

JEFE DIVISIÓN ANTIMONOPOLIOS¹
FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe de la División Antimonopolios, le corresponderá liderar la División a cargo de todas aquellas investigaciones de conductas unilaterales (abusos de posición dominante) y de acuerdos verticales, conjuntamente con los análisis que sustenten los requerimientos, consultas y demás acciones de la Fiscalía Nacional Económica ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, la Corte Suprema de Justicia y otras instancias judiciales y administrativas, con el fin de proteger los mercados y sectores productivos de la economía chilena. Asimismo, en caso de ser requerido le corresponde apoyar a la División de Fusiones en el marco de control obligatorio de operaciones de concentración.

Al asumir la Jefatura de la División Antimonopolios le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir las investigaciones de conductas unilaterales (abusos de posición de dominio) y de acuerdos verticales que lleven a cabo los distintos agentes económicos, con el fin de determinar los potenciales efectos sobre la libre competencia y proponer al Fiscal Nacional Económico las medidas y acciones que procedan.
2. Proponer al Fiscal Nacional Económico el sustento legal y económico con el fin de apoyar las actuaciones de la Institución en los temas relativos a los productos de la División.
3. Dirigir, orientar y formar profesionales abogados y economistas en investigaciones relacionadas con conductas unilaterales (abusos de posición de dominio) y de acuerdos verticales en distintos mercados y sectores, desde el punto de vista de la defensa de la libre competencia y la regulación económica.
4. Informar, proponer y asesorar al Fiscal Nacional Económico respecto del curso de las investigaciones en desarrollo, con miras a evaluar las posibles acciones futuras.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	20
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-05-2026
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ignacio Guerrero Toro.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer el trabajo de los equipos legales y económicos de la División Antimonopolios, con el fin de consolidar investigaciones robustas y oportunas que permitan posicionar a la FNE como un actor técnico y estratégico relevante ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y la Corte Suprema.</p>	<p>1.1 Instalar una metodología estructurada de planificación y gestión de investigaciones, que incorpore hitos, indicadores de avance, mecanismos de control de plazos y evaluación de riesgos, asegurando consistencia técnica y alineación estratégica en los productos de la División.</p> <p>1.2 Establecer mecanismos de seguimiento que permitan evaluar resultados, retroalimentación y propuestas de mejora.</p> <p>1.3 Fortalecer las capacidades técnicas en el equipo en evaluación de riesgos y/o efectos competitivos en conductas unilaterales y acuerdos verticales, así como en el uso de herramientas tecnológicas para el análisis de información.</p>
<p>2. Desarrollar investigaciones de mayor profundidad técnica y probatoria, que deriven en acciones eficaces de la FNE ante los órganos jurisdiccionales y que permitan confrontar oportunamente las alegaciones de las personas o empresas investigadas.</p>	<p>2.1 Mejorar las herramientas de planificación de las investigaciones (con mecanismos de monitoreo y alertas de control de plazos).</p> <p>2.2 Mejorar la calidad y la oportunidad de los productos de la División, de acuerdo con las guías y procedimientos existentes, así como también las buenas prácticas de agencias internacionales.</p> <p>2.3 Confrontar oportunamente las alegaciones de las personas o empresas investigadas.</p>
<p>3. Procurar los medios para asegurar un proceso investigativo complejo y un análisis legal y económico robusto que permita respaldar una defensa exitosa de la posición de la FNE ante los órganos decisorios.</p>	<p>3.1 Fortalecer los equipos legales y económicos de la División con herramientas de análisis y mejora de competencias.</p> <p>3.2 Desarrollar análisis legales y económicos oportunos y de calidad.</p> <p>3.3 Fortalecer las herramientas tecnológicas disponibles para la División con el objeto de manejar grandes volúmenes de información y mejorar la comunicación electrónica con otros organismos reguladores.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>4. Liderar la gestión interna de los equipos de trabajo de la División incentivando las buenas prácticas y desarrollo en los ámbitos de habilidades con énfasis en las materias de probidad e integridad y todas aquellas acciones tendientes a desarrollar un buen clima laboral.</p>	<p>4.1 Elaborar un programa de trabajo orientado a una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, teniendo en cuenta el desarrollo de habilidades y la generación de un clima laboral armónico y de respeto por las personas que se desempeñan en la División y en el resto de la institución.</p> <p>4.2 Incorporar en las actividades a realizar por el equipo de la División, cursos y prácticas para conocimiento en materias de probidad e integridad que le permitan proceder y gestionar adecuadamente los asuntos que le correspondan en esta materia.</p>
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

<p>El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$7.555.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$7.250.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$8.165.000.-</p> <p>Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>
--

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de abogado, ingeniero civil o comercial, contador auditor o administrador público, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 35 del Decreto Ley N°211 de 1973; Artículo 30 y 31 de la Ley 20.971, Artículo 1° de la Ley N° 19.610; Artículo 1°, Número 9, de la Ley N° 19.911; Artículo 2° del DFL N° 33, de diciembre de 2004, del Ministerio de Hacienda; y Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de libre competencia, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en asesoría estratégica en libre competencia ante el TDLC y/o la Corte Suprema, participación en investigaciones complejas de conductas en libre competencia**.

Se valorará tener un nivel intermedio de inglés.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

³Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.
C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN	Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	117
Presupuesto Anual	\$ 8.899.241.000-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>Misión:</p> <p>Defender y promover la libre competencia actuando en representación del interés público como organismo especializado, para evitar que agentes con poder de mercado atenten individual o conjuntamente contra la libertad económica, procurando así el mayor bienestar general de la sociedad.</p> <p>Objetivos Estratégicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar y desarrollar investigaciones eficientes en materia de prácticas colusorias, de abusos de posición monopólica y de concentraciones que afecten, o puedan afectar, el funcionamiento eficiente de los mercados y el bienestar general de la sociedad.

2. Realizar estudios de mercado que entreguen información sobre sectores que en su ejercicio puedan afectar la libre competencia y, cuando corresponda, generen recomendaciones para su mejor funcionamiento.
3. Promover y desarrollar actividades en el ámbito nacional e internacional para difundir la libre competencia, a fin de actuar preventivamente ante entidades públicas, privadas, agentes económicos y ciudadanía en general, participando además activamente con la red de organismos expertos internacionales a fin de lograr efectividad y éxito en sus resultados.

Productos Estratégicos:

1. Acciones de libre competencia derivadas de procesos investigativos y de estudios de la FNE que tienen como resultado distintas estrategias, a fin de hacer presente el cambio de conducta a los agentes de mercado.
2. Acciones de promoción activa y difusión de la libre competencia (Política de Advocacy) en el ámbito nacional para conocimiento y prevención de conductas anticompetitivas.
3. Actividades de difusión y colaboración en materia de libre competencia realizadas como parte integrante de la red de organismos expertos internacionales, destinadas al aprendizaje e integración de mejores prácticas institucionales.

Clientes

1. Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
2. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
3. Ministerio Público.
4. Poder Judicial.
5. Poder Legislativo.
6. Contraloría General de la República.
7. Servicio Nacional del Consumidor.
8. Empresas Privadas.
9. Empresas Públicas.
10. Municipalidades.
11. Entidades públicas y privadas que reciben capacitación del rol de la FNE en forma directa como parte de la promoción y difusión.
12. Instituciones y organismos con los que la FNE ha suscrito convenios de acuerdo y colaboración.
13. Asociaciones Gremiales.
14. Asociaciones de Consumidores.
15. Abogados.
16. Académicos y estudiantes.
17. Consumidores.
18. Agencias y organismos internacionales en materia de libre competencia.
19. Comisión para el Mercado Financiero.

20. Servicio de Impuestos Internos.

La Fiscalía Nacional Económica es un servicio que se encuentra en la Región Metropolitana y no tiene presencia en otras regiones del país.

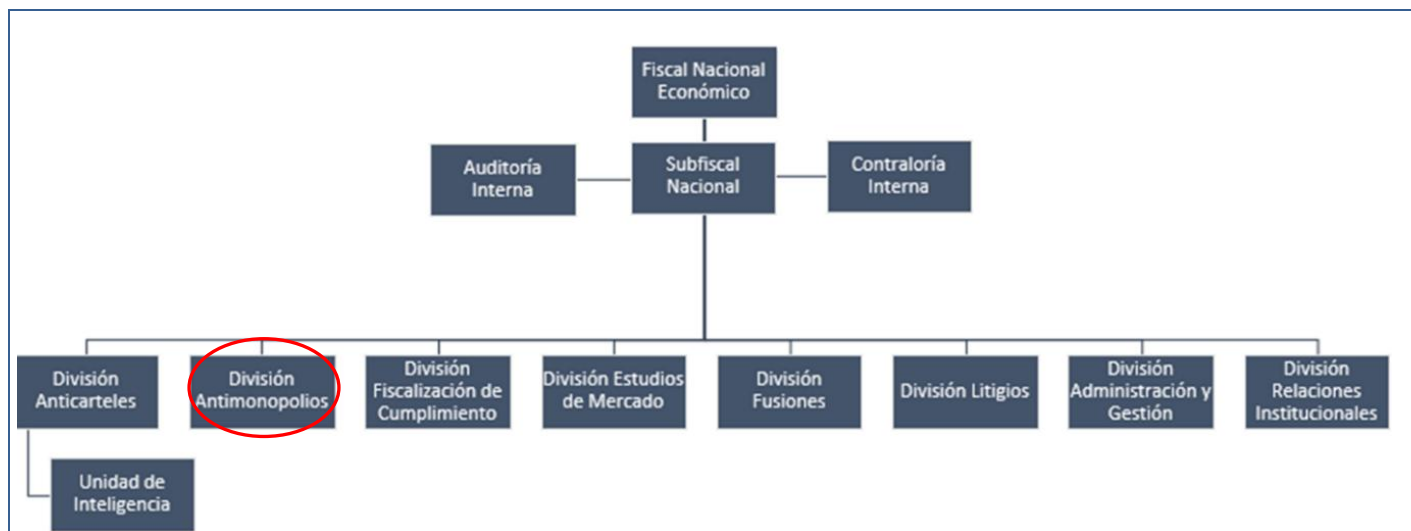
**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

La Jefatura de División Antimonopolios se relaciona internamente con el Fiscal Nacional Económico y el Subfiscal Nacional, a quienes debe presentar las conclusiones de sus investigaciones y asesorar en las temáticas que conciernen a su División.

Los clientes externos son agentes económicos (empresas, gremios, asociaciones, cámaras de comercio, etc.), autoridades reguladoras (telecomunicaciones, servicios sanitarios, electricidad, entre otros), Ministerio de Economía, Congreso Nacional, Corte Suprema y el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, a fin de ejecutar análisis relacionados con sus funciones.

En el ámbito internacional se relaciona con agencias pares y foros tales como la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), ICN (International Competition Network), entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Fiscal Nacional Económico
- Subfiscal Nacional
- Jefe/a División Relaciones Institucionales
- Jefe/a División Fusiones
- Jefe/a División Litigios
- Jefe/a División Antimonopolios
- Jefe/a División Administración y Gestión
- Jefe/a División Anticarteles
- Jefe/a División Estudios de Mercado
- Jefe/a División Fiscalización de Cumplimiento

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

El personal de planta y a contrata de la Fiscalía Nacional Económica tendrá dedicación exclusiva al desempeño de los cargos que ocupen en el Servicio, los que serán incompatibles con toda otra función en la Administración del Estado, salvo los referidos en la letra a) del artículo 81 de la ley N°18.834. (Actual artículo 87, letra a), del Estatuto Administrativo, que permite desarrollar actividades docentes hasta por un máximo de doce horas semanales).

No podrá prestar servicios como trabajador dependiente o ejercer actividades propias del título o calidad profesional o técnica que posean para personas naturales o jurídicas que puedan ser objeto de la acción del Servicio.

(Fuente legal: Artículo 38°, del DFL N° 1, de 2005, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 211, de 1973).

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero 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.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su

Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los funcionarios y demás personas que presten servicios en la Fiscalía Nacional Económica, estarán obligados a guardar reserva sobre toda información, dato o antecedente de que puedan imponerse con motivo u ocasión del ejercicio de sus labores y, especialmente, aquellos obtenidos en virtud de las facultades indicadas en letras a), g), h), n), o), p) y q) del artículo 39, y en el artículo 41. Sin perjuicio de lo anterior, tales antecedentes podrán utilizarse para el cumplimiento de las funciones de la Fiscalía Nacional Económica y el ejercicio de las acciones ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia o los tribunales de justicia. (Fuente Legal: Artículo 42º, del DFL N° 1, de 2005, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 211, de 1973).

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.