

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-10 -2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein Levy.

DIRECTOR/A REGIONAL METROPOLITANO 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. 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	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
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, 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 los lineamientos gubernamentales, la misión organizacional y funciones del cargo.

Habilidad para centrar su gestión en las prioridades claves de la organización, considerando los objetivos estratégicos institucionales y una visión territorial de trabajo, sistematizando los procesos y optimizando la gestión interna de la dirección regional, ejecutando y gestionando los procesos de capacitación e intermediación laboral en la región.

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.

Habilidad para articular y establecer conexiones y redes que convoquen la participación de los diferentes actores e instituciones de la realidad regional, respetando y potenciando la interculturalidad propia de la zona, incorporando las necesidades del mercado laboral, fortaleciendo y facilitando la cobertura territorial.

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.

Habilidad para tomar decisiones acertadas y oportunas, administrando situaciones de contingencia y resguardando el continuo funcionamiento de la dirección regional, enriqueciendo su punto de vista con otros actores, incluyendo diferentes variables de información disponible y válida, con foco en la estrategia y lineamiento institucional.

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 empoderarse de su rol como autoridad en las temáticas propias del servicio en la región, marcando lineamientos claros para su equipo de trabajo, asegurando una adecuada conducción de personas, desarrollando el talento, generando y manteniendo un clima organizacional armónico y desafiante, con la finalidad de aportar a la ejecución de la política de capacitación de la región, con una visión intercultural,

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 conocimientos y/o experiencia en administración y/o gestión, gestión de recursos humanos a un nivel apropiado para el desempeño del cargo.

Se valorará tener conocimientos y/o experiencia en políticas públicas o privadas en materias relacionadas con el mercado laboral, capacitación y/o la empleabilidad.

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 Director/a Regional le corresponde gestionar y garantizar la implementación de políticas e instrumentos públicos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral definidas para la región Metropolitana, contribuyendo a aumentar la empleabilidad y la competitividad en el marco de las políticas de desarrollo regional y en concordancia con los lineamientos gubernamentales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asegurar y promover la correcta gestión, administración y ejecución de las políticas, planes y programas de capacitación y empleo que el Servicio administra en la Región.
2. Recabar, procesar y difundir información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación;
3. Implementar en la región el proceso de modernización y desarrollo de las políticas y estrategias de la Dirección Nacional.
4. Contribuir en la planificación, coordinación y seguimiento del plan institucional a nivel nacional.
5. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.
6. Coordinar y controlar la correcta implementación de los programas de intermediación con las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral y las Agencias Privadas de Intermediación Laboral, además de prestar asesoría cuando así lo requieran.
7. Resguardar por el cumplimiento de estándares mínimos de calidad de los Organismos Técnicos Capacitadores.
8. Fiscalizar la correcta ejecución de las acciones y programas que financie el Fondo Nacional de Capacitación;
9. Supervigilar la correcta ejecución de acciones y programas de capacitación, tanto los financiados a través del Fondo Nacional de Capacitación como los desarrollados por las empresas, con cargo a la franquicia tributaria.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Promover la empleabilidad en la Región para dinamizar el mercado laboral, desarrollar el capital humano y aumentar la inserción laboral.	1.1 Implementar y ejecutar el programa de capacitación "+Capaz" para jóvenes en la Región Metropolitana con el fin de promover la inserción laboral y empleabilidad. 1.2 Implementar y ejecutar el Programa de formación y capacitación "+Capaz" para mujeres en la Región promoviendo la inserción laboral y empleabilidad. 1.3 Implementar y ejecutar el Programa de formación y capacitación "+Capaz" para personas con capacidades especiales en la Región Metropolitana, promoviendo la inserción laboral y empleabilidad.

	1.4 Generar un plan de trabajo que involucre al Consejo Regional de Capacitación, para identificar los requerimientos de capacitación en los distintos territorios y sectores productivos regionales. 1.5 Generar programas de capacitación, intermediación laboral y empleo, con visión territorial y metodología de trabajo participativo. 1.6 Favorecer la articulación con la institucionalidad pública, especialmente aquella relacionada con el desarrollo e implementación de iniciativas de inversión y programas de desarrollo para los sectores manufactureros, agrícolas, comercio, construcción y tecnología e innovación.
2. Fortalecer la institucionalidad de la Dirección Regional Metropolitana con el fin de lograr el cumplimiento eficiente y eficaz de los desafíos institucionales.	2.1 Asegurar la incorporación de los actores relevantes regionales, públicos y privados, sociales en la formulación y evaluación de las políticas de capacitación y empleo. 2.2 Desarrollar estrategias de mejoramiento de la gestión interna de la Dirección Regional. 2.3 Normalizar y regularizar en el ámbito administrativo aquellos programas que lo requieran. 2.4 Articular de manera efectiva y eficiente los recursos asignados a la región para la correcta ejecución de los programas. 2.5 Desarrollar un diagnóstico interno en la Dirección Regional que permita generar nuevas estrategias para hacer más efectiva la ejecución presupuestaria y el manejo administrativo de los recursos físicos, económicos y humanos. 2.6 Desarrollar un permanente diagnóstico externo en la región en materia de empleo y capacitación, con el fin de focalizar los programas a las necesidades particulares.

**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 123.118 personas en alguno de los programas que ofrece a la comunidad, lo que equivale a un 105,9% del total de cupos asignados. Respecto al programa de capacitación logró una cobertura de un 88,9% del total de cupos establecidos, lo que equivale a 58.407 personas capacitadas. En cuanto al programa de empleos se alcanzó una participación de 64.711 personas, lo que corresponde a un 127,9% del total de cupos asignados. Uno de los aspectos que vale destacar es el aumento sostenido en las coberturas efectivas del Programa Capacitación en Oficios, pasando de 4.069 el año 2010 a 22.699 en el 2013, de las cuales 18.433 corresponden a personas capacitadas bajo la línea "Formación para el Trabajo Registro Especial" y 4.266 personas capacitadas a través de la línea "Formación para el Trabajo Sectoriales". Esta última, consideró durante este periodo los sectores productivos de: Acuícola, Forestal, Minería, Montaje y Transporte.

Actualmente, se está realizando una completa evaluación del Sistema Nacional de Capacitación, a través de una comisión evaluadora de expertos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y una consultoría del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), de manera tal de realizar las reformas que reflejen las necesidades de la sociedad y el mercado del trabajo chileno de hoy.

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, mujeres y personas con capacidades especiales 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. De esta forma, para la región Metropolitana, se han definido los siguientes cupos para el año 2014:

- Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar: 675
- Transferencia al Sector Público: 1088

- Becas Fondo Cesantía Solidaria: 838
- Bono Empresa y Negocio: 3452
- Bono Trabajador Activo: 3616
- FOTRAB Sectorial: 130
- FOTRAB Registro Especial: 7308
- Más Capaz: 555

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 SENCE entrega son los siguientes:

1. Capacitación

- a. Franquicia Tributaria para la Capacitación
- b. Becas Fondo Cesantía Solidario (FCS)
- c. Bono Empresa y Negocio
- d. Bono Trabajador Activo
- e. Capacitación en Oficinas
- f. Programa +Capaz
- g. Certificación de Competencias Laborales
- h. Mujer Trabajadora Jefa de Hogar
- i. Transferencias al Sector Público

2. Programa de Fiscalización

3. Empleo

- a. Bono de Intermediación Laboral
- b. Formación en Puesto de Trabajo
- c. Subsidio al Empleo Joven (SEJ)
- d. Subsidio al Empleo de la Mujer (BTM)

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

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

Consejos Regionales de Capacitación

El Consejo Regional de Capacitación es una entidad avalada en la Ley 19.518, la cual está creada para evaluar e interactuar en políticas y levantamientos de capacitación.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo está constituido por profesionales, técnicos y administrativos. Por la estacionalidad de algunos programas, los funcionarios son altamente polifuncionales ya que deben responsabilizarse por variados programas durante el año.

La estructura orgánica está compuesta por:

Encargado de Unidad de Intermediación Laboral que ejecuta los programas de la política de empleo vinculando la oferta laboral con la demanda de mano de obra de la región.

Encargado de Unidad de Capacitación a Personas que ejecuta los programas de capacitación orientados a las personas de escasos recursos desocupadas o subempleadas para mejorar su condición de empleabilidad,

Encargado de Unidad de Capacitación en Empresas responsable de gestionar los cursos de capacitación que definen las empresas para sus trabajadores utilizando la franquicia tributaria de capacitación.

Encargado de Unidad de Administración y Finanzas que contabiliza los pagos en el sistema SIGFE (Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado), y que se encarga de administrar los fondos regionales para compras menores, tramitaciones del recurso humano y mantención del vehículo fiscal.

Encargado de Unidad de Fiscalización responsable de dirigir, organizar y coordinar los equipos de fiscalización de acuerdo a los lineamientos y/o directrices entregados por el nivel nacional, velando por el cumplimiento de los programas en la región.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a Regional se relaciona principalmente con:

1. La Dirección Nacional, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
2. Departamentos de Empleo y Capacitación en Empresas, Departamento de Desarrollo y Regulación de Mercado y Departamento de Capacitación a Personas, 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.

CLIENTES EXTERNOS

Son clientes externos las entidades regionales, provinciales y municipales, asociaciones gremiales y de trabajadores, ciudadanía, beneficiarios directos del SENCE, empresas, MYPE, PYME, grandes empresas y servicios públicos, tales como 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.

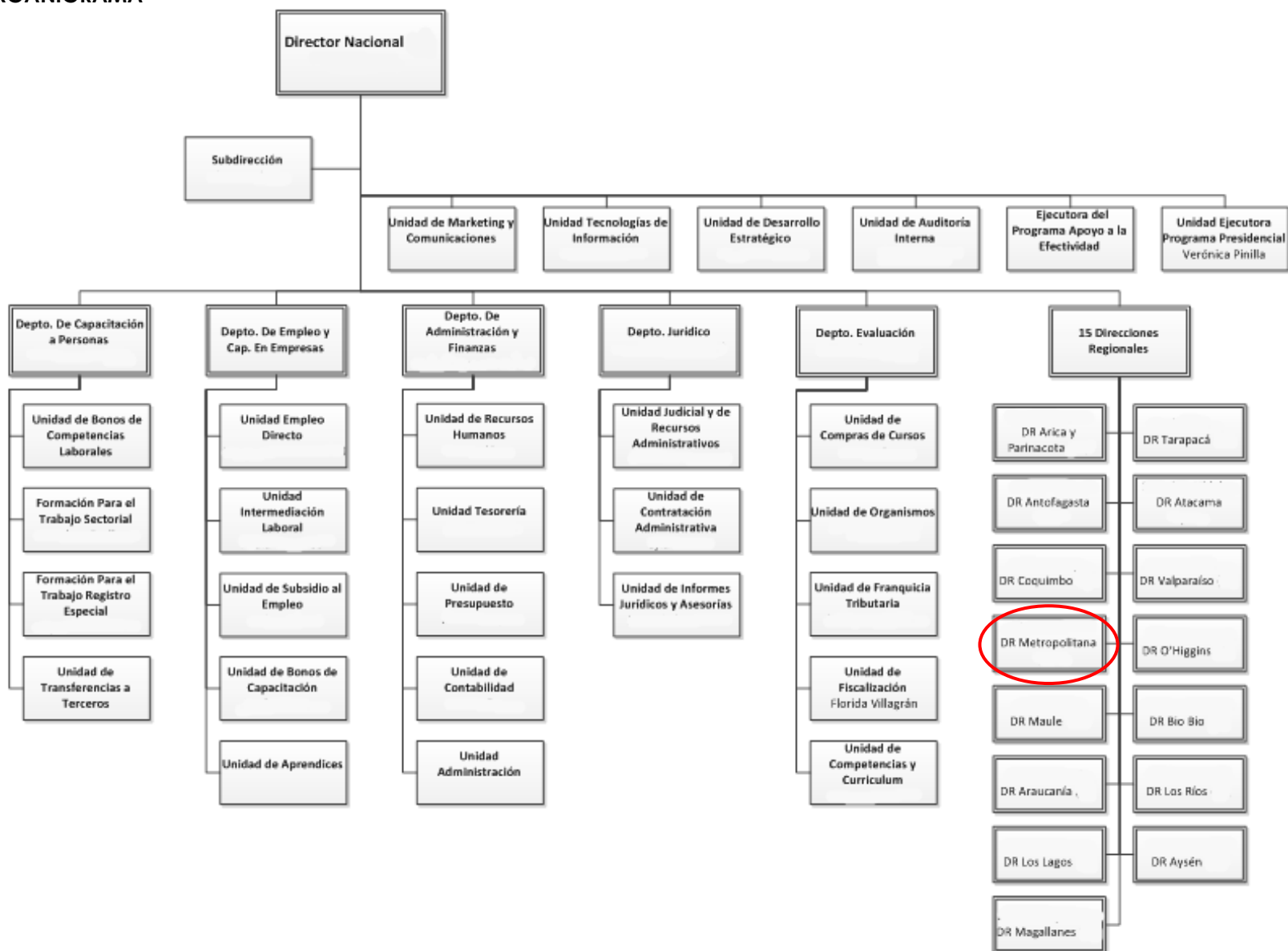
La Dirección Regional se relaciona con estas instituciones articulando acciones en red para los programas de capacitación y de empleo directo e indirecto de acuerdo al plan de desarrollo regional.

**DIMENSIONES
DEL CARGO**

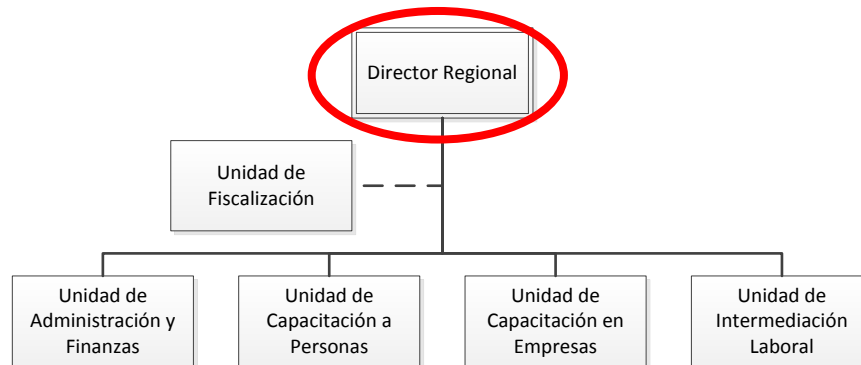
<i>Nº Personas que dependen del cargo</i>	57
<i>Dotación Total del Servicio</i>	695
<i>Personal honorarios</i>	23
<i>Presupuesto que administra el cargo</i>	\$9.083.430.000
<i>Presupuesto del Servicio 2014</i>	\$195.110.144.000

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA REGIONAL



RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **27%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.714.000.-** 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 27%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.166.983.-	\$585.085.-	\$2.752.068.-	\$2.276.512.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.829.514.-	\$1.033.969.-	\$4.863.483.-	\$4.061.506.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.872.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.156.194.-	\$582.172.-	\$2.738.366.-	\$2.264.661.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.384.077.-	\$913.701.-	\$4.297.778.-	\$3.613.551.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 2.714.000.-

***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.