

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-07-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacurur

JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO - SENCE

1. REQUISITOS LEGALES

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

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, 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, generando directrices, planificando, 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 la misión y funciones de la organización.

Se valorará contar con experiencia de al menos 2 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 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. Potencial para conducir personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

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 derecho administrativo.

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

- Capacitación Laboral
- Tributaria,
- Representación judicial ante tribunales de justicia.

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/la Jefe/a del Departamento de Jurídico le corresponde asesorar en materia jurídica y de control, las actuaciones de las distintas áreas del Servicio a fin de que se ajusten a la legalidad vigente, así como también, asumir la defensa en los tribunales de los intereses de Servicio, de manera de garantizar y asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas, contribuyendo a la excelencia técnica y al cumplimiento de la misión de la Institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Prestar asesoría jurídica al Director/a y al Servicio, velando por que los actos administrativos de la Institución se ajusten a la normativa vigente.
2. Elaborar la propuesta de normativas internas al Director/a Nacional.
3. Mantener actualizada la normativa jurídica que rige a la Institución.
4. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren el mejoramiento continuo de sus procesos.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. 1. Perfeccionar la normativa que regula los programas de capacitación y la regulación de la Franquicia Tributaria.	1.1 Elaborar un compendio que contenga la normativa y regulación aplicable al SENCE Y mantenerlo actualizado acorde con las metas institucionales.
2. Optimizar la gestión interna de la Institución, en las materias de su competencia.	2.1 Realizar levantamiento de los procesos de gestión interna. 2.2 Elaborar y actualizar procesos internos, para mejorar los niveles de eficiencia. 2.3 Implementar un sistema de archivo institucional.
3. Apoyar al proceso de fortalecimiento institucional del SENCE.	3.1 Generar una propuesta jurídica para separar las funciones de fiscalización, administración y de los recursos asignados a la capacitación laboral. 3.2 Revisar la normativa atingente a los sistemas de acreditación de organismos capacitadores

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 SENDE 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.

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 de competencias técnicas y laborales que aumenten 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.

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 Oficios / 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.

**BIENES/O
SERVICIOS**

Al Jefe/a del Departamento Jurídico le corresponderá evaluar la procedencia legal de todas las materias propias de esta Institución, considerándose como productos, los siguientes:

- Asesorar al Director/a Nacional en el estudio y aplicación de la legislación relativa a las funciones del Servicio.
- Elaboración de reglamentos y procedimientos internos para la implementación de los programas de capacitación y la franquicia tributaria.
- Control de procedimientos disciplinarios.
- Estudios legales e informes en derecho.
- Visación de resoluciones.

- Visación de bases administrativas y contratos.
- Visación de adjudicaciones y/o licitaciones públicas.
- Confección de circulares de naturaleza jurídica.
- Informes jurídicos sobre materias propias de la aplicación de la normativa que afecta el funcionamiento de las Instituciones Públicas en general y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en particular.
- Oficios a autoridades.

EQUIPO DE TRABAJO

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

Jefe/a de Unidad Judicial y de Recursos Administrativos:

La principal función de la Unidad es asegurar la defensa y resguardo de los intereses del Servicio ante las instancias judiciales y resolver los recursos administrativos que correspondan de acuerdo a las normas sobre procedimiento administrativo.

Jefe/a de Unidad de Contratación Administrativa:

La principal función de la Unidad es velar por el cumplimiento de los requisitos legales en los procesos de contratación administrativa que realice el Servicio, en el marco de la Ley de Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro de Prestación de Servicios, N° 19.886.

Jefe/a de Unidad de Informes Jurídicos y Asesorías

La principal función de la Unidad velar por la legalidad de las actuaciones del Servicio y el cumplimiento de las normas sobre probidad administrativa y transparencia pública.

CLIENTES INTERNOS

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

1. La Dirección Nacional, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
2. Departamentos Operativos (Empleo y Capacitación en Empresas Capacitación a Personas y Desarrollo y Regulación de Mercado) en lo relacionado a asesoría jurídica en diseño, implementación y operación de los distintos programas e instrumentos del Servicio.
3. Departamento de Administración y Finanzas, en lo concerniente a los aspectos legales, presupuestarios y administrativos.
4. Direcciones regionales, en la asistencia técnico jurídica en los diferentes programas.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos del Departamento Jurídico son los diferentes Ministerios, Servicios o Instituciones Públicas que requieren la elaboración de convenios, contratos, reportes o informes en derecho, respecto de las actividades, programas o instrumentos del Servicio Nacional de Capacitación.

Así también, son clientes externos las entidades nacionales, regionales, provinciales y municipales, asociaciones gremiales y de trabajadores, beneficiarios directos del Servicio.

También están los tribunales de justicia en los cuales se debe defender los intereses del Servicio cuando sea requerido.

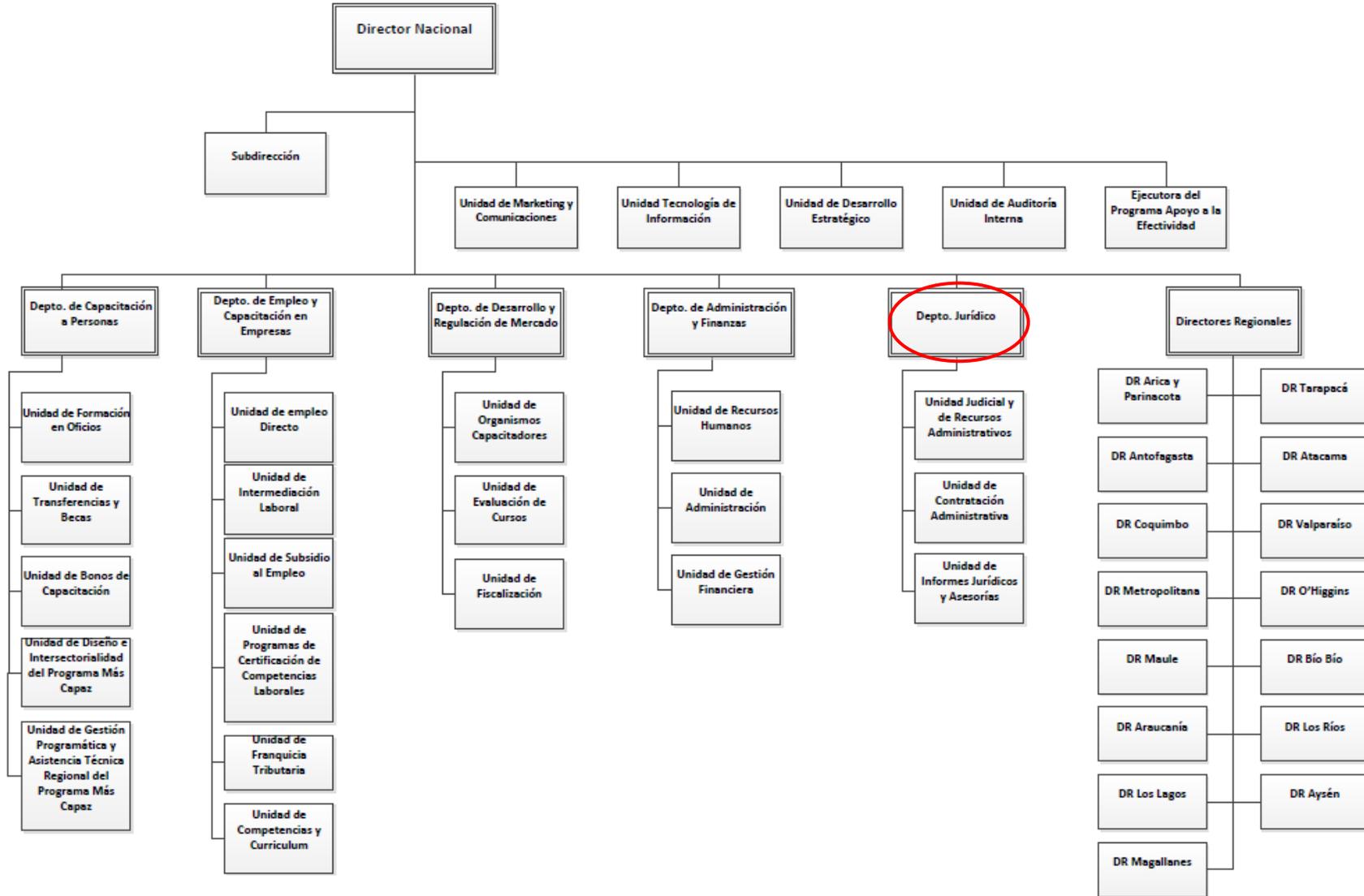
La Contraloría General de la República es también uno de los Servicios con los cuales se debe relacionar el Departamento cuando sea requerido.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	12
Dotación Total del Servicio	526
Personal honorarios	1
Presupuesto que administra el cargo	\$35.016.000.000
Presupuesto del Servicio 2015	\$261.128.382.000

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
 *Ley de Presupuestos Vigente al 30-06-2015

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA NACIONAL



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 **\$3.321.000.-** 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.	\$2.552.530.-	\$842.335.-	\$3.394.865.-	\$2.825.915.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.555.708.-	\$1.503.384.-	\$6.059.092.-	\$4.885.922.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.513.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.540.409.-	\$838.335.-	\$3.378.744.-	\$2.811.970.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.019.880.-	\$1.326.560.-	\$5.346.440.-	\$4.340.244.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.321.000.-

*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 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.