

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-05-2014

VICEPRESIDENTE/A EJECUTIVO/A 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 al interior de la organización 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	20%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	10%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	5%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
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 estrategia institucional de COCHILCO, de manera de 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.

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, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección, gerencia y/o 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.

Habilidad para negociar, identificando las posiciones propias y de la contraparte con la finalidad de lograr resultados en beneficio de la organización, escuchando activamente y siendo asertivo en las relaciones interpersonales en presencia de disparidad de intereses.

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/o experiencia en materias relacionadas con el ámbito minero y/o de administración de equipos de trabajo, que permitan afianzar su liderazgo en escenarios tales como mercado del cobre, medio ambiente, regulaciones, impuestos, procedimientos tributarios, aduaneros, y/o afines.

Además, será deseable contar con manejo del idioma inglés en un nivel intermedio.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Comisión Chilena del Cobre – COCHILCO
Dependencia	Ministro/a de Minería
Ministerio	Ministerio de Minería
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/A la Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponde resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, asesorando al Gobierno en la elaboración, implementación y fiscalización de políticas, estrategias y acciones, evaluando la gestión e inversión de estas empresas en consonancia con la legislación vigente y políticas gubernamentales, contribuyendo al desarrollo sustentable del sector minero nacional y a fortalecer el aporte de éste al resto de la economía. Asimismo, le corresponde liderar el reposicionamiento internacional de la Comisión.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Asesorar al Gobierno en la elaboración de nuevas políticas mineras, que permitan tanto una mayor fiscalización a la industria como impulsar el desarrollo de nuevos proyectos mineros.
2. Asesorar al Gobierno, principalmente al Ministerio de Minería, en el diagnóstico oportuno de los principales problemas y temas de interés del sector, tales como medio ambiente, aguas, comunidades, entre otros, generando propuestas de políticas públicas, nuevas estrategias y acciones que

- permitan enfrentar los nuevos requerimientos del sector.
3. Dirigir la fiscalización de las normas y procedimientos que rigen las operaciones de las empresas mineras estatales, resguardando la transparencia, probidad y adecuado uso de sus recursos.
 4. Proponer al Consejo el programa anual para el cumplimiento de las funciones de la Comisión, así como cualquier otra materia que requieran del estudio o resolución del Consejo.
 5. Preparar el proyecto de presupuesto de la Comisión para someterlo al Consejo, ejecutar el que definitivamente se apruebe y proponer las modificaciones que se requieran durante su ejecución.
 6. Dirigir técnica y administrativamente la Comisión, ajustándose a los acuerdos e instrucciones que adopte el Consejo.
 7. Informar periódicamente al Consejo acerca del funcionamiento de la institución y del cumplimiento de sus acuerdos e instrucciones.
 8. Coordinar y administrar eficientemente todos los recursos que dispone COCHILCO (humanos, financieros, tecnológicos, de conocimiento, etc.) y alinearlos en función de cumplir con los objetivos estratégicos y la misión institucional.
 9. En general, dictar las resoluciones y ejercer las demás facultades que sean necesarias para el funcionamiento de la Comisión.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
1. Liderar a la Comisión Chilena del Cobre para hacerla partícipe del proceso de reforma del sector minero.	1.1. Generar el insumo técnico oportuno para la creación de nuevas políticas públicas que impulsará el Ministerio de Minería.
2. Diseñar e implementar una planificación estratégica que asegure el desarrollo de una gestión de excelencia en la Comisión Chilena del Cobre.	2.1. Mejorar la gestión estratégica institucional. 2.2. Mejorar la calidad de los procesos asociados a productos estratégicos de la Comisión Chilena del Cobre en el marco de las políticas del Gobierno. 2.3. Optimizar el uso de los recursos de COCHILCO a través de la ejecución oportuna del presupuesto asignado por ley.

<p>3. Reforzar a la Comisión en el plano internacional, para la mejor defensa estratégica del cobre en el mercado mundial.</p>	<p>3.1. Mejorar la difusión de las líneas estratégicas de COCHILCO, en coherencia con los lineamientos ministeriales de desarrollo del sector.</p>
<p>4. Fortalecer las funciones de la Comisión para potenciar el rol fiscalizador de las empresas mineras del Estado.</p>	<p>4.1. Generar y optimizar los procedimientos que aseguran la fiscalización oportuna de las empresas mineras del Estado.</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 General de la Defensa Nacional.

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 e 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 instancias regulatorias nacionales e internacionales.
2. Generar estadísticas, información y análisis, de carácter público, oportuno y confiable, que contribuyan a dar transparencia a mercados mineros relevantes, faciliten la toma de decisiones informada de los actores, públicos y privados, y 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 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.

4. Asesorar al Ministerio de Hacienda en la fiscalización de los contratos de exportación de cobre y de inversión extranjera en minería.

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 la mejor información de los actores sectoriales.
2. Fortalecer la gestión de las áreas que desarrollan la evaluación, por una parte y, por otra, el seguimiento y 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 por montos históricos en las empresas mineras del Estado y su consiguiente fiscalización.
3. Avanzar en el fortalecimiento de Cochilco como 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 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/a la Vicepresidente/a Ejecutivo/a.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales servicios que presta la Comisión Chilena del Cobre, son:

1. Estudios:

- Estudios y proyectos de políticas públicas, análisis económico y desarrollo sustentable.
- Informes de monitoreo y prospectivos de temas estratégicos.
- Informes de análisis de mercados.

2. Informes estadísticos:

- La Rueda.
- Boletín Mensual.
- Anuario Estadístico.
- Precios de Referencia en el marco de la Ley N° 20.026.

3. Participación en actividades, nacionales e internacionales, relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero:

- Coordinación de actividades.
- Presentaciones de información estratégica y/o técnica especializada.
- Representación de los intereses del Estado de Chile.

4. Evaluación de gestión de las empresas mineras del Estado:

- Estudios e Informes de evaluación de gestión.
- Análisis y recomendación de proyectos de inversión.
- Seguimientos de proyectos.
- Análisis de evaluación ex-post de los proyectos.

5. Fiscalización de las empresas mineras del Estado:

- Informes de auditoría a empresas mineras del Estado.
- Seguimiento a recomendaciones de las auditorías.
- Fiscalización de exportaciones del cobre y sus subproductos.
- Revisión de las condiciones comerciales de los contratos de exportación de cobre y sus subproductos.
- Certificados de origen de los productos mineros (cobre y sus subproductos).
- Revisión de los informes de variación de valor (IVV's) de las exportaciones de cobre y sus subproductos.

6. Fiscalización de inversión extranjera:

- Informes de auditoría a los contratos de inversión extranjera.
- Informes de solicitud de inversión extranjera.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo que lidera el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, está constituido por el/la Fiscal, el/la directora/a de Evaluación de Inversiones y Fiscalización, el/la directora/a de Estudios, el/la Director/a de Minería, el/la Director/a de Administración y Finanzas, y el/la Secretario/a General. Asimismo, dependen de él/ella las Unidades de Planificación y Control de Gestión, Auditoría Interna, y Comunicaciones.

CLIENTES INTERNOS

El/La Vicepresidente/a Ejecutivo/a se relaciona principalmente con las autoridades del Ministerio de Minería, tanto Ministro como Subsecretario de Minería.

Por otro lado, se vincula al interior de COCHILCO directamente con el/la Fiscal, el/la directora/a de Evaluación de Inversiones y Fiscalización, el Director/a de Estudios, el Director/a de Minería, el Director/a de Administración y Finanzas, y el Secretario/a General. Igualmente, mantiene relación con los/as Jefes/as de las Unidades de Planificación y Control de Gestión, Auditoría Interna, y Comunicaciones.

CLIENTES EXTERNOS

Los organismos con los que se relaciona el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a son:

1. **Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero:** Ministerio de Hacienda, Banco Central, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Comité de inversiones extranjeras, CORFO, Superintendencia de Valores y Seguros, Intendencias Regionales, Secretarios Regionales Ministeriales de Minería.
2. **Empresas mineras Públicas y Privadas:** Codelco, Enami y empresas mineras del Estado; Empresas privadas.
3. **Universidades y Centros de Estudio.**
4. **Empresas vinculadas a la minería:** Proveedores de bienes e insumos mineros, empresas de ingeniería, proveedores de servicios ambientales, empresas manufactureras de productos semi elaborados.
5. **Organismos Internacionales:** Grupo Internacional de Estudios del Cobre, World Bureau of Metal Statistics, International Council of Metal and Mining, Fondo Monetario Internacional.
6. **Sector Financiero:** Bancos, Fondos de inversión, Analistas.
7. **Organizaciones Gremiales:** Consejo Minero, Sociedad Nacional de Minería, Asociación de Grandes Proveedores Industriales de la Minería y Asociación de Industriales de

- Antofagasta.
8. **Medios de Comunicación de alcance nacional y medios especializados en minería.**
 9. **Parlamentarios.**

DIMENSIONES DEL CARGO

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

Fuente: Comisión Chilena del Cobre, 2014.

(*) Dotación Autorizada DIPRES: 90 personas.

(**) Este es el monto total del presupuesto de COCHILCO para el 2014.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a **nivel I** de la Escala de Sueldos de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **16%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial, asciende a **\$5.473.000.-** 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 16%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios y no funcionarios del Servicio	Meses sin asignación de modernización *: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.097.481.-	\$815.597.-	\$5.913.078.-	\$4.664.728.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.409.555.-	\$1.345.529.-	\$9.755.084.-	\$7.088.826.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionarios y no funcionarios del Servicio					\$5.473.000.-

*La asignación de modernización constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional (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 Ministro/a de Minería. 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.