

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-03-2015

Representante del CADP: Héctor Pérez G.

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN OPERACIONES INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL - ISL

1. REQUISITOS LEGALES

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 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años.

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.

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	20%
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
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, incorporando además la nueva institucionalidad de seguridad social que se reestructura a partir de la Reforma Previsional.

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 y calidad en el cumplimiento de la misión, funciones de la organización y los desafíos del cargo.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados y generar 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. Coordinando de forma estratégica con distintos actores de las redes asociadas a becas, retroalimentando permanentemente su gestión y aportes.

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. Siendo capaz de comprender los cambios y ser un aporte efectivo en el equipo directivo que lidera el proceso de la nueva Institucionalidad.

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 procesos, evaluación de proyectos, sistemas y métodos de atención de usuarios, en un nivel acorde a las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Modelamiento de procesos y gestión integral.
- Administración de prestaciones sociales, económicas y recaudación.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Instituto de Seguridad Laboral – ISL
Dependencia	Director/a Nacional Instituto de Seguridad Laboral
Ministerio	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a División Función Operaciones le corresponderá diseñar, implementar y evaluar tanto los mecanismos estratégicos de coordinación entre las áreas operativas, así como su relación con los procesos de las direcciones regionales del Servicio que de ellas dependen, como también los procedimientos que en ellos se ejecutan para el cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 16.744, proporcionando apoyo técnico en cuanto a las prestaciones médicas y económicas a través de los respectivos productos y servicios a usuarios en las oficinas del Servicio.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

El cargo de Jefe/a División Función Operaciones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Administrar recursos financieros, materiales y humanos en el ámbito de su competencia.
2. Organizar los procesos y recursos de la división de acuerdo a los desafíos programáticos y de gestión.
3. Gestionar, proponer e implementar mejoras para una mayor eficiencia en la operación de las prestaciones médicas y económicas del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
4. Supervisar el mejoramiento permanente de los procesos operativos vinculados a las áreas de recuperación y gestión de riesgos.
5. Potenciar la interacción de redes de colaboración relevantes del sector público y privado.
6. Validar las decisiones propuestas por los departamentos técnicos en cada caso.
7. Analizar las propuestas, requerimientos y/o sugerencias provenientes de las direcciones regionales, armonizándolas con las políticas y planes del Servicio, con el fin de someterlas a la consideración de la Dirección Nacional.
8. Desarrollar estrategias que permitan la participación funcionaria, tendiente a la mejora continua de los procesos operacionales.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Revisar, evaluar y mejorar los procesos y procedimientos, relacionados con la generación de las prestaciones médicas y económicas en la administración del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, procurando la entrega oportuna, eficiente y con estándares de calidad a los beneficiarios.</p>	<p>1.1 Potenciar el uso de convenios a través de licitaciones públicas con estándares de calidad y coberturas de alto nivel.</p> <p>1.2 Estandarizar los procedimientos que mejoran la cadena de valor de los servicios del Instituto.</p> <p>1.3 Diseñar y ejecutar un plan de mejora continua de procesos operativos en función de una mejor entrega de las prestaciones a cargo, organizando los recursos y ejecutando las innovaciones.</p>

<p>2. Promover procesos eficientes para la recaudación de las cotizaciones previsionales de los empleadores afiliados a la institución.</p>	<p>2.1 Mejorar las coordinaciones con los organismos recaudadores que colaboren con la información de los empleadores.</p> <p>2.2 Asegurar y conciliar el ingreso previsional como un modelo operacional crítico y funcional del Instituto.</p> <p>2.3 Promover la cobranza como proceso activo que mejore la información hacia los empleadores.</p> <p>2.4 Gestionar eficientemente los procesos de evaluación de las tasas de cotización según normativa vigente.</p>
<p>3. Desarrollar e implementar las tecnologías de información necesarias para facilitar la gestión y control administrativo, que permita agilizar y simplificar los procesos necesarios para la concesión de prestaciones de la ley, en un contexto de mejora continua.</p>	<p>3.1 Establecer y organizar que la gestión de los departamentos priorice la implementación progresiva de sistemas de información que apoyen y logren mayor eficiencia de tareas rutinarias.</p> <p>3.2 Coordinar con instituciones del Estado una mejor usabilidad de datos e información de interés operacional.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

De conformidad con lo prevenido por la Ley N° 20.255, que reforma el sistema previsional, el Instituto de Seguridad Laboral es el sucesor y continuador legal del Instituto de Normalización Previsional creado por Decreto Ley N° 3.502, de 1980 en el contexto de la administración de la Ley N° 16.744.

El Instituto de Seguridad Laboral es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y tiene como principal objetivo la administración del seguro mencionado, sin perjuicio de las otras que establezca la ley.

Las principales prestaciones están dirigidas a los trabajadores protegidos por el seguro, esto es trabajadores dependientes e independientes y estudiantes, así como a los empleadores que enteran las cotizaciones del mencionado seguro en el Instituto.

Las prestaciones que se otorgan a los trabajadores son de carácter médicas y económicas, entregándose las primeras a través de convenios con establecimientos públicos y privados y las segundas; a través del pago de las compensaciones establecidas por la ley para los eventos de incapacidad laboral temporal, invalidez o muerte.

El Instituto otorga igualmente prestaciones de carácter preventivo, dirigidas a trabajadores y empleadores y consistentes en asesorías, mediciones ambientales, estudios de puestos de trabajo, exámenes ocupacionales, capacitaciones y otras, las cuales tienen por objeto implementar medidas destinadas a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

La estructura orgánica contempla una Dirección Nacional, dos divisiones (Operaciones y Administración y Finanzas) y seis departamentos (Jurídico, Atención de Usuarios, Auditoría, Tecnologías de la Información, Comunicaciones, Gestión de Personas) y dos unidades (Planificación y Control de Gestión); todas ellas con dependencia directa del Director Nacional.

El Instituto realiza su acción a nivel nacional a través de quince Direcciones Regionales, que se relacionan con la Dirección Nacional a través del Departamento Atención de Usuarios.

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.

A nivel nacional, pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública, además del Director/a Nacional, los cargos de jefes/as de Divisiones Operaciones y Administración y Finanzas, el Jefe/a de Departamento Clientes y Entorno y el Jefe/a del Departamento Jurídico.

Los lineamientos y directrices planteados por el Gobierno, serán parte importante del entorno a enfrentar, partiendo por los acentos en materias de desarrollo social. A dicha finalidad, y en el contexto de la administración de la Ley N° 16.744, son interlocutores y aliados naturales del Instituto de Seguridad Laboral, el Instituto de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, las Subsecretarías de Salud Pública y de Redes, las Secretarías Regionales Ministeriales y los Servicios de Salud.

El Instituto se encuentra sujeto a la supervisión técnica 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 División de Operaciones
- Jefe División Finanzas y Administración
- Jefe Departamento Clientes y Entorno
- Jefe Departamento Jurídico

BIENES Y/O SERVICIOS

Los productos de Instituto de Seguridad Laboral corresponden principalmente a prestaciones de seguridad social, entre otras: pensiones, indemnizaciones, subsidios, bonificaciones de salud y actividades de prevención.

Al Jefe/a División Función Operaciones le corresponderá establecer procesos (informando mediante circulares, manuales e instructivos en materia de procesos y procedimientos de actuaciones de las direcciones regionales), desarrollar nuevas estrategias de intervención que permitan la generación de los productos que se detallan en el cuadro siguiente:

Producto (Generar)	Beneficiario	Cantidad (estimado a partir de cifras 2014)	Presupuesto 2014 M\$
Pensiones en Régimen	Pensionados(as) por invalidez, gran invalido, viudas y huérfanos	12.700	26.040.567
Indemnizaciones	Trabajadores(as) con invalidez inferior al 30%	550	618.000
Subsidios	Trabajadores(as) con incapacidad temporal	8.500	3.502.000
Pensiones asistenciales	Pensionados(as) por invalidez con anterioridad a la entrada en vigencia Ley 16,744	320	283.339
Bonificaciones de Salud	Enfermos(as) o accidentados(as) que reciben prestaciones médicas	17.000	18.513.188

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Jefe/a de División Operaciones está compuesto directamente por:

- **Jefe/a del Departamento de Prestaciones Médicas:** responsable de asegurar la pertinencia técnica de las prestaciones del ámbito de recuperación del seguro, ley 16.774.
- **Jefe/a del Departamento de Gestión de Prestaciones Económicas:** responsable de gestionar oportuna y certeramente las prestaciones económicas que establece la ley en caso de accidentes o enfermedades profesión.
- **Jefe/a del Departamento de Gestión de Ingresos Operaciones:** responsable de gestionar las cotizaciones de los empleadores, procesos de recuperación de ingresos y la aplicación de la tarificación según normativa.

**CLIENTES
INTERNOS**

El Jefe/a de la División Operaciones tiene como jefe directo al Director/a Nacional y se relaciona principalmente con:

- La división de Administración y Finanzas le corresponde la gestión financiera del Instituto y la mantención y desarrollo en la entrega de servicios de terceros.
- Los departamentos de Auditoría, Jurídico, Atención de usuarios, Tecnologías de la Información y Personas y las Unidades de Planificación, Comunicaciones y Control de Gestión. Estos departamentos son los encargados de proporcionar al Instituto los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines (personas, insumos computacionales y de telecomunicación); de desarrollar su relación con el medio y de controlar el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como velar por la regularidad de sus operaciones, con el objeto de optimizar su gestión.
- Las direcciones regionales, son la relación más directa entre el seguro, como protección social y sus beneficiarios y clientes; esto es, quienes interactúan de manera directa en la entrega de prestaciones y la recepción de las demandas y requerimientos.

**CLIENTES
EXTERNOS**

El cliente externo Central del Instituto de Seguridad Laboral y de este alto directivo, es el usuario, esto es el trabajador cubierto o protegido por el seguro y el empleador que entera las cotizaciones para la ley en el Instituto.

En su calidad de único administrador estatal del seguro, el Instituto de Seguridad Laboral entrega protección a los trabajadores afiliados por ser trabados a dicha institución, que en su mayoría son los más vulnerables del país, esto es a trabajadores independientes y a trabajadores dependientes de empresas pequeñas.

A nivel operacional, este alto directivo provee información a las instituciones que gestionan políticas públicas en el ámbito de la seguridad social y aquellas a las cuales la institución presta servicios, siendo de especial relevancia, según se ha señalado, el Instituto de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, las Subsecretarías de Salud Pública y de Redes, las Secretarías Regionales Ministeriales y los Servicios de Salud, sin perjuicio de los organismos estatales a quienes reporta.

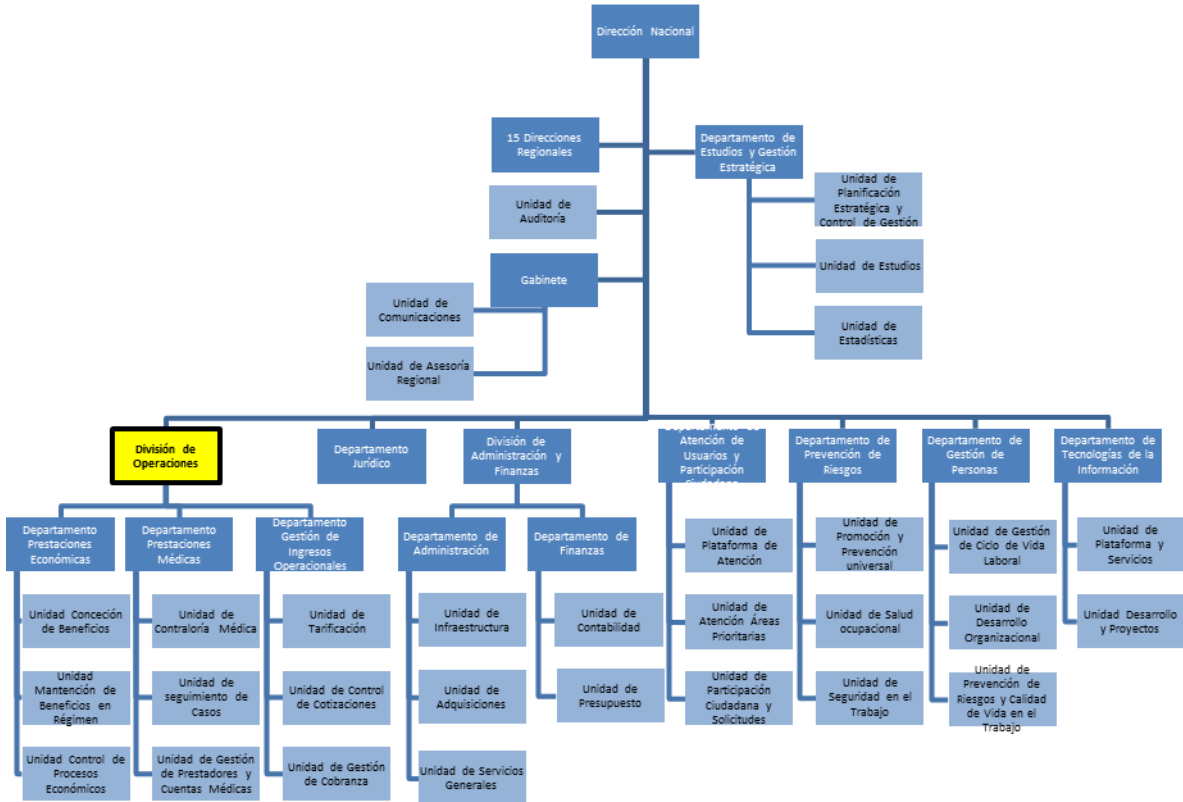
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo*	65
Dotación Total del Instituto	470
Personal a honorarios de	37
Presupuesto que administra el cargo	\$51.776.754.000
Presupuesto Servicio*	\$77.122.319.000

Fuente: Ley de Presupuesto 2015 Dipres.

* Fuente: Instituto de Seguridad Laboral

ORGANIGRAMA



RENTA

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 **43%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.863.000.-** 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 43%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.813.160.-	\$1.209.659.-	\$4.022.819.-	\$ 3.310.267.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.060.369.-	\$2.175.959.-	\$7.236.328.-	\$ 5.595.294.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.072.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.799.541.-	\$1.203.803.-	\$4.003.344.-	\$3.295.272.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.459.245.-	\$1.917.475.-	\$6.376.720.-	\$4.999.889.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.863.000.-

***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 altos directivos públicos nombrados 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 alto directivo público 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 público 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.