

**JEFE/A DEPARTAMENTO FUNCIÓN ELÉCTRICO
COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA – CNE
MINISTERIO DE ENERGÍA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a del Departamento Función Eléctrico, le corresponde dirigir y coordinar la tarificación, planificación y regulación del Sector Eléctrico Nacional. Asimismo, asesorar y proponer técnicamente en materias de fortalecimiento y articulación del análisis de precios, tarifas y normas técnicas a las que deben ceñirse las empresas de producción, comercialización, generación, transporte, distribución y consumidores de energía, para un desarrollo energético confiable y a precio justo.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años. Los años de experiencia requeridos serán de cuatro años en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.*

Fuente Legal: Art. 11 del DFL N° 12 del 2009, del Ministerio de Hacienda.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-11-2016.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Philip Wood.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Generar condiciones para el desarrollo confiable, sustentable, inclusivo y de precios razonables de los Mercados Energéticos Chilenos a través de su regulación, monitoreo, análisis, tarificación y dictación de normativas técnicas, económicas y de seguridad, y asimismo asesorar a las autoridades en las materias del Sector Energético, mediante propuestas y análisis de carácter regulatorio.

Objetivos Estratégicos:

- Generar información oportuna y correcta a través del monitoreo, seguimiento y proyección de los niveles de confiabilidad, sustentabilidad y precios de los mercados energéticos, con el objeto de apoyar la adecuada toma de decisiones.
- Desarrollar, proponer y dictar las normas legales, reglamentarias, técnicas, económicas y de seguridad que se requieran para lograr los objetivos de Política Energética en los mercados de referencia.
- Implementar la regulación económica de los mercados energéticos en los casos y formas que establezca la legislación, con el objeto de contribuir a generar las condiciones para un desarrollo confiable, sustentable, inclusivo y de precios razonables.

Productos Estratégicos:

- Propuestas de Normativa.
 - Propuestas de Reglamentos.
 - Propuestas de Normas Técnicas.
 - Propuestas de cambios a la Legislación Vigente.

Descripción: La creación de normativa considera las propuestas de reglamentos, normas técnicas y cambios a la legislación vigente en los casos que sea necesario.

- Determinación del Nivel, Estructura y Estabilidad de Precios de los combustibles derivados del Petróleo.

Descripción: Referido al Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo (FEPP) y a los procesos de cálculo vinculados a los combustibles derivados del Petróleo.
- Fijaciones Tarifarias de los Segmentos del Sector Eléctrico.

Descripción: Referido a los procesos de fijación tarifaria realizados de acuerdo a lo establecido por Ley.

Clientes:

- Organismos del Estado.
- Empresas del Sector Energético.
- Ciudadanía.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El actual Gobierno encomendó al Ministerio de Energía la elaboración de una agenda que sirviera de ruta para construir y ejecutar una Política Energética de Largo Plazo, con validez social, política y técnica. Dicha agenda se lanzó en mayo del año 2014.

En ese marco, la Comisión Nacional de Energía (CNE) juega un rol preponderante en el cumplimiento de dos de sus siete ejes, esto es la reducción de los precios de la energía, con mayor competencia, eficiencia y diversificación en el mercado energético, así como en lo relativo a la conectividad para el desarrollo energético, lo que implica establecer un nuevo marco regulatorio para el transporte de la energía, junto a la adecuación normativa de la operación de los sistemas interconectados, para la incorporación eficiente y segura de las energías renovables no convencionales así como también establecer un nuevo marco regulatorio para la distribución de gas por red.

En la actualidad la institución se encuentra en la implementación de un importante número de medidas orientadas al logro de estos objetivos, por ejemplo reducir los costos marginales de la electricidad, la reducción de los precios de suministro eléctrico, el levantamiento de las barreras para las energías renovables no convencionales, fomentar el uso eficiente de la energía, diseñando un sistema de estabilización de los precios de los combustibles.

A estos desafío se suma hoy la implementación de la Política Energética 2050, la que establece metas a mediano plazo, orientadas a contar con un sector energético confiable, sostenible, inclusivo y competitivo, con el fin de avanzar hacia una energía sustentable en todas sus dimensiones. De los 4 pilares establecidos en dicha política, la Comisión Nacional de Energía (CNE) tiene un rol altamente relevante en los aspectos relativos a seguridad y calidad de suministro, así como en lo que respecta a energía como motor de desarrollo.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La Comisión Nacional de Energía (CNE) se relaciona con el Ministerio de Energía y su Subsecretaría, los Ministerios de Hacienda, Obras Públicas y Medio Ambiente, con el fin de articular o generar las condiciones necesarias, para cooperar, coordinar, unificar y analizar los criterios técnicos-regulatorios respecto a las materias en común, que conciernen a dichas instituciones. Asimismo, la Comisión Nacional de Energía (CNE) se vincula con la Contraloría General de la República, en relación con los actos administrativos que son objeto de toma de razón por parte de dicho órgano, generando las reuniones e información necesaria para aclarar eventuales dudas u observaciones que se requiera para resolverlas. Con el Congreso Nacional, la Comisión Nacional de Energía (CNE) se relaciona respecto del apoyo en la tramitación de los proyectos de ley propios del sector u dando respuesta a los requerimientos de información que se soliciten. Con el Tribunal de defensa de la Libre Competencia en relación con requerimientos de información, y el Panel de Expertos en lo que respecta a las posibles discrepancias que presenten las empresas en contra de actos de la Comisión Nacional de Energía (CNE).

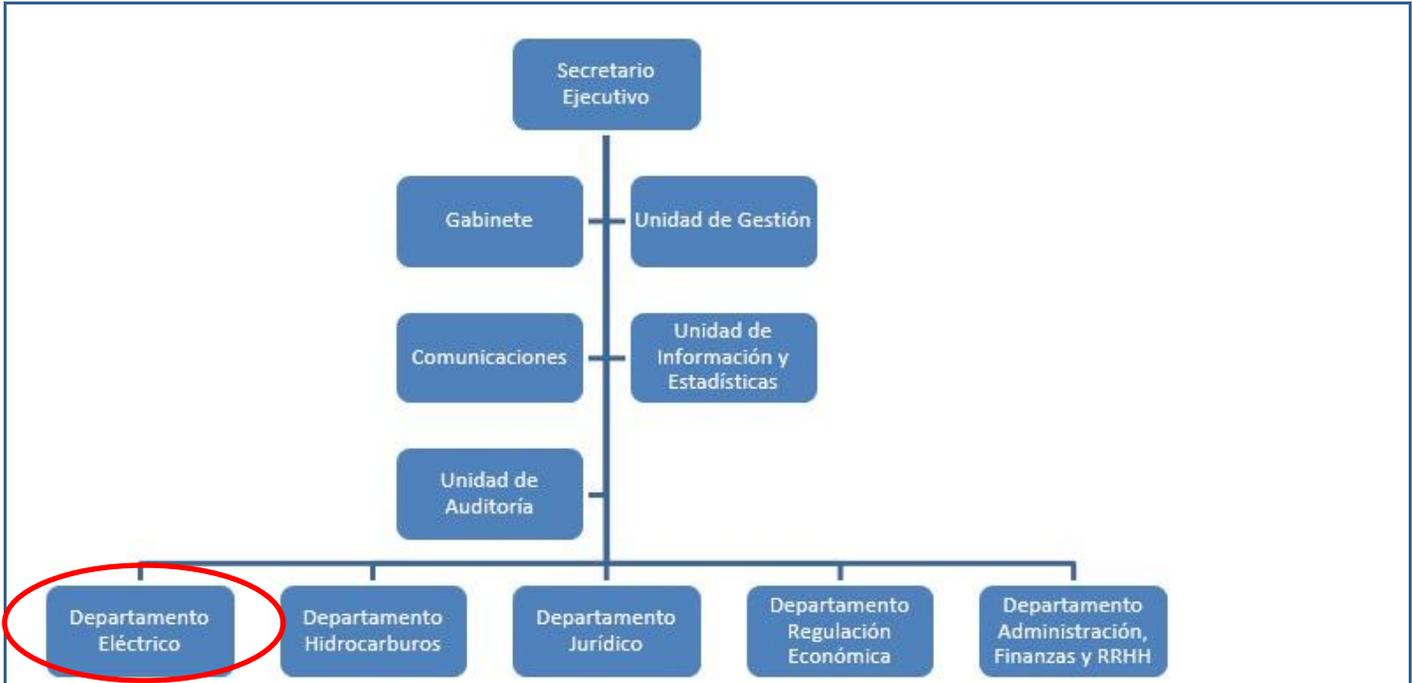
Igualmente, se vincula con empresas del sector eléctrico, empresas del sector gas (natural o licuado), empresas del sector petróleo y combustibles, y las empresas del sector carbón, las cuales deben aplicar las normativas que dicte la institución.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Desde el año 2014 la Comisión Nacional de Energía (CNE) ha emprendido un proceso de fortalecimiento de su rol regulador y de asesor en políticas públicas, correspondiéndole un papel destacado en la implementación de la Agenda de Energía propuesta por el Gobierno. Al mismo tiempo, sucesivas leyes han incorporado nuevas tareas regulatorias al organismo, con el consiguiente crecimiento en la planta de personal especializado. En efecto, a manera de ejemplo, podemos mencionar la Ley 20805 que perfecciona el Sistema de Licitaciones de Suministro Eléctrico para clientes sujetos a regulaciones de precios, ley 20928 que establece Mecanismos de Equidad en las tarifas de Servicios Eléctricos y ley 20936 que establece un nuevo Sistema de transmisión Eléctrica y crea un Organismo Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

Dentro del mismo marco generado por la Agenda, y de cara a los cambios legislativos en los que la Comisión Nacional de Energía (CNE) ha tenido un importante papel, es que se enfrentan en la actualidad nuevos desafíos, que harán aumentar de manera importante la dotación de nuestra institución, estableciendo además nuevas funciones a desarrollar. En particular la ley 20936, asigna un rol importante a la Comisión Nacional de Energía (CNE) en materia de planificación del sistema de transmisión, desarrollo normativo y procesos de tarificación de toda la transmisión. Así mismo la Ley 20928, establece nuevas materias relacionadas con el cálculo de ciertos descuentos en procesos tarifarios que lleva la Comisión Nacional de Energía (CNE) que implicarán mayor dotación de personal. Por último la Ley que perfecciona el marco normativo de la ley de Servicios de Gas, actualmente en trámite en el Senado, establece entre otros un mecanismo de regulación que contempla una intervención tarifaria, cuya activación requiere de la intervención de las autoridades.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a Departamento Función Eléctrico son:

Secretario/a Ejecutivo/a: Responsable de dirigir técnica y administrativamente la Comisión Nacional de Energía (CNE) en general, dictar resoluciones y ejercer las facultades para la buena marcha del servicio.

Jefe/a Departamento Hidrocarburos: Responsable de asesorar técnicamente en el ámbito de hidrocarburos, en materias tales como formulación de políticas, propuestas de normativas, gestión de procesos tarifarios y regulatorios, análisis de mercados nacional y mundial de hidrocarburos.

Jefe/a Departamento Jurídico: Responsable de asesorar jurídicamente a todas las áreas de la Comisión Nacional de Energía (CNE), sobre aspectos constitucionales, legales administrativos derivados del ejercicio de sus funciones propias.

Jefe/a Departamento Administración, Finanzas y Recursos Humanos: Responsable de adquirir, gestionar y administrar los recursos presupuestarios y físicos para el adecuado funcionamiento de la Comisión Nacional de Energía (CNE).

Jefe/a Departamento Regulación Económica: Responsable de analizar y servir de apoyo en el diseño de normativas y procesos tarifarios, para el sector energético chileno.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	72
Dotación de Planta	4
Dotación a Contrata	68
Personal a Honorarios	2

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 5.235.581.000
Presupuesto de Inversión	\$ 151.437.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

Las oficinas de la Comisión Nacional de Energía (CNE) se encuentran ubicadas en la ciudad de Santiago, no existiendo sedes regionales.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Comisión Nacional de Energía (CNE), son los siguientes:

- Secretario/a Ejecutivo.
- Jefe/a Departamento Función Eléctrico.
- Jefe/a Departamento Función Hidrocarburos.
- Jefe/a Departamento Función Jurídico.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Entre sus principales funciones se encuentran:

1. Asesorar al Secretario/a Ejecutivo/a en los aspectos técnicos y de los procedimientos asociados al análisis de precios, tarifas y normas técnicas que deben ceñirse las empresas de producción, comercialización, generación, transporte, distribución y consumidores de energía, proporcionándole soluciones y propuestas oportunas, en dichas materias.
2. Liderar el trabajo de establecimiento de norma técnica económica del sector eléctrico.
3. Liderar revisión de la norma técnica de seguimiento y calidad de servicio.
4. Diseñar y proponer normas y regulaciones que perfeccionen o complementen la normativa vigente.
5. Liderar y coordinar cuatrienalmente, la fijación de tarifas para el segmento de distribución (VAD) y subtransmisión de electricidad.
6. Liderar y coordinar cuatrienalmente, o cuando existan causales especiales, la valorización, expansión y tarificación de los sistemas medianos (zonas extremas).
7. Liderar y coordinar semestralmente, la fijación de precios nudos de corto plazo y su planificación indicativa. Asimismo, liderar cuando corresponda, la determinación de los precios de nudo de largo plazo y precios de nudo promedio y sus respectivos informes técnicos, cuando corresponda.
8. Liderar y coordinar anualmente, la revisión de la expansión de los sistemas de transmisión principales (troncal).
9. Liderar por parte de la CNE, el proceso de valorización y expansión de los sistemas de transmisión principales (troncal), que se realiza cada 4 años.
10. Elaborar los informes técnicos asociados a los procesos y tarifas indicados en los puntos anteriores, para el dictamen de los decretos respectivos por parte del órgano competente.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1.- Gestionar e implementar el mejoramiento permanente de la operación del Departamento de su responsabilidad, velando por la oportunidad, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos.</p>	<p>1.1.- Elaborar y presentar propuestas a la autoridad respecto del mejoramiento continuo al desarrollo de los procesos tarifarios y regulatorios, así también de cambios normativos que perfeccionen estos.</p>
<p>2.- Diseñar nuevos procesos tarifarios, de planificación y desarrollo, en el marco de importantes modificaciones legales al sector energético, a partir de la dictación de la nueva Ley de Transmisión competencia.</p>	<p>2.1 Efectuar un diagnóstico y análisis del desempeño de las normas técnicas emitidas por la CNE.</p> <p>2.2 Realizar análisis retrospectivos de los proceso tarifarios del año anterior para evaluar posibles mejoras.</p> <p>2.3 Entregar propuesta del diseño de procesos tarifarios conforme al marco regulatorio.</p>
<p>3.- Asesorar y formar parte del proceso de toma de decisiones de la Comisión, asesorando al Secretario Ejecutivo y autoridades ministeriales en la implementación de estrategias, políticas y procedimientos, proponiendo las acciones necesarias para la regulación del sector eléctrico.</p>	<p>3.1.- Evaluar el desempeño de la regulación y tarificación efectuada en los años anteriores, y en caso de ser necesario, efectuar recomendaciones o ajustes a los procedimientos internos o eventualmente a la regulación del sector eléctrico.</p>

<p>4.- Dirigir, coordinar y evaluar al equipo de trabajo, de modo tal que, junto con guiarlos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas del área, adopten prácticas laborales y generen las competencias requeridas a partir de los cambios legislativos, que en materia tarifaria y regulatoria se proyectan en el periodo.</p>	<p>4.1- Detectar brechas de competencias de los funcionarios a su cargo de forma de generar necesidades de capacitación que subsanen dichas brechas.</p> <p>4.2- Generar los cambios estructurales y organizacionales, que permitan enfrentar los desafíos planteados.</p>
--	--

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal con la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos institucionales; facilitando además, el acceso a la información pública.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO ¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de las personas y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias propias del sector energético, particularmente en el mercado eléctrico, principios de la regulación y tarificación del sector eléctrico en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en los ámbitos de administración, economía y/o mercados regulados, sistemas eléctricos de potencia, conceptos y fenómenos físicos relacionados con la producción, transporte y distribución de la energía eléctrica.</p> <p>Deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas.</p>	25 %
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	10 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	10 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	20 %
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	34
Presupuesto que administra	No administra

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo consta de 33 profesionales del Departamento Eléctrico y 1 Asistente, estructurados en dos Áreas principales, las que colaboran con el trabajo del Departamento Eléctrico en la gestión de los procesos y tareas para la discusión estratégica en el ámbito de la planificación, tarificación, regulación y de desarrollo normativo.

Área de Tarificación y Planificación:

Compuesta por las Unidades de Planificación de Sistemas Eléctricos y la Unidad de Procesos y Modelos Tarifarios.

Unidad de Planificación de Sistema Eléctricos.

Unidad encargada de coordinar los esfuerzos multidisciplinarios de la CNE, de sus distintos departamentos así como conducir los esfuerzos propios con el objetivo de desarrollar los procesos de planificación de la transmisión de los sistemas eléctricos del país, colaborando también en los procesos tarifarios con su visión de planificación cuando sea requerida, del mismo modo debe entregar su aporte desde el punto de vista de la planificación en los desarrollos regulatorios y normativos.

Unidad de Procesos y Modelos Tarifarios.

Unidad encargada de coordinar la elaboración de bases, ejecución y revisión de los procesos tarifarios de los segmentos de transmisión, distribución y sistemas medianos. Cuantificar y analizar los diversos efectos, a nivel de cliente y de la industria, que surgen de la ejecución de políticas públicas y regulatorias, así como de los resultados de los procesos tarifarios de los segmentos de transmisión, distribución y sistemas medianos. Analizar modelos tarifarios que estén siendo estudiados, implementados o utilizados en otros mercados que puedan ser aplicados en el sector eléctrico. Realizar las proyecciones de demanda de los clientes regulados e incorporar en dicha proyección la información de los clientes libres entregada tanto por la unidad de Mercados del departamento Eléctrico como agentes externos a la institución. Entregar antecedentes relevantes al resto de la organización así como proponer cambios regulatorios.

Área de Regulación y normativa:

Compuesta por las Unidad de Análisis y Desarrollo Normativo y Regulatorio y la Unidad de Mercados Eléctricos.

Unidad de Análisis y Desarrollo Normativo y Regulatorio.

Unidad encargada de la coordinación y elaboración de la normativa técnica, que por encargo legal y reglamentario tiene la Comisión Nacional de Energía. Dado el dinamismo tecnológico del sector, es necesario el constante monitoreo de las diferentes normas emitidas desde la CNE, a partir del análisis transversal a los cambios y desarrollos regulatorios del sector, manteniendo una continua relación con la industria, y permanente investigación del estado del arte operativo tanto nacional como internacional.

Unidad de Mercados Eléctricos.

Unidad encargada de realizar el monitoreo del funcionamiento del mercado eléctrico a nivel de generación, comercialización transporte y distribución en los sistemas eléctricos, realizar la Fijación semestral de Precios de Nudo de Corto Plazo y planes de obra indicativos. Proyecciones económicas respecto del mercado eléctrico y relación con la normativa de mercado. Colaborar con la Proyección de demanda eléctrica de clientes libres y sujetos a fijación de precios que lleva adelante la Unidad de proceso y modelos tarifarios con su visión del mercado de los clientes libres.

Proyección de bloques de licitaciones ERNC a licitar. Analizar la estadísticas y reportes eléctricos a nivel generación – transporte y distribución. Participación en modificaciones regulatorias respecto del mercado eléctrico e Incorporación del mercado eléctrico nacional respecto de eventuales interconexiones regionales.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Los clientes internos de este cargo son el/la Secretaria/o Ejecutiva/o, los Departamentos Hidrocarburos, Jurídico y de Regulación Económica. Los Departamentos Eléctrico e Hidrocarburos son las líneas funcionales principales de la Comisión, realizando el análisis técnico y necesario para la elaboración de la normativa del sector y gestionando los instrumentos y procesos regulatorios, todos los que son complementados por los Deptos. Jurídico y Regulación, previo a su ratificación por el Secretario Ejecutivo.

El Jefe/a del Departamento Función Eléctrico, se relaciona externamente con:

- Ministerio de Energía, en particular, y cuando corresponda con el Ministro, Subsecretaria, Jefes de División, en especial el Jefe de la División Jurídica, respecto de la coordinación que se requiera de los actos jurídicos que se deben dictar coordinadamente para los procesos tarifarios que se inician por la Comisión Nacional de Energía (CNE) y que se finalizan mediante decretos del Ministerio. Asimismo, se requiere coordinar informes, respuestas solicitadas a ambas instituciones, y participar en las reuniones que se necesiten para gestionar en forma coordinada la información pertinente a la función jurídica de dichas instituciones.
- Superintendencia de Electricidad y Combustibles en particular, y cuando corresponda con el Superintendente, Jefes de División, en especial su Fiscal, respecto de la coordinación que se requiera de los actos jurídicos que

requieran coordinar informes, respuestas solicitadas a ambas instituciones, y participar en las reuniones que se necesiten para gestionar en forma coordinada la información pertinente a la función jurídica de dichas instituciones.

- Contraloría General de la República, a fin de coordinar las reuniones que se requieran para aclarar dudas o consultas, ya sea con los abogados de los Comités que les corresponde revisar la legalidad de los actos jurídicos que se envían para su toma de razón, como con los jefes de División y eventualmente con el Contralor General de la República cuando se requiera.
- Consejo de Defensa del Estado, a fin de coordinar la defensa cuando se le solicita de los intereses fiscales comprometidas en una causa en particular.
- Empresas del sector energía, participando en las reuniones que se requieran para efectos de coordinarse, informar o requerir información, en el marco de las funciones que competen a la Comisión Nacional de Energía (CNE). En particular, acompañando a los directivos técnicos o en aquellas en que se solicite la participación de los fiscales de dichas empresas.
- Fiscalía Nacional Económica, cuando se requiera coordinar.
- Consejo para la Transparencia, en lo que respecta a los criterios jurídicos que sean pertinentes a las respuestas de las solicitudes de transparencia, en especial cuando se presenten impugnaciones a las decisiones de la autoridad ante el Consejo de la Transparencia.
- Congreso Nacional, a efectos de asesorar en la tramitación de los Proyectos de Ley, acompañando a las autoridades del sector o dando respuesta a los requerimientos de dicho órgano legislativo.
- Panel de Expertos, a efectos de participar en la defensa de las discrepancias que se presenten en contra de los actos jurídicos de la Comisión Nacional de Energía (CNE).
- Organismos internacionales de energía y reguladores y ministerios de energía de otros países, en los seminarios, reuniones de trabajo o jornadas en las que se requiera la presencia del fiscal de la Institución.

5.4 RENTA

El cargo corresponde al **nivel 1** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Nacional de Energía, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **3%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.741.000.-** 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 3%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.047.671.-	\$154.041.-	\$6.201.712.-	\$4.875.879.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$11.406.616.-	\$314.810.-	\$11.721.426.-	\$8.336.553.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$6.029.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.047.671.-	\$154.041.-	\$6.201.712.-	\$4.875.879.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$10.005.585.-	\$272.779.-	\$10.278.364.-	\$7.470.715.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.741.000.-

***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 cumplir 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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

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

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

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.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.