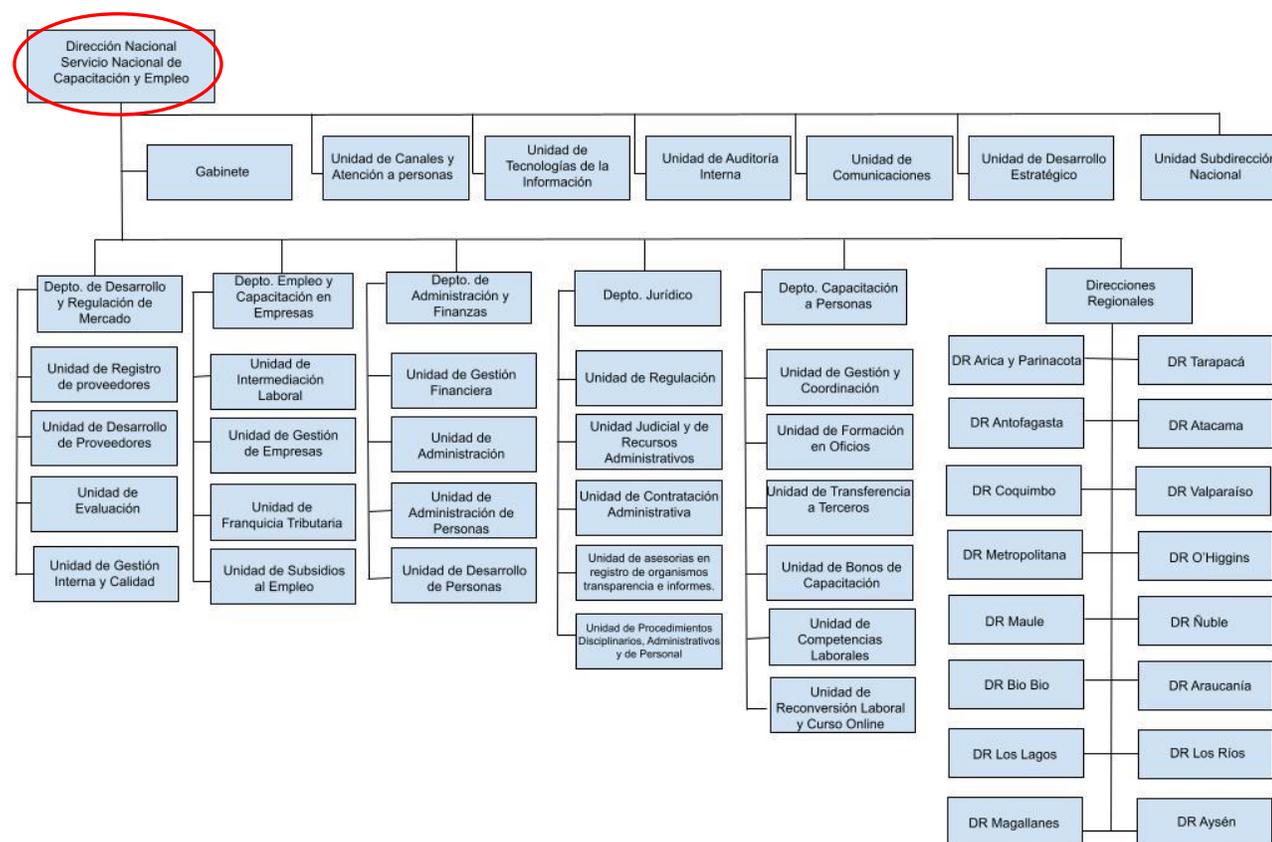
- Unidad de Desarrollo Estratégico.
- Unidad de Auditoría Interna.
- Unidad de Comunicaciones.
- Unidad de Tecnologías de la Información.
- Unidad Subdirección Nacional.
- 16 Direcciones Regionales.

En tanto, el/la Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación, se relaciona externamente con:

- Usuarios/as.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Ministerio de Hacienda.
- Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- Municipalidades.
- Organismos técnicos intermediarios de capacitación.
- Organismos técnicos de capacitación.
- Instituciones de formación superior.
- Instituciones de formación técnica.
- Organizaciones Sindicales y Gremiales.
- Empresas.
- Medios de comunicación.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo:



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública corresponden a 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.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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

Director/a Nacional - Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero 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.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.