

I. PERFIL DE SELECCIÓN

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

DIRECTOR/A FUNCIÓN: ESTUDIOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS 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 | 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, a fin de promover y facilitar 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, gerenciales, jefaturas y/o coordinación de equipos de trabajo.

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. Principalmente, en términos de entregar el resultado de los estudios y análisis realizados y de entregar su opinión en forma certera y rápida, respecto de temas de contingencia.

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 tales como: Gestión de estudios e investigación, minería, insumos estratégicos, medio ambiente, finanzas y/o economía, entre otras. Asimismo, es deseable contar con conocimientos de políticas públicas.

Se valorará poseer estudios de especialización en materias relacionadas con el cargo, además es deseable poseer 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

Al/a la Director/a de Estudios y Políticas Públicas le corresponde dirigir el desarrollo de estudios que sirvan de base a la elaboración de políticas públicas relacionadas con la actividad minera, de acuerdo a los objetivos estratégicos definidos por el Ministerio de Minería, contribuyendo en su implementación y articulando a los actores de dicho sector. Por otro lado, debe generar información de carácter pública, de modo de contribuir a la transparencia del mercado como a la toma de decisiones de actores públicos y privados.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Liderar la elaboración de estudios, que permitan la definición de políticas públicas que fomenten el desarrollo sustentable de la actividad minera, velando por la calidad técnica de éstos.
2. Mantener actualizada a la institución respecto del acontecer nacional e internacional que pueda impactar al sector minero.
3. Gestionar la sistematización, análisis de información económica y estadística, y su posterior publicación, principalmente en análisis de mercado.

4. Representar a la Institución en el contexto nacional e internacional cuando corresponda.
5. Liderar un equipo profesional especializado y con altos estándares de conocimientos de la industria minera, con el fin de cumplir los compromisos institucionales.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFÍOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO |
|--|---|
| 1.- Potenciar y focalizar los estudios realizados por la Dirección, de manera que permitan perfeccionar el diseño de políticas públicas orientadas al desarrollo sustentable de la minería y a fomentar su contribución al país. | 1.1.- Establecer y mantener actualizada metodologías y programas que permitan proveer información a las políticas públicas en el dominio de la minería. |
| 2.- Alinear la estrategia de difusión de estudios con los desafíos de política pública minera, posicionando el rol de Cochilco. | 2.1.- Desarrollar e implementar un programa de difusión de la información producida por Cochilco, con base en los objetivos estratégicos de la política pública minera. |
| 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 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 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 de Minería y de 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 atinentes.

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 conformada 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 Estudios y Políticas Públicas 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 Electrónico, 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.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo que lidera el/la Director/a de Estudios y Políticas Públicas está constituido por 12 profesionales y una asistente de Dirección.

Entre los profesionales que componen el equipo destacan ingenieros comerciales, ingenieros industriales e ingenieros químicos, y técnicos estadísticos.

Asimismo, cabe señalar que varios poseen postgrado o post títulos en especializaciones tales como economía, econometría, finanzas, etc.

En términos de organización, dentro de la Dirección de Estudios y Políticas públicas hay dos áreas que desarrollan las actividades:

- **Análisis de Mercados Mineros:** Estudiar las tendencias de corto y mediano plazo que registra el cobre y otros productos de importancia para Chile, de manera de disminuir las asimetrías de información y entregar información útil para la toma de decisiones de los actores relevantes públicos y privados del quehacer nacional.
- **Estrategias y Políticas Públicas:** Analizar, evaluar y proponer tópicos asociados al diseño de estrategias y políticas orientadas al desarrollo sustentable de la minería en Chile y al fortalecimiento del aporte del sector al resto de la economía.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a de Estudios y Políticas Públicas se relaciona con el Ministerio de Minería; en tanto, al interior de COCHILCO se vincula principalmente con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, quien revisa todos 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 Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica, por la coordinación que se requiere para abordar los temas críticos de las empresas estatales; y con el/la Director/a de Fiscalización, para analizar factores de inversión y comercio del sector minero.

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

CLIENTES EXTERNOS

Los actores externos con los que se relaciona el/la Director/a de Estudios y Políticas Públicas son el Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Hacienda (especialmente DIPRES), empresas mineras públicas y privadas, universidades, centros de investigación minera y entidades gremiales del sector (Consejo Minero, SONAMI, Asociaciones de industriales, etc.)

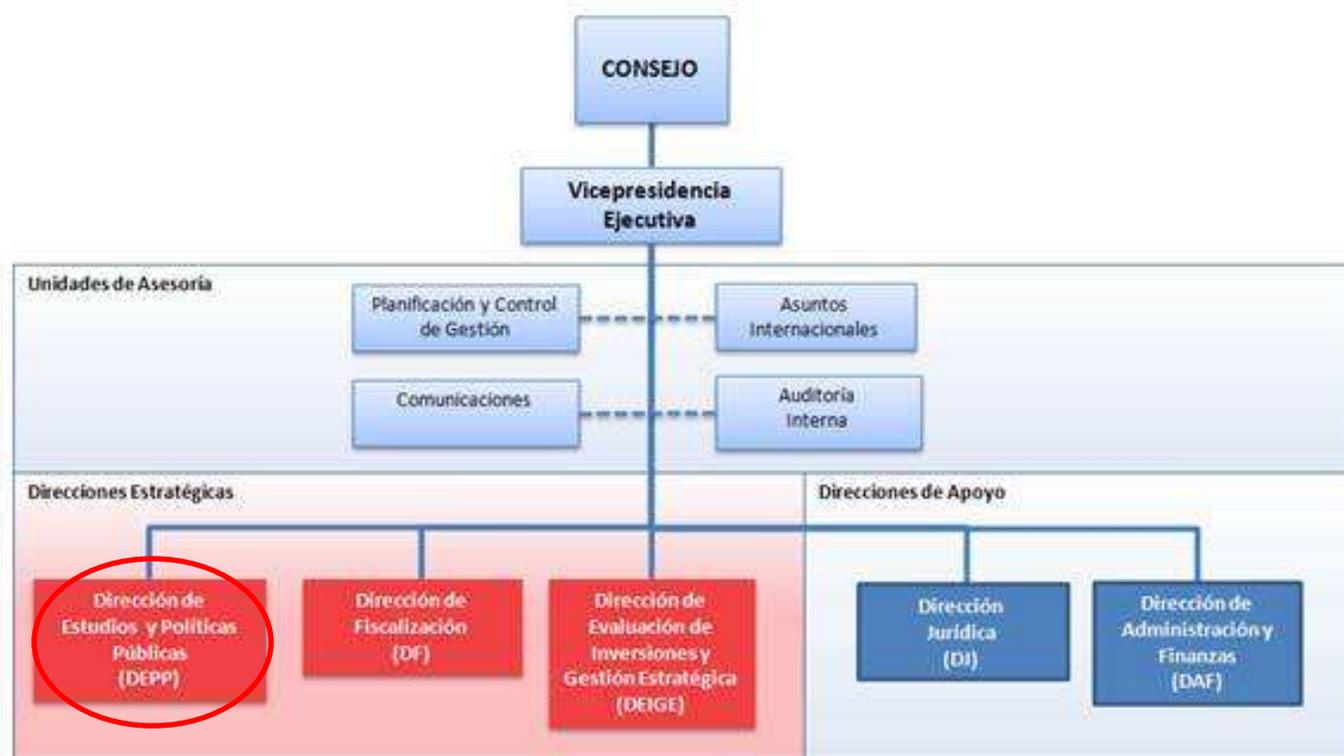
También con organismos internacionales como el GIEC (Grupo internacional de Estudios del Cobre), la OMS (Organización Mundial de la Salud) y APEC (Cooperación Económica del Asia-Pacífico).

DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|-----------------------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 13 |
| Dotación Total del Servicio | 90 |
| Personal a 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 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 **\$4.315.000.-** 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.- | \$3.620.199.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$8.353.196.- | \$167.064.- | \$8.520.260.- | \$6.391.622.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$4.544.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$4.367.515.- | \$87.350.- | \$4.454.865.- | \$3.620.199.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$7.311.188.- | \$146.224.- | \$7.457.412.- | \$5.706.084.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$4.315.000.- |

***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/a 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.