

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-10-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Erwin Hahn Huber

DIRECTOR/A FUNCIÓN: FISCALIZACIÓN 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	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	5%
A5. LIDERAZGO	15%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	5%
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 de manera coherente a la estrategia institucional, a fin de promover 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, movilizando 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.

Asimismo, será deseable poseer experiencia de al menos 3 años en cargos directivos y/o gerenciales.

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, a través de la evaluación y entrega de sugerencias relativas a proyectos y recursos mineros, además de estrategias de desarrollo, y la revisión del cumplimiento de los estándares establecidos para ello.

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

Se valorará poseer conocimientos y experiencia en las áreas de fiscalización, control y gestión de riesgos acorde a las necesidades específicas del cargo.

Deseable poseer conocimientos y experiencia en el ámbito de la gestión, desarrollo y operaciones mineras.

Deseable poseer manejo del idioma inglés a 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

Al/a la Director/a de Fiscalización le corresponde resguardar los intereses del Estado relacionados con sus empresas mineras, planificando, dirigiendo y controlando la fiscalización de las empresas mineras del Estado (Codelco y Enami). Asimismo, deberá hacerlo con la fiscalización de las exportaciones e importaciones de cobre y sus subproductos y del cumplimiento de los contratos de inversión extranjera, del sector minero, amparados por el DL 600. Todo lo anterior, velando por el cumplimiento de la legislación, normativa y procedimientos que rigen su operación.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Fiscalización, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar planes, programas y acciones de fiscalización acordes a los lineamientos entregados por la autoridad, con altos estándares de calidad y eficiencia.
2. Dirigir y controlar el proceso de fiscalización para el debido cumplimiento de las obligaciones que establece la legislación vigente.
3. Establecer criterios técnicos que garanticen la calidad y excelencia de las acciones de fiscalización efectuadas y de los productos entregados.

4. Entregar lineamientos que permitan establecer una interacción adecuada con la contraparte fiscalizada, priorizando la validación profesional a partir de la expertiz técnica y la coherencia del accionar en torno a los resultados obtenidos.
5. Dirigir el desarrollo e implementación de acciones orientadas a optimizar la fiscalización de las exportaciones e importaciones de cobre y sus subproductos y la obtención de información confiable en torno a estas actividades.
6. Dirigir, desarrollar y coordinar a un equipo multidisciplinario, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas y estándares del área.
7. Generar y mantener alianzas estratégicas con otros organismos fiscalizadores del Estado, tales como el Servicio de Impuestos Internos, el Servicio Nacional de Aduanas, la Superintendencia de Medio Ambiente y la Superintendencia de Valores y Seguros.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1.- Potenciar el uso de la metodología de evaluación de riesgos en los procesos de planificación anual de las auditorías a ser realizadas en las empresas mineras del Estado y mejorar la productividad de los equipos de trabajo encargados de su realización. Lo anterior, con el objeto de fortalecer de manera eficiente la función fiscalizadora encomendada.</p>	<p>1.1.- Fortalecer (formalizar y documentar) la metodología de evaluación de riesgos e instrumentos de apoyo para apoyar el proceso de planificación anual de las auditorías de las empresas mineras del Estado.</p> <p>1.2.- Incrementar el N° de auditorías (per capita-equivalente) a las empresas mineras del Estado.</p>
<p>2.- Mejorar la focalización y gestión de los procesos de fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos con el objeto de fortalecer y optimizar la función fiscalizadora encomendada.</p>	<p>2.1.- Elaborar propuestas de mejora a los procesos de fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos.</p> <p>2.2.- Elaborar propuestas de mejora a los apoyos tecnológicos asociados a la fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos.</p>

<p>3.- Mejorar la gestión estratégica institucional y la calidad de los procesos estratégicos de Cochilco en lo relacionado a su función fiscalizadora de las empresas mineras del Estado y de las exportaciones de cobre y sus subproductos. Lo anterior, con el objeto de fortalecer su rol fiscalizador en estas materias.</p>	<p>3.1.- Dar cumplimiento óptimo a las actividades comprometidas por la Dirección de Fiscalización, con el Consejo de la Institución, en su plan de trabajo anual.</p> <p>3.2.- Mantener certificados los procesos de la Dirección de Fiscalización, bajo el estándar de calidad ISO 9001:2008.</p>
---	---

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 productos de la Dirección de Fiscalización son:

1. Fiscalización de las empresas mineras del Estado:

- Informes de auditorías integrales a las Empresas Mineras del Estado -CODELCO y ENAMI- buscando velar por la disposición de los recursos de las empresas en forma eficiente, transparente y con apego a la normativa vigente.
- Informes de Seguimiento a recomendaciones de las auditorías.

2. Fiscalización de exportaciones del cobre y sus subproductos.

- Informes auditorías a los contratos de exportación de cobre y sus subproductos, en cuanto a la razonabilidad de sus valores y condiciones comerciales.
- Revisión de los informes de variación de valor (IVV's) de las exportaciones de cobre y sus subproductos.
- Certificados de origen de los productos mineros (cobre y sus subproductos).

3. Fiscalización de inversión extranjera.

- Informes de auditorías al cumplimiento de los contratos de Inversión Extranjera en minería, de acuerdo a lo suscrito en los mismos entre el inversionista y el Estado de Chile al amparo del DL 600.
- Informes de solicitud de inversión extranjera en minería para ser acogido por el DL 600.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo directo, que lidera el/la directora/a de Fiscalización, está constituido por 14 profesionales, 7 administrativos y 1 asistente de Dirección.

El equipo señalado se caracteriza por ser altamente profesionalizado, multidisciplinario, experimentado y especializado, cuyo trabajo se organiza en torno a cada una de las distintas áreas y objetivos que debe fiscalizar, en él se incluyen, ingenieros comerciales, ingenieros industriales con mención en minería, ingeniero en minas, geólogo y contadores auditores, además de algunos administrativos con altos conocimientos y experiencia en operaciones de exportación de cobre y sus subproductos.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a de Fiscalización se relaciona al interior de COCHILCO principalmente con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, a quien asesora en las materias de su competencia y es quien revisa la mayoría de los productos que se generan en la Dirección. En este mismo sentido, tiene coordinación con el/la Fiscal, quien los revisa desde el punto de vista jurídico; con el/la Director/a de Estudios y Políticas Públicas, en relación al mercado y los precios y para analizar los factores de inversión y comercio del sector minero; y con el/la Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica para fortalecer la identificación de factores de riesgo de los procesos de gestión y de inversión de las empresas públicas del sector minero.

En un nivel menor, establece relación con el/la Secretario General.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo es el Ministerio de Minería.

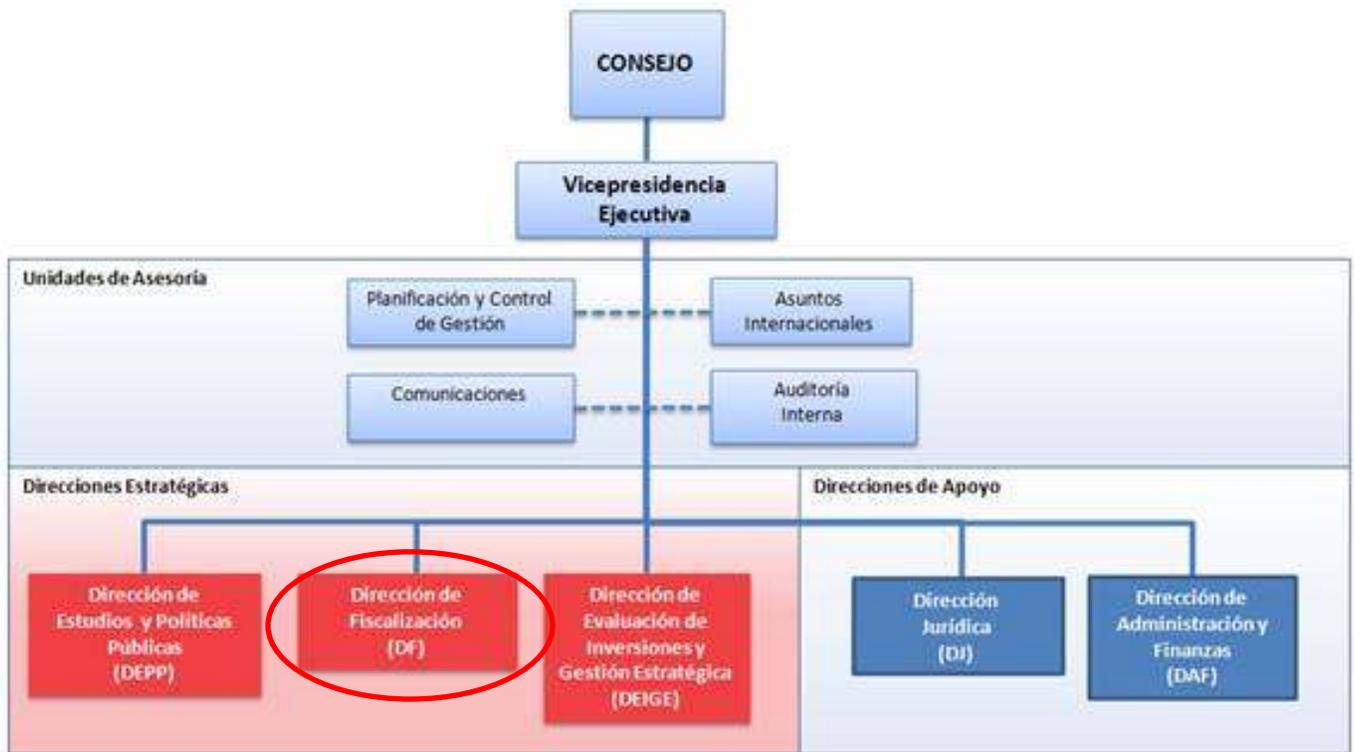
Los otros actores externos con los que se relaciona son la Contraloría General de la República, Servicio Nacional de Aduanas, Servicio de Impuestos Internos, los entes auditados (Codelco, Enami, Empresas mineras y exportadores privados) y Comité de Inversiones Extranjeras.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	22
Dotación Total del Servicio	90
Personal a honorarios	0
Presupuesto que administra	No administra directamente
Presupuesto del Servicio(*)	\$3.645.892.000.-

Fuente: Comisión Chilena del Cobre, 2014.

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 **\$4.321.000.-** 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.	\$4.367.515.-	\$87.350.-	\$4.454.865.-	\$ 3.624.348.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.353.196.-	\$167.064.-	\$8.520.260.-	\$ 6.402.409.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.550.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.367.515.-	\$87.350.-	\$4.454.865.-	\$3.624.348.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.311.188.-	\$146.224.-	\$7.457.412.-	\$5.714.120.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.321.000.-

***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 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/a 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.
- 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.