

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-09-2012

| |
|--|
| <p style="text-align: center;">DIRECTOR/A NACIONAL INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL - ISL</p> |
|--|

1. REQUISITOS LEGALES

| |
|--|
| <p>Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años. O estar en posesión de título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, más un grado académico de Magíster o superior y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.</p> |
|--|

(Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 12 del DFL N° 4 de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

FACTOR VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Motivación para servir y atender las necesidades de la ciudadanía, poniendo a disposición del Estado sus capacidades y anteponiendo siempre el bien común por sobre cualquier propósito o interés particular.

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|--|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 20% |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20% |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10 % |
| A5. LIDERAZGO | 20 % |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 5 % |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 10 % |

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, 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 la misión y funciones de la organización.

Es deseable contar con al menos 5 años de experiencia en cargos directivos en organizaciones de similar complejidad.

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 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. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de 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 deseable poseer los conocimientos y/o experiencias en administración o gestión de instituciones de salud pública o privada y/o seguridad laboral. Se valorará experiencia en organizaciones en procesos de transformación.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico

I Nivel Jerárquico

Servicio

Instituto de Seguridad Laboral

Dependencia

Ministra del Trabajo y Previsión Social

Ministerio

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Lugar de Desempeño

Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Dirigir y liderar la organización del Estado responsable de administrar el seguro contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que establece la Ley 16.744, para lo cual debe proponer y ejecutar estrategias y planes que contribuyan a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, especialmente aquellos afiliados al Instituto, a través de la educación en prevención de los riesgos laborales y, en caso que corresponda, de la entrega correcta y oportuna de los beneficios médicos y económicos que la ley dispone, buscando transformar al Instituto en un referente en seguridad y salud laboral a nivel nacional.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al Director/a Nacional del Instituto de Seguridad Laboral le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Asegurar la correcta administración del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Liderar el desarrollo e implementación del plan estratégico orientado a promover la prevención de riesgos laborales en las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral y sus trabajadores, mediante la capacitación, asesoría y evaluación de los mismos.
- Asegurar la pertinencia y la eficiente y oportuna entrega de las prestaciones que la Ley 16.744 establece, mediante la implementación de los procesos operacionales correspondientes, particularmente, aquéllos de evaluación técnica, evaluación médica y otorgamiento de prestaciones.
- Asegurar la adecuada implementación de las estrategias de atención a clientes y de mejoramiento de la calidad de los productos y servicios, con el fin de aumentar los niveles de satisfacción de las empresas adheridas y trabajadores afiliados.
- Fomentar alianzas estratégicas con prestadores médicos y con otras entidades relacionadas con la Seguridad Laboral, generando, por esta vía, capacidades complementarias relevantes para el cumplimiento de su misión.
- Garantizar la adecuada administración de los recursos presupuestarios, financieros, y materiales del Instituto, conforme a las políticas y planes estratégicos definidos.
- Dirigir y liderar a las personas bajo su dependencia, focalizándose en la formación y desarrollo de equipos profesionales y administrativos de alto rendimiento.
- Dictar normas y procedimientos administrativos que permitan el mejor funcionamiento de la Institución y el cumplimiento de sus fines.
- Garantizar y velar por la confiabilidad, integridad, preservación y seguridad de la información institucional.

**DESAFÍOS DEL
CARGO**

1. Preparar a la organización para enfrentar con éxito el proceso de modernización del sistema de seguridad laboral y la competencia con las Mutualidades de Empleadores, etapa que en su desarrollo estará caracterizada por mayores y diversas exigencias sobre su capacidad operacional.
2. Fortalecer los equipos profesionales y técnicos, incorporando nuevas competencias, particularmente aquéllas relacionadas con las funciones de dirección, liderazgo y de trabajo en equipo.

3. Implementar una estructura de procesos operacionales y sistemas de información que aseguren la correcta y oportuna entrega de las prestaciones médicas y económicas.
4. Avanzar hacia la actualización del conocimiento y prevención de los nuevos riesgos laborales y su difusión en todos los niveles que corresponda.
5. Ampliar la cobertura de la protección social asociada a los riesgos del trabajo hacia los segmentos de los trabajadores no cubiertos por el seguro.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Instituto de Seguridad Laboral es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, bajo la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social. Su objeto es la administración del Seguro de la Ley N° 16.744, respecto de los trabajadores de las empresas adheridas ISL y de los trabajadores independientes afiliados.

De acuerdo al artículo 63 de la Ley N° 20.255, promulgada en marzo de 2008, el Instituto de Seguridad Laboral sustituye, con esa denominación, al Instituto de Normalización Previsional, desde la fecha de su entrada en funciones (1° de marzo de 2009), en lo que a la administración de la Ley N° 16.744 se refiere.

En este sentido, los artículos 8 y 9 de la Ley N° 16.744 encomiendan, entre otros entes, la administración de este Seguro Social contra riesgos laborales al Instituto de Seguridad Laboral -ISL-, en su calidad de continuador legal del ex-Servicio de Seguro Social y de las antiguas Cajas de Previsión Social.

Al Instituto de Seguridad Laboral le corresponde (i) otorgar las prestaciones económicas que establece la Ley N° 16.744, a sus trabajadores afiliados, en los casos que indica la citada ley; (ii) otorgar las prestaciones médicas a través de los Servicios de Salud, y de los prestadores médicos con los que el Instituto de Seguridad Laboral hubiere celebrado convenios para el otorgamiento de estas prestaciones; y (iii) realizar actividades de prevención en las empresas afiliadas y cumplir las demás funciones que le fija la Ley N° 16.744 y el D.S. 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El Gobierno se encuentra desarrollando un proceso de reformas a la normativa de seguridad laboral que podría incluir cambios a algunas de las normas que regulan el accionar del ISL. De ser este el caso, al Director/Directora le corresponderá liderar el ajuste de la institución al nuevo marco normativo.

La población protegida por el Instituto de Seguridad Laboral asciende a más de un millón de trabajadores, caracterizados por prestar servicios en empresas de menor tamaño o en servicios públicos o cuyos empleos suelen ser, mayoritariamente, precarios y vulnerables. Su administración es compartida con los Servicios de Salud y Secretarías Regionales de Salud, lo que complejiza su gestión y se inserta en mercado consolidado administración privada por parte las Mutualidades de Empleadores.

Al mismo tiempo, la Ley N° 20.255, Art. 88, incorpora a la protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contemplado en la Ley N° 16.744, a los trabajadores independientes señalados en el artículo 89 del decreto ley N° 3.500, de 1980. Con ello, el universo de potenciales usuarios del Instituto de Seguridad Laboral se amplía aún más, entregando a la institución un rol trascendental en la estrategia de protección social, particularmente, a aquéllos que hasta la fecha no tenían cobertura, por lo que la calidad, eficiencia y precisión de sus servicios es de gran relevancia y depende en gran parte de una dirección con visión estratégica y orientación al cliente, con capacidad de dirección y liderazgo para producir los cambios y altamente profesional.

El Instituto realiza su acción a nivel nacional a través de quince Agencias Regionales, que se relacionan con la Dirección Nacional a través del Departamento Clientes y Entorno.

Cada una de las Agencias Regionales son unidades integrales de atención, que representan al Instituto en el ámbito regional, provincial y comunal a través de las sucursales que la componen.

El Instituto de Seguridad Laboral se encuentra sujeto a la supervisión de la Superintendencia de Seguridad Social y a la fiscalización de la Contraloría General de la República.

Los cargos del Instituto de Seguridad Laboral, que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División de Operaciones
- Jefe/a División Finanzas y Administración
- Jefe/a Departamento Clientes y Entorno
- Jefe/a Departamento Jurídico

BIENES Y/O SERVICIOS

- Entregar educación, prevención y difusión en materias de seguridad y salud en el trabajo a instituciones y personas que lo requieran, con el fin de evitar que los trabajadores/as se accidenten o enfermen a causa o con ocasión de su actividad laboral.

- Garantizar la pertinencia de las prestaciones médicas de carácter curativo, y su correcta y oportuna entrega, otorgadas ante un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo.
- Velar por la correcta entrega a los trabajadores o sus supervivientes, cuando corresponda, de las prestaciones económicas previstas en la Ley N° 16.744.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/a Director/a está compuesto directamente por los Jefes/as de División, de Departamento y Unidades Staff:

- **Jefe/a de División de Operaciones:** responsable de establecer la coordinación general entre el área de prevención de riesgos laborales y el área de recuperación, para gestionar la entrega de las prestaciones médicas y económicas que otorga la ley 16.744 de forma eficaz y oportuna.
- **Jefe/a de División de Finanzas y Administración:** responsable de garantizar una gestión eficiente y transparente del patrimonio y los recursos financieros de la institución y generar la información financiera institucional; proporcionar los servicios de abastecimiento y contratación que requiere el Servicio para su adecuada operación, así como el seguimiento y control efectivo de la recaudación y la cobranza de los ingresos.
- **Jefe/a Departamento Jurídico:** responsable de la asesoría jurídica y el marco legal a las decisiones y acciones de las autoridades de la Institución.
- **Jefe/a Departamento Clientes y Entorno:** responsable de gestionar las políticas e interacciones de la institución con sus clientes, con énfasis en la atención de público y actores relevantes involucrados, a nivel nacional.
- **Jefe/a Departamento de Personas:** responsable de disponer de las metodologías y reglas de operación para la organización del trabajo en el Instituto, consistente con sus definiciones estratégicas y el mejor desarrollo de sus funcionarios.
- **Jefe/a Departamento Tecnologías de Información:** responsable de disponer el soporte informático y las redes de comunicación necesarias, para que los procesos e información de la Institución se desarrollen y se registren de manera eficiente y segura.
- **Jefe/a Departamento de Auditoría:** responsable de apoyar la gestión de la Dirección Nacional en el cumplimiento de sus objetivos, funciones y responsabilidades, manteniendo sistemas de alerta y ponderación de riesgos operativos y financieros.
- **Jefe/a Unidad Comunicaciones y Asuntos Corporativos:** responsable de la planificación, desarrollo y gestión de las comunicaciones internas y externas, y de las relaciones corporativas de la Institución.

- **Jefe/a Unidad Planificación y Control de Gestión:** responsable de apoyar la planificación institucional y hacer disponible y aplicar metodologías e instrumentos para evaluar los resultados Institucionales y controlar el cumplimiento de planes y objetivos.

CLIENTES INTERNOS

- Ministro/a del Trabajo y Previsión Social.
- Subsecretario/a de Previsión Social.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Autoridades superiores y Servicios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CLIENTES EXTERNOS

- Empleadores adheridos al ISL.
- Trabajadores de las empresas e independientes adheridos al ISL.
- Prestadores Médicos en Convenio.
- Contraloría General de la República.
- Dirección de Presupuestos.
- Ministerio de Salud.

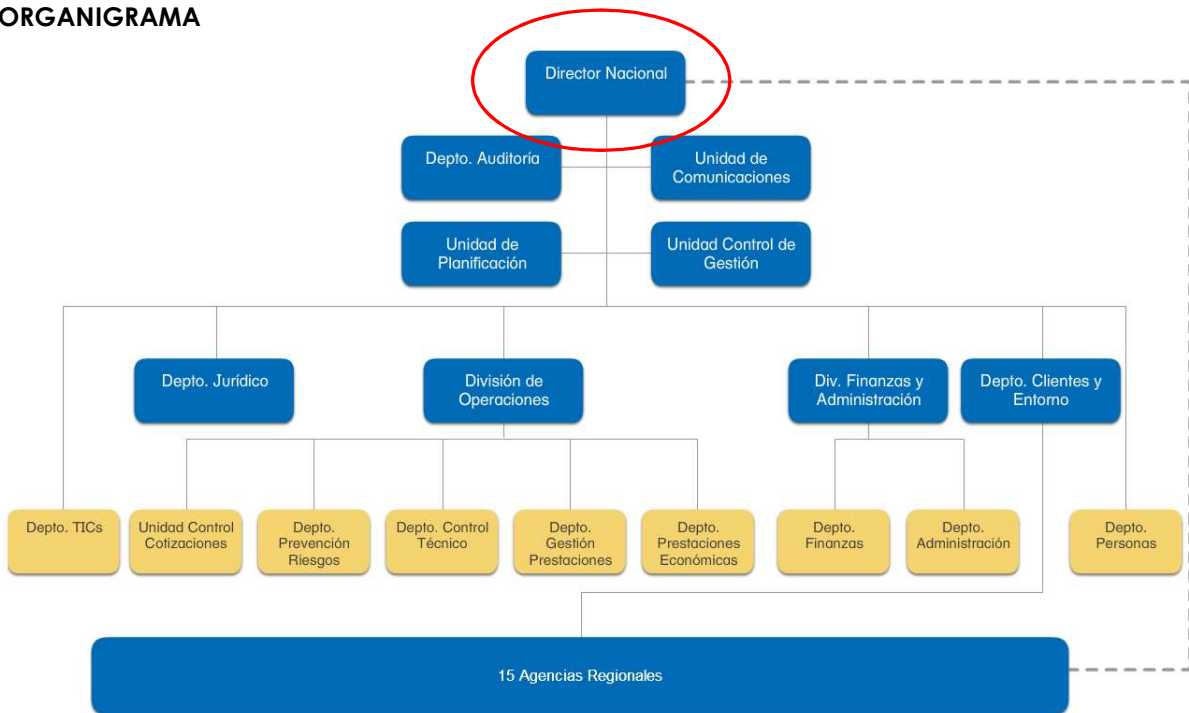
DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|---------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 10* |
| Dotación Total del Servicio | 449 * |
| Dotación Honorarios | 36 * |
| Presupuesto que administra | \$ 68.125.492.000** |
| Presupuesto del Servicio | \$ 68.125.492.000** |

* Fuente: Instituto de Seguridad Laboral

** Ley de Presupuestos 2012. DIPRES.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.214.000.-** 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 75% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.605.761.- | \$1.954.320.- | \$4.560.081.- | \$ 3.662.305.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.054.208.- | \$3.040.656.- | \$7.094.864.- | \$ 5.357.040.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$4.227.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.593.874.- | \$1.945.406.- | \$4.539.280.- | \$3.648.160.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.042.322.- | \$3.031.741.- | \$7.074.063.- | \$5.346.016.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 4.214.000.- |

***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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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 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, 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.