

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-04-2013

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Tatiana Cayazzo Appelt

DIRECTOR/A FUNCIÓN: MINERÍA COMISIÓN CHILENA DEL COBRE - COCHILCO

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título 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 5 años.

Fuente: inciso final del artículo 40 de la Ley 19.882

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión pública, e identificar conductas o situaciones que puedan 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	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	10%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	25%

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, en el ámbito de su gestión, de manera coherente a la estrategia institucional, velando por el desarrollo del sector minero, atrayendo e impulsando la inversión en éste.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, 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 de la misión y funciones de la institución.

Deseable poseer experiencia de 3 años en cargos directivos o de jefatura.

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

Se valorará poseer conocimientos y/o experiencia en el ámbito de la gestión y/o desarrollo de proyectos mineros.

Será deseable contar con conocimientos del idioma inglés en un nivel intermedio.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Comisión Chilena del Cobre – COCHILCO
Dependencia	Vicepresidente/a Ejecutivo/a
Ministerio	Ministerio de Minería
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

El/La Director/a de Minería debe diseñar, realizar y dirigir actividades orientadas a atraer e impulsar las inversiones en el sector minero, a su vez efectuar seguimiento y monitorear el comercio exterior y sus subproductos, con el fin de generar las condiciones adecuadas para el desarrollo del rubro.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Minería de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Identificar y proponer acciones que permitan articular y establecer una interacción adecuada con el sector minero público y privado con el objeto de promover la inversión minera en el país.
2. Dirigir el desarrollo e implementación de acciones orientadas a optimizar las actividades de exportación e importación del cobre y sus subproductos y la obtención y generación de información confiable en torno a estas actividades.
3. Establecer criterios técnicos que garanticen la calidad y excelencia de los productos generados por la Dirección.
4. Dirigir la elaboración del Plan Anual de la Dirección y controlar su cumplimiento.
5. Dirigir y supervisar al equipo de profesionales que conforman la Dirección de Minería de COCHILCO con altos estándares de

conocimientos de la industria minera, con el fin de cumplir los compromisos institucionales.

DESAÍOS DEL CARGO

El/la Director/a de Minería tendrá como principal desafío lo siguiente:

1. Proponer e implementar cambios, ajustes o mejoras en los bienes o servicios de su área, a fin de fortalecer los nuevos objetivos estratégicos de esta Dirección.
2. Desarrollar acciones tendientes a fortalecer la presencia de COCHILCO como el organismo articulador del sector minero público y privado, de acuerdo a los lineamientos Institucionales establecidos.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Comisión Chilena del Cobre, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio creado en el año 1976. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro de Minería.

La misión de la institución es asesorar al Gobierno en la elaboración, implementación y fiscalización de políticas, estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo sustentable del sector minero nacional y a consolidar el aporte de éste al resto de la economía. Asimismo, debe resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, fiscalizando y evaluando su gestión e inversiones.

La Comisión Chilena del Cobre, se relaciona externamente con las siguientes instituciones: Banco Central, Ministerio del Medio Ambiente, Corporación Nacional del Cobre, Empresa Nacional de Minería, proveedores, inversionistas extranjeros y la minería privada. Asimismo, con los Ministerios de Minería, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud, Ministerio de Planificación y Secretaría General de la Presidencia.

La Comisión es administrada por un Consejo que está integrado por el Ministro de Minería quien lo preside; dos representantes designados por el Presidente de la República; el Ministro de Defensa Nacional; dos representantes designados por el Consejo del Banco Central de Chile; y el Jefe del Estado Mayor Conjunto.

Los objetivos estratégicos de COCHILCO consideran:

- Contribuir al diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas orientadas al desarrollo sustentable de la minería en Chile y a consolidar su aporte al país, mediante la elaboración de estudios, informes y la participación en

actividades nacionales e internacionales.

- Generar estadísticas, información y análisis, de carácter público, oportuno y confiable, que contribuya a la transparencia de los mercados mineros relevantes, facilite la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados, y de cumplimiento a requisitos legales.
- Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, informando a los ejecutivos máximos de éstas los resultados de la fiscalización y evaluación que realiza, de la gestión e inversiones de las empresas, y asesorando a los Ministerios de Minería y Hacienda en la elaboración y seguimiento de los presupuestos de estas empresas.
- Resguardar los intereses del Estado en materias regulatorias sobre el sector minero, tales como la fiscalización de contratos de exportación de cobre y de inversión extranjera en minería, entre otros, asesorando a los Ministerios y entidades públicas atinentes.

Como prioridades para el año 2013 se tiene concluir satisfactoriamente las tareas programadas:

- Continuar con el apoyo a las iniciativas de política pública que impulse el Ministerio de Minería. Especialmente, en temas relativos a promoción de la inversión minera.
- La puesta en marcha del nuevo sistema de exportaciones mineras (SEM), el que tiene por objetivo prestar un mejor servicio a los exportadores de cobre a través de una herramienta informática, que les permita un acceso más expedito en el registro de sus contratos de exportación y a la opción de pre-validar en esta plataforma la liquidación de los informes de variación de valor (IVV's).
- La implementación del Sistema de Seguridad de la Información, que considera una nueva forma de gestionar y cautelar los activos de información de la institución.

Organizacionalmente, la Institución está ubicada en Santiago, sin sedes regionales y conformadas por 5 Direcciones: Dirección de Minería, Dirección de Estudios, Dirección de Evaluación de Inversiones y Fiscalización, Dirección Jurídica y Dirección de Administración y Finanzas. Siendo las cuatro primeras de Alta Dirección Pública.

Finalmente, el otro cargo que es parte del Sistema de Alta Dirección Pública es de primer nivel y corresponde al Vicepresidente Ejecutivo.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales productos del/de la Director/a de Minería son:

1. Promoción de Inversiones Mineras:

- Realizar Informes técnicos orientados a promover la inversión minera;
- Implementar acciones que permitan reducir las barreras de entrada a la inversión minera en Chile;
- Promover la participación de organizaciones empresariales y de otros organismos de gobierno para que participen en la integración y ejecución de proyectos de inversión estratégicos, estableciendo mecanismos de vinculación.

2. Fiscalización de las exportaciones del cobre y sus subproductos:

- Revisar las condiciones comerciales de los contratos de exportación de cobre y sus subproductos;
- Revisar los IVV's de las exportaciones de cobre y sus subproductos;
- Emitir Certificados de origen de los productos mineros (cobre y sus subproductos).

3. Seguimiento a la inversión extranjera:

- Efectuar seguimiento a la inversión extranjera en minería amparadas en el DL600.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo, que lidera el/la Director/a de Minería está constituido por 14 funcionarios: 6 profesionales, 7 administrativos y 1 Asistente de Dirección.

Se caracteriza por ser un equipo altamente profesionalizado y especializado en las temáticas del área.

En términos de organización, dentro de la Dirección de Minería hay tres áreas que desarrollan las actividades: Promoción de Inversiones Mineras, fiscalización de exportaciones de Cobre y Subproductos y Seguimiento a la inversión extranjera.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a de Minería se relaciona al interior de COCHILCO principalmente con el Vicepresidente Ejecutivo, quién revisa todos los productos que se generan en la Dirección. En este mismo sentido, tiene coordinación con el Fiscal, quién los revisa desde el punto de vista jurídico, con Director de Evaluación de Inversiones y Fiscalización por la coordinación que se requiere para abordar los temas críticos de las empresas estatales y con el Director de Estudios en relación al mercado y los precios.

En un nivel menor con el Director/a de Administración y Finanzas.

CLIENTES EXTERNOS

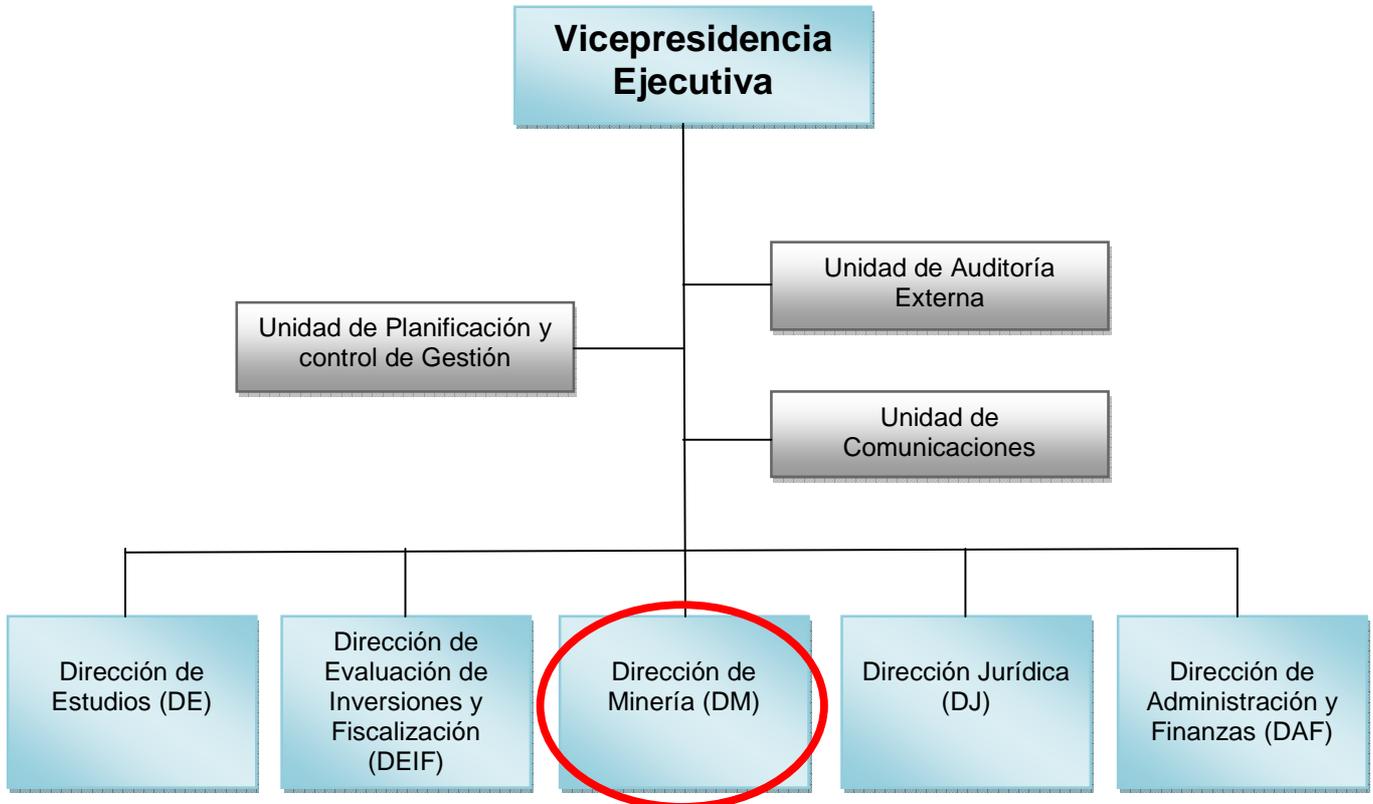
Los actores externos con los que se relaciona el Director/a de Minería son Ministerio de Minería, Servicio Nacional de Aduanas, Comité de Inversión Extranjera, Servicio de Impuestos Internos y Sector minero (SONAMI, Consejo Minero, empresas del sector, entre otros) y Servicios Públicos Relacionados.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Dotación Total del Servicio	90
Personal a honorarios	0
Presupuesto que administra	0
Presupuesto del Servicio	\$ 3.589.249.000.-

Fuente: Comisión Chilena del Cobre, 2013.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a nivel **III** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **2%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.119.000.-** 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 2%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.164.847.-	\$83.297.-	\$4.248.144.-	\$ 3.458.623.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.960.734.-	\$159.215.-	\$8.119.949.-	\$ 6.094.090.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.337.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.164.847.-	\$83.297.-	\$4.248.144.-	\$3.458.623.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.968.345.-	\$139.367.-	\$7.107.712.-	\$5.441.198.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.119.000.-

***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 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 de desempeño, 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.