

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-10-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Leontina Paiva

FISCAL 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 N° 19.882

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

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 visión institucional, estableciendo estrategias legales que promuevan y faciliten el desarrollo sostenido del sector minero.

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 organización, cautelando la validez y legitimidad de los actos de carácter jurídico-administrativo de la Institución.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, jefatura y/o coordinación de equipos, en áreas relacionadas.

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, posicionando las materias de su competencia con todos los actores involucrados.

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.

Habilidad para orientar la acción de su equipo de trabajo, anticipando escenarios y emprendiendo acciones eficaces para enfocarlo hacia el logro de los objetivos estratégicos de la organización.

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 conocimientos y/o experiencia en derecho minero, constitucional, corporativo y/o administrativo, o afines a las necesidades del cargo.

Se valorará poseer estudios de especialización en materias relacionadas con el cargo.

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**

Al Fiscal, le corresponderá velar por la legalidad de los actos administrativos que ejecute el Servicio y prestar asesoría jurídica al Vicepresidente/a Ejecutivo/a y demás jefaturas de la institución, representando al Servicio en estas materias, entre otras, conforme a las políticas y disposiciones legales vigentes, a fin de garantizar y asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas que contribuyan a la excelencia técnica y al cumplimiento de la misión de la Institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo, a el/la Fiscal le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejercer la subrogancia legal del/de la Vicepresidente/a Ejecutivo/a en las ocasiones que éste deba ausentarse de sus labores.
2. Asesorar al/a la Vicepresidente/a Ejecutivo/a en todas las materias jurídicas que impacten en su gestión, proporcionando soluciones oportunas, ajustadas a derecho y en el marco legal vigente.
3. Actuar como Secretario/a del Consejo de la Comisión Chilena del Cobre, en el evento de ser designado por dicho Consejo, lo que implica ser el/la Ministro de Fe de la Institución.
4. Velar por la legalidad de todos los actos administrativos y

demás actuaciones que se ejecuten en la Institución, de acuerdo al Decreto Ley N° 1.346 del año 1976 y sus modificaciones.

5. Aprobación de las distintas resoluciones emitidas por el Servicio, garantizando el cabal cumplimiento de la normativa legal.
6. Contribuir al diseño de proyectos de ley y la realización de estudios en el ámbito de la minería.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1.- Mejorar la oportunidad de las actuaciones jurídico-administrativas del Servicio, la dictación de orientaciones, resoluciones, oficios circulares, contratos y convenios, informes jurídicos e instrucciones, con el fin de optimizar el desempeño de la Dirección Jurídica.	1.1.- Establecer una métrica que permita una medición sistemática de productividad en los distintos actos jurídicos en los que interviene la Dirección Jurídica. 1.2.- Desarrollar un programa destinado a reducir los tiempos de procesamiento de los distintos actos jurídicos en los que interviene la Dirección Jurídica.
2.- Contribuir al fortalecimiento del rol de la Institución, a través de una propuesta de control a la adecuada aplicación de la normativa y legalidad vigente.	2.1.- Desarrollar e implementar una metodología de control al cumplimiento de las funciones institucionales de acuerdo a la legalidad vigente, desarrolladas por las distintas áreas de la Institución.
3.- Contribuir a mejorar la gestión estratégica institucional.	3.1.- Participar activamente en los procesos destinados a reposicionar y fortalecer la institución.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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

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

La misión de COCHILCO 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 fortalecer el aporte de éste al resto de la economía. Asimismo, resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, fiscalizando y evaluando su gestión estratégica y de inversiones.

Los objetivos estratégicos de COCHILCO consideran:

1. 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.
2. Generar estadísticas, información y análisis, de carácter público, oportuno y confiable, que contribuyan a la transparencia de los mercados mineros relevantes, que faciliten la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados, y que den cumplimiento a requisitos legales.
3. 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 de inversiones de las empresas, y asesorando a los Ministerios Minería y Hacienda en la elaboración y seguimiento de los presupuestos de estas empresas.
4. Resguardar los intereses del Estado en el sector minero, a través de la fiscalización de los contratos de exportación de cobre y sus subproductos y de inversión extranjera en minería, asesorando a los Ministerios y entidades públicas atingentes.

La Comisión Chilena del Cobre, se relaciona principalmente con las siguientes instituciones: Ministerio de Minería, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio del Medio Ambiente, Banco Central de Chile, Contraloría General de la República, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional Aduana, Corporación Nacional del Cobre, Empresa

Nacional de Minería, inversionistas extranjeros y minería privada.

Como prioridades para el periodo se establecen las siguientes:

1. Contribuir al desarrollo y perfeccionamiento del modelo de desarrollo del sector minero, en línea con las políticas ministeriales, a través de la coordinación, análisis experto y estudios en materias que contribuyan al diseño e implementación de esas políticas públicas y a la mejor información de los actores sectoriales.
2. Fortalecer la gestión de las áreas que desarrollan la evaluación y seguimiento, por una parte y, por otra, la fiscalización de las empresas mineras del Estado, separando ambas áreas para darles identidad y objetivos propios. Esta prioridad, se establece con miras a conseguir una mayor capacidad para evaluar proyectos de inversión por montos históricos en las empresas mineras del Estado y su consiguiente fiscalización. Así como también la fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos.
3. Avanzar en el fortalecimiento de COCHILCO como un centro de información minera para apoyar la toma de decisiones públicas y privadas. Para ello, entre otras acciones, se fortalecerá la capacidad predictiva respecto de las variables más relevantes para el sector minero desarrollando y utilizando modelos econométricos y de análisis económico.
4. Fortalecer la presencia de la Institución en las distintas instancias y espacios de participación existentes en el sector minero, con el fin de promover el desarrollo sectorial.

Organizacionalmente, la Institución está ubicada en Santiago, sin sedes regionales y conformadas por 5 Direcciones: Dirección de Fiscalización, Dirección de Estudios y Políticas Públicas, Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica, 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 y, que es de primer nivel, corresponde al Vicepresidente/a Ejecutivo/a.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y/o servicios entregados por el/la Fiscal son:

- Resoluciones,
- Contratos,
- Informes Jurídicos,
- Actas de Consejo,
- Informes o estudios en derecho de distintos temas que afectan al sector minero.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/de la Fiscal está constituido por 3 abogados y 1 asistente. Cada abogado es responsable de temas específicos, los cuales, dependiendo de la naturaleza de los requerimientos, abordan las siguientes áreas y tareas:

- Derecho minero, constitucional y/o administrativo,
- Apoyo interno de todas las fases necesarias para llevar a cabo las labores de compras públicas,
- Revisión de las solicitudes de transferencia de pertenencias de Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) (Ley 19.137),
- Revisión de los informes de auditoría de la Dirección de Fiscalización y de apoyo a la gestión del Consejo.

CLIENTES INTERNOS

Como clientes internos se encuentra principalmente el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, con quien se relaciona de forma directa y permanente. Además se coordina con el/la Secretario/a General, focalizándose en temas asociados a la legalidad de los actos administrativos, confección de contratos, resoluciones, y demás actuaciones de índole jurídica.

A nivel transversal, le corresponde asesorar a toda la institución en materias legales, proveer información legal, informar las disposiciones legales vigentes y prestar las visaciones o aprobaciones que correspondan, entre otras materias.

CLIENTES EXTERNOS

Dentro de sus clientes externos se encuentran a los siguientes:

- Ministerio de Minería: Principalmente para asesorar jurídicamente en la redacción de proyectos de ley sectoriales; la confección de convenios entre ambas instituciones y la visación de resoluciones cuando corresponda; y, la elaboración de informes jurídicos sobre temas ad-hoc solicitados.
- Empresas mineras: Públicas y privadas, específicamente con sus directores/as y/o administradores/as con el objeto de facilitar y mejorar el ejercicio de las facultades de fiscalización, control y asesoría que la ley le impone a la Comisión Chilena del Cobre.
- Otras instituciones públicas: Esencialmente con la Contraloría General de la República, ello por las visitas realizadas por ésta; por el registro de las Resoluciones Exentas de la Institución; y, finalmente por requerimientos específicos que dicho órgano formule a la Institución. Además con el Servicio de Impuestos Internos, Comité de Inversión Extranjera, Ministerio de Desarrollo Social, entre otras instancias a fin de

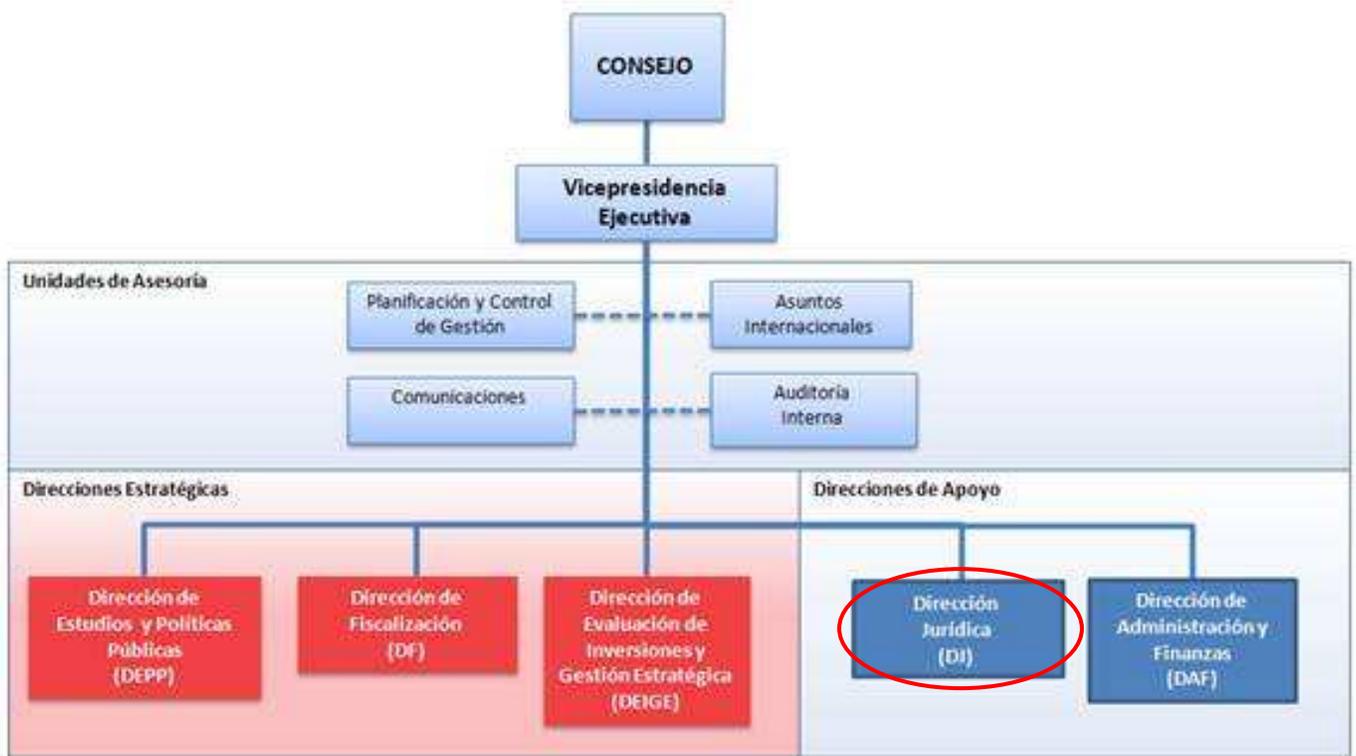
tratar materias específicas de minería.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº personas que dependen directamente del cargo	3
Dotación Total del Servicio	90
Personal honorarios	0
Presupuesto que administra	No administra directamente
Presupuesto del Servicio	M\$3.645.892.-

Fuente: Comisión Chilena del Cobre, 2014.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a **nivel II** 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 **\$4.510.000.-** 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.	\$4.608.584.-	\$92.172.-	\$4.700.756.-	\$3.791.339.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.816.898.-	\$176.338.-	\$8.993.236.-	\$6.671.610.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.751.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.608.584.-	\$92.172.-	\$4.700.756.-	\$3.791.339.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.716.685.-	\$154.334.-	\$7.871.019.-	\$5.947.780.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.510.000.-

***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, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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.