

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-03-2012

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ricardo Montero Jaramillo

### DIRECTOR/A REGIONAL DE COQUIMBO SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES - SEC

#### 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 cuadragésimo de la Ley N° 19.882

#### 2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

##### FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

## **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. Anticipar soluciones, analizar las variables que influyen directa e indirectamente en el ámbito energético local y nacional y estar alerta a sus fluctuaciones.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.  
Se valorará poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas. Capacidad para generar las condiciones que le permitan difundir los planes y programas de la Superintendencia y desarrollar acciones tendientes a mejorar la atención que se brinda a los ciudadanos.

### **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. Capacidad para afrontar y prevenir situaciones de crisis y contingencias que afecten a los ciudadanos de la región, derivados de la inadecuada manipulación, transporte, almacenamiento y consumo de los recursos energéticos.

### **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.

### **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

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en el ámbito de la administración o gestión. Se valorara contar con experiencia y/o conocimientos técnicos en materia de servicios energéticos, regulación económica, procesos de fiscalización y/o afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II nivel jerárquico
Servicio	Superintendencia de Electricidad y Combustibles
Dependencia	Superintendente
Ministerio	Ministerio de Energía
Lugar de Desempeño	La Serena

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Director/a Regional de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles le corresponde representar a el/la Superintendente/a en la región, fiscalizando y sancionando si corresponde, el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas sobre operación y uso de servicios energéticos, resguardando la seguridad y calidad de los productos y servicios energéticos, de manera que las operaciones y el uso de estos recursos no constituyan peligro para las personas y sus bienes.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejercer un rol de representación hacia la comunidad y otras instituciones públicas o privadas que abordan materias energéticas.
2. Fiscalizar y sancionar el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y normas técnicas sobre generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de electricidad, gas y combustibles líquidos, verificando la calidad y seguridad de los servicios que prestan a los usuarios.
3. Generar planes de acción que permitan difundir los derechos y deberes de los usuarios, conciliando posiciones y mediando frente a conflictos emergentes en su ámbito de acción.
4. Generar y mantener canales de comunicación expeditos al interior de la organización, coordinándose oportunamente con el nivel central frente a situaciones de alta complejidad e impacto.

5. Asesorar a autoridades gubernamentales regionales respecto de materias energéticas propias de la zona, estableciendo relaciones colaborativas con ellos y con otros actores del sector energético local.

#### DESAFÍOS DEL CARGO

El/la el cargo de Directora/a Regional de Coquimbo deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Implementar en su región, en base a los nuevos lineamientos institucionales definidos a nivel central, el proyecto de fiscalización directa e indirecta, donde la primera se refiere a la seguridad de instalaciones más riesgosas y la segunda a los procesos asociados a la calidad de servicio, que incluye los ámbitos de facturación, reclamos, interrupciones y compensaciones.
2. Implementar y poner en marcha el Sistema Integral de Atención, reclamos y consultas ciudadanas (SIAC) para su región, optimizando los tiempos de respuesta y calidad de atención a los usuarios.
3. Diseñar e Implementar un plan de comunicación, difusión e información ciudadana, con periodicidad mensual.

### 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

#### CONTEXTO DEL CARGO

La Superintendencia de Electricidad y Combustibles fue creada el 14 de diciembre de 1904, bajo el nombre de Inspección Técnica de Empresas y Servicios Eléctricos. Es un organismo autónomo que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Energía.

Actualmente sus funciones se definen según la Ley N° 18.410 de 1985, la que establece como su misión el supervisar y vigilar la adecuada operación de los servicios de electricidad, gas y combustibles, en términos de su seguridad, calidad y precio, garantizando así información y seguridad a la población.

Consecuentemente con su misión, el objetivo de la Superintendencia es fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas, sobre generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de combustibles líquidos, gas y electricidad, buscando que las operaciones y el uso de estos recursos energéticos no constituyan peligro para las personas y sus bienes.

Para cumplir con sus objetivos, la Superintendencia mantiene un fuerte incentivo al desarrollo tecnológico como la principal herramienta para fortalecer y hacer más eficientes los mecanismos de fiscalización que posee.

El área de jurisdicción de este cargo corresponde a la Región de Coquimbo. Esta región está dividida administrativamente en 3 provincias y 15 comunas, su superficie es de 40.579,9 km<sup>2</sup> lo que

representa el 5.37% de la superficie total del país. La población es de 718.717 habitantes, equivalente al 4 % de la población nacional. La capital de la región es la ciudad de La Serena.

La seguridad energética se perfila como uno de los principales desafíos del país, producto de la importación de las tres cuartas partes de la energía primaria que se consume en el territorio nacional. El mercado internacional, proveedor de la energía, se caracteriza por una alta volatilidad en los precios de los insumos y por interrupciones en las cadenas de suministro. Para afrontar este contexto se considera necesario colaborar, en la región, con acciones que permitan profundizar la seguridad energética regional y así aportar con mayores grados de autonomía energética.

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a
- Jefe/a División Ingeniería de Electricidad
- Jefe/a División Ingeniería de Combustibles
- Jefe/a División Jurídica
- Directores/as Regionales(14)

## BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales servicios prestados por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles regional son:

### **Fiscalización directa e indirecta**

- Fiscalización de comercio
- Control de calidad de distribución eléctrica
- Control de calidad de distribución de combustibles
- Fiscalización de instaladores
- Control de calidad de generación y transporte eléctrico, en coordinación con el nivel central.
- Fiscalización de instalaciones
- Control de calidad de refinación/producción de combustibles en coordinación con las áreas técnicas del nivel central

### **Fiscalización por certificación**

- Fiscalización de empresas certificadoras
- Autorizaciones a usuarios/as y clientes
- Recepción de solicitud y entrega de licencias de instaladores
- Autorizaciones a entidades de certificación de instalaciones interiores de gas.
- Autorización y registros de laboratorios de certificación de productos eléctricos y de combustibles.
- Autorizaciones y registros de áreas de concesiones del ámbito de la electricidad y de los combustibles.

- Registro de instalaciones del ámbito de los combustibles (estaciones de servicio, transporte de combustibles líquidos, ductos y estanques de gas y estanques de combustibles líquidos).

**Atención de ciudadanos/as**

- Atención de consultas/reclamos
- Tramitación de consultas / reclamos de los ciudadanos/as
- Campañas periódicas de educación a los ciudadanos/as en el ámbito de la seguridad y la promoción de los derechos de los ciudadanos/as

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del/la Directora/a Regional de Coquimbo está compuesto por cinco funcionarios, tres de ellos fiscalizadores y dos administrativos.

Las funciones asignadas al ejercicio de estos cargos están orientadas a cumplimiento de metas de inspección técnica en terreno y documental, y a manejar los sistemas e-declarador (sistema de declaraciones en línea), el sistema de certificación de instalaciones y la atención de usuarios.

**CLIENTES INTERNOS**

El/la Directora/a Regional del la Región de Coquimbo se relaciona al interior del servicio, con los jefes de división, jefes de departamento y Secretaria General, como así también en la atención de usuario, beneficiarios en general y con la plataforma de declaración electrónica.

Con los jefes de división, interactúa coordinando las acciones del plan de fiscalización anual de la Dirección Regional, en concordancia con los lineamientos de ambas divisiones.

Con la jefa del departamento ingeniero visitador, se relaciona para generar las coordinaciones con el jefe del servicio, las divisiones, los departamentos, otras unidades y direcciones regionales.

**CLIENTES EXTERNOS**

El/La Directora/a Regional en el ámbito de la fiscalización, se relaciona con: usuarios en general del sistema energético, clientes regulados de empresas distribuidoras, empresas de generación eléctrica (transporte de electricidad, distribución eléctrica, producción y refinación de combustibles, transporte de combustibles por oleoductos, transporte de gas por gasoductos, almacenamiento de combustibles, distribuidoras de combustibles, distribuidoras de gas por redes, distribuidoras de gas por cilindros o a granel y comercializadoras de artículos eléctricos y de combustibles), entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación, municipalidades, personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que prestan servicios en las áreas de electricidad y gas, y usuarios en general.

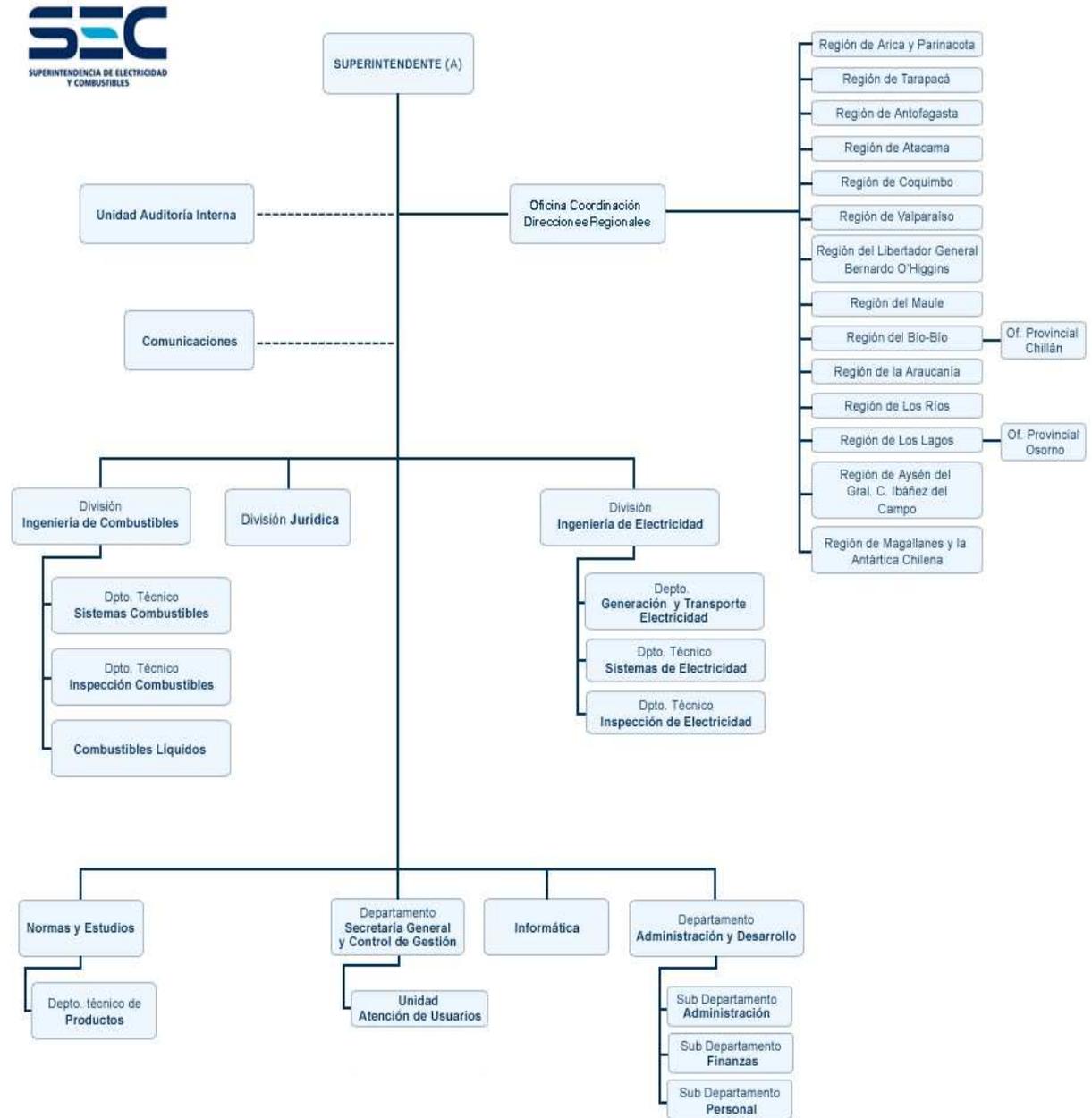
Además, establece relaciones con actores públicos y privados relevantes del entorno regional, como con la Comisión Regional de Medio Ambiente, Intendencia, Alcaldía y Gobernaciones, entregando asesoría en materias energéticas y coordinándose colaborativamente con ellos para implementar los lineamientos institucionales y resolver situaciones particulares de la zona de su jurisdicción.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Dotación Total del Servicio	291
Dotación honorarios de la región	1
Presupuesto que administra	No administra
Presupuesto del Servicio	\$8.900.124.000

\*Fuente: SEC, Ley de Presupuestos 2012

**ORGANIGRAMA**



**RENTA**

El cargo corresponde a un grado **8°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo y asignación de zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.984.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 25%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.738.139.-	\$684.535.-	\$3.422.674.-	\$ 2.823.057.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.510.287.-	\$877.572.-	\$4.387.859.-	\$ 3.546.945.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 3.064.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.729.476.-	\$682.369.-	\$3.411.845.-	\$2.814.935.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.270.630.-	\$817.658.-	\$4.088.288.-	\$3.322.267.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial</b>					<b>\$ 2.984.000.-</b>

\***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. Dichas personas después de cumplir 1 año de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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**

- El hecho de afectarle al postulante la circunstancia que reglamenta el artículo 12 N° 5 de la ley 19880, esto es “haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar a persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto”, será ponderado en conciencia por el Comité de Selección, de acuerdo al dictamen 15864/90 de Contraloría General de la República.
- Los nombramientos tiene una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, 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.
- 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 se deberán desempeñar 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 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. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.