

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-11-2012
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

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	10%
A5. LIDERAZGO	20%
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 y al proceso de transformación institucional del servicio.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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 división que le corresponde conducir.

Se valorará poseer, al menos, 3 años de experiencia en el desempeño de cargos de dirección o gerencia en el ámbito de operaciones masivas que involucren soluciones o beneficios a clientes.

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, 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

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en gestión de procesos, sistemas y métodos de operación, en un nivel apropiado para las necesidades directivas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
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 Operaciones le corresponde administrar los procesos operacionales que le dan soporte al cumplimiento de la misión institucional, contribuyendo a transformar el Instituto en un referente en seguridad y salud laboral a nivel nacional. Del mismo modo, le corresponde prestar la asistencia técnica y lineamiento de operación para que los bienes y servicios que presta el instituto a sus afiliados alcancen un nivel de excelencia.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a División Función Operaciones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar los procesos operacionales del Instituto y organizar los recursos de la división de acuerdo a éstos y a los desafíos de gestión institucional.
2. Promover el mejoramiento permanente de la estrategia y de los procesos vinculados al área de prevención y gestión de riesgos laborales.
3. Asegurar una red de prestadores médicos relevantes del sector público y privado, y dirigir su implementación y actualización permanente.
4. Colaborar directamente con el Departamento de Clientes y Entorno en la estandarización y aseguramiento de los procesos de atención a clientes en las plataformas de servicio.
5. Asegurar el control de gestión de los procesos operacionales de otorgamiento de prestaciones médicas y de beneficios económicos.

DESAFÍOS DEL CARGO

Los principales desafíos del cargo son los siguientes:

1. Dirigir y liderar junto al Director Nacional, y como parte del Equipo Directivo del Servicio, el proceso de transformación organizacional orientado a posicionar al Instituto como un referente en seguridad y salud laboral, y un servicio público de excelencia.
2. Redefinir los procesos operacionales de otorgamiento de beneficios, asegurando la calidad de servicio a los beneficiarios y controlando los costos asociados a los mismos.
3. Desarrollar e implementar las tecnologías y procedimientos necesarios para optimizar la gestión y control de la operación del Instituto, disponiendo de información oportuna y completa para las decisiones estratégicas y operativas, en un contexto de mejora continua.

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 no afiliadas a una Mutualidad de Empleadores.

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.

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.

La administración del seguro es compartida con los Servicios de Salud y Secretarías Regionales de Salud, lo que complejiza su gestión y se inserta en un mercado consolidado de 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 de 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 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/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, otorgada 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 las prestaciones económicas previstas en la Ley N° 16.744.

EQUIPO DE TRABAJO

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

- Jefe/a del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales: responsable de la estrategia de gestión de riesgos y prevención de las empresas afiliadas.
- Jefe/a del Departamento de Control Técnico: 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 Médicas: responsable de garantizar el acceso al tratamiento oportuno de los clientes accidentados o enfermos de origen laboral.
- 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 profesionales.

También depende de esta división la unidad de control de cotizaciones, la que es responsable del proceso de afiliación y control de cotizaciones.

CLIENTES INTERNOS

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

1. La División de Administración y Finanzas, a quien le corresponde la gestión financiera del Instituto y la mantención y desarrollo en la entrega de servicios de terceros.
2. Los Departamentos de Clientes y Entorno, Auditoría, 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, desarrollar su relación con el medio, y controlar el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como velar por la regularidad de sus operaciones, con el objeto de optimizar su gestión.
3. Las Agencias Regionales, a través de su línea jerárquica, cual es el Departamento de Clientes y Entorno, quienes son la relación más directa entre los trabajadores afiliados y las empresas adheridas y el seguro como protección social; esto es, quienes interactúan de manera más directa en la recepción de las demandas y el otorgamiento de las prestaciones establecidas por Ley.

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, principalmente, a los trabajadores más vulnerables del país, esto es a pequeños 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:

- Ministro/a del Trabajo y Previsión Social.
- Subsecretario/a de Previsión Social.
- Superintendencia de Seguridad Social.
- Contraloría General de la República.
- Dirección de Presupuestos.
- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Desarrollo Social
- Autoridades Regionales, Provinciales y Municipales.
- Diputados y Senadores.

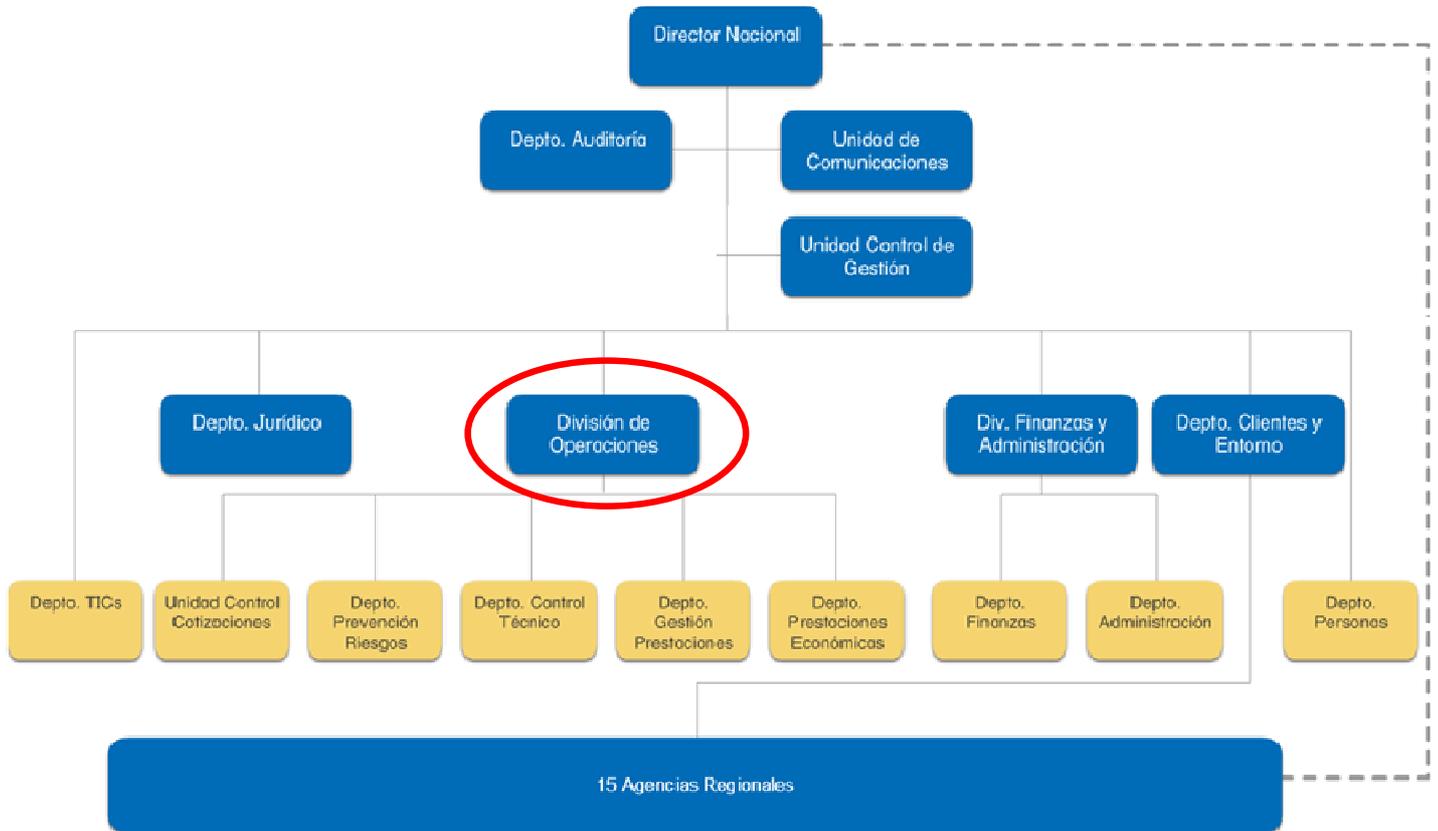
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	77
Dotación Total del Servicio	449 *
Dotación Honorarios	36 *
Presupuesto que administra	\$ 637.900.000**
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 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 **\$3.305.000.-** 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.	\$2.407.185.-	\$1.035.090.-	\$3.442.275.-	\$ 2.824.384.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.330.094.-	\$1.861.940.-	\$6.192.034.-	\$ 4.789.399.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.479.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.395.532.-	\$1.030.079.-	\$3.425.611.-	\$2.811.886.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.815.719.-	\$1.640.759.-	\$5.456.478.-	\$4.291.555.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 3.305.000.-

***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 tener un año 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.
- 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 éste sea renovado.