

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: EVALUACIÓN DE INVERSIONES Y GESTIÓN ESTRATÉGICA 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	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
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 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/o experiencia en modelos de negocios de control de gestión operacional y/o estratégica, y/o la evaluación y/o seguimiento de proyectos de inversión, preferentemente en materias del ámbito minero.

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 Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica le corresponde resguardar los intereses del Estado relacionados con sus empresas mineras, revisando y recomendando proyectos de inversión, evaluando el uso óptimo de sus recursos, asesorando la definición de estrategias de desarrollo y metas de gestión, monitoreando el cumplimiento de éstas, en consonancia con la legislación vigente en temas mineros, permitiendo con esto asegurar el cumplimiento de las metas y el uso óptimo de los recursos del Estado en estas materias.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, coordinar y gestionar al interior de la Dirección, la revisión de los proyectos de inversión de las empresas mineras de CODELCO y ENAMI, elaborando recomendaciones conjuntamente con Ministerio de Desarrollo Social (MDS), con altos estándares de calidad y eficiencia.
2. Planificar y gestionar informes y análisis específicos relacionados con la gestión estratégica y operativa de CODELCO y ENAMI y su desarrollo de corto y largo plazo.
3. Hacer seguimiento físico, financiero, metas y objetivos de los principales proyectos de inversión de las empresas mineras del estado (EME).

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1.- Potenciar el análisis y seguimiento a los resultados de gestión de Codelco y Enami, con el propósito de apoyar las funciones de Cochilco en su rol de evaluador de inversiones y seguimiento de ellas, en las empresas mineras del Estado.</p>	<p>1.1.- Realizar reportes periódicos de seguimiento a los resultados de gestión de Codelco y Enami emitidos oportunamente.</p> <p>1.2.- Fortalecer (formalizar y documentar) la metodología utilizada para los seguimiento a los resultados de las empresas mineras del Estado (Codelco y Enami).</p>
<p>2.- Realizar una correcta evaluación de los proyectos de inversión de las empresas mineras del Estado y del seguimiento a la implementación de recomendaciones entregadas por Cochilco – MDS a Codelco y Enami, con el objetivo de fortalecer el rol de evaluador de inversiones encomendado.</p>	<p>2.1.- Mejorar la metodología de los procesos de evaluación y seguimiento de los proyectos de inversión presentados por las empresas mineras del Estado, con el fin de mejorar las recomendaciones realizadas por la Institución a dichas evaluaciones y verificar el cumplimiento de los compromisos de cada proyecto y la aplicación de las recomendaciones de Cochilco.</p> <p>2.2.- Realizar seguimientos periódicos a los Proyectos Principales en ejecución.</p>
<p>3.- Mejorar la gestión estratégica institucional y la calidad de los procesos estratégicos de la Institución, que permitan fortalecer las funciones de Cochilco en su rol de evaluador de inversiones y seguimiento de ellas y reducir riesgos operacionales.</p>	<p>3.1.- Dar cumplimiento óptimo de las actividades comprometidas por la Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica, con el Consejo de la Institución, en su plan de trabajo anual.</p> <p>3.2.- Mantener certificados los procesos de la Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica, 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 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 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

A la Dirección de Evaluación de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica le corresponde asesorar a las empresas estatales CODELCO y ENAMI en:

- La toma de decisiones que afectan al desarrollo de largo plazo, el cumplimiento de su misión y el mantenimiento de sus niveles de competitividad.
- La fijación de metas y objetivos de gestión estratégica y evaluación de su cumplimiento, generando propuestas estratégicas así como recomendaciones de acción específicas.

- La consistencia de los planes de desarrollo y de los programas de inversión con las metas y objetivos de gestión estratégica.
- Finalmente, junto a Ministerio de Desarrollo Social (MDS), revisa y recomienda los proyectos de inversión correspondientes a CODELCO y ENAMI, según su factibilidad técnico-económica.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica se caracteriza por ser un equipo altamente profesionalizado y especializado, que se organiza en 2 áreas: Control de gestión, y Evaluación de proyectos o consultorías. Está integrado por 13 personas, principalmente ingenieros civiles e ingenieros comerciales.

CLIENTES INTERNOS

El/la Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica se vincula principalmente con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, a quien asesora técnicamente. En este mismo sentido, tiene coordinación con el/la Fiscal, quien 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 con el/la Director/a de Fiscalización, para identificar 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

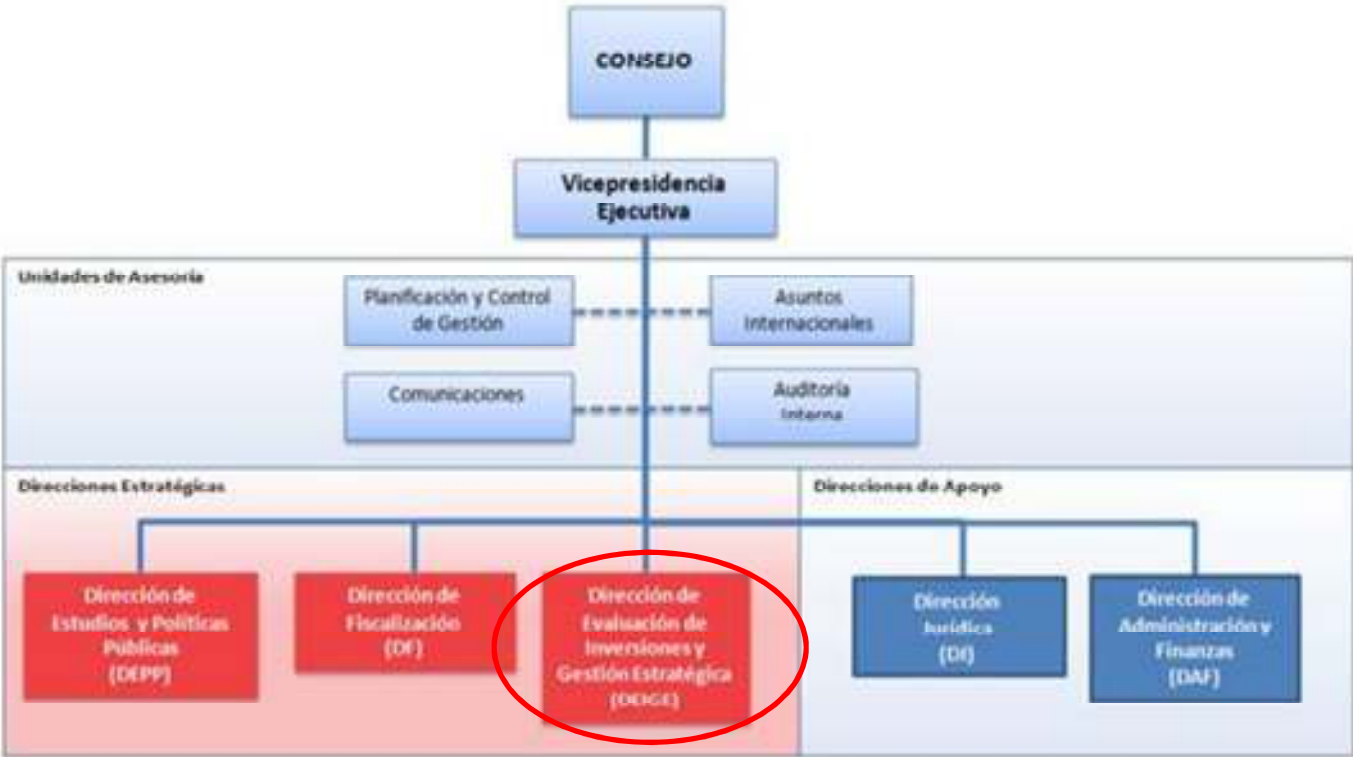
El principal cliente externo es el Ministerio de Minería.
Los otros actores externos con los que se relaciona son el Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Medio Ambiente, Empresas Mineras del Estado y entidades gremiales del sector.

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	\$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.