

**JEFE/A DE DIVISIÓN INGENIERÍA DE ELECTRICIDAD  
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES - SEC  
MINISTERIO DE ENERGIA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Jefe/a de División de Ingeniería de Electricidad, le corresponde subrogar al Superintendente/a, en ausencia de éste; conducir la unidad a su cargo atendiendo a los procesos de fiscalización y de autorizaciones en el ámbito de su competencia, velando por el adecuado cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas sobre operación y uso de servicios eléctricos en los ámbitos de generación, transporte y distribución de la electricidad, para contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales y a la protección de los derechos de los usuarios y agentes en los ámbitos de acción de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles.

El/La Jefe/a de División Ingeniería de Electricidad deberá fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas verificando la calidad de los servicios y el uso de los recursos energéticos".

Para dar cumplimiento a lo anterior el/la Jefe/a de la División es responsable de las siguientes funciones:

1. Estudiar, analizar y proponer a la autoridad superior del servicio las resoluciones que corresponda en todas las materias técnicas.
2. Participar en la elaboración de normas, documentos e instructivos técnicos de carácter nacional.
3. Investigar, planificar, coordinar y fiscalizar las materias propias de la división de electricidad, según corresponda.
4. Asesorar directamente al jefe de Servicio en las materias de su competencia.
5. Asegurar la debida coordinación con las direcciones regionales y demás divisiones de la superintendencia en materias de su competencia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-11-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Valenzuela

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

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	41
<b>Presupuesto que administra</b>	\$970.962.357

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Mejorar y/o modificar los instrumentos utilizados para el monitoreo del desempeño del sector fiscalizado, con el objetivo de controlar el nivel de interrupciones en el servicio eléctrico, tanto en distribución como en transmisión.	1.1. Monitorear de manera periódica el desempeño de las empresas eléctricas del país de manera de lograr que las personas reciban cada vez menos interrupciones en sus hogares. 1.2 Implementar acciones para lograr una estrecha coordinación con las unidades regionales de modo de segmentar adecuadamente las tareas a impulsar desde cada área.
2. Revisar y proponer mejoras al sistema de monitoreo y control del desempeño de la Norma Técnica de Calidad de Servicio en Distribución (NTCSD).	2.1. Definir e implementar acciones para mejorar el uso de la información obtenida en la evaluación del desempeño, y para definir planes de acción orientados a mejorar el desempeño deficiente.
3. Fomentar la transparencia de los sectores fiscalizados, de manera que los usuarios puedan acceder a la información.	3.1 Diseñar e implementar un modelo de información pública comparativa entre los distintos concesionarios.
4. Conformar equipos de trabajo de alto desempeño, en un ambiente laboral que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales.	4.1. Gestionar el desempeño del equipo colaborador propiciando una retroalimentación continua y oportuna. 4.2. Generar prácticas que potencien el trabajo en equipo, canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes. 4.3. Ejecutar planes de mejora de ambiente de trabajo en su división.

#### **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.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.381.000.-** 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.137.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.869.000.**

La bonificación de estímulo individual se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

**Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

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 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en los ámbitos de administración y/o gestión en materias de servicios energéticos, regulación económica o afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en instituciones públicas o privadas.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### 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.

\*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, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
<b>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.
<b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.
<b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>	Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	389
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 14.494.813.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión institucional

Supervigilar la adecuada operación de los productos y servicios energéticos del país en términos de seguridad y calidad; fiscalizando, en los distintos niveles del mercado, que las operaciones y el uso de estos recursos se den en condiciones de seguridad para las personas, en conformidad a la normativa vigente y resguardando los derechos de todos los actores.

##### Objetivos Estratégicos institucionales

1. Asegurar el correcto funcionamiento del sistema energético del país, en sus distintos niveles de operación, por medio de la fiscalización de las instalaciones eléctricas, de gas y de combustibles líquidos, en base a las políticas y la normativa vigente en la materia, resguardando el uso eficiente y eficaz de los recursos fiscales, a través de la focalización en las áreas de operación donde la intervención de la SEC genera un mayor impacto en la seguridad de las personas.
2. Desarrollar y mantener actualizada la normativa técnica en el sector energético sujeto a la fiscalización de la SEC, a través de la generación de reglamentos y protocolos, que den cuenta de las variaciones y desarrollos que se presentan en el sector; y las definiciones del Ministerio de Energía, tendientes a dotar a los usuarios del sistema de productos y artefactos con mayor estándar de seguridad y mejor desempeño energético.
3. Fortalecer el proceso de autorizaciones a organismos e instaladores; y, la entrega de concesiones, tanto en los ámbitos de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el objeto de que instaladores, usuarios y empresas accedan a un servicio de mejor calidad, mayor resolución y donde las responsabilidades y tiempos destinados a cada actor y etapa del proceso están adecuadamente determinados.
4. Promover el auto cuidado y el uso responsable de los servicios y productos energéticos que se comercializan en el país, fomentando la educación y el acceso a información relevante sobre derechos y deberes de las personas en materias de electricidad y combustibles; y la atención oportuna de los distintos tipos de requerimientos a través de nuestros canales de contacto.

##### Cobertura Territorial

La Superintendencia tiene presencia territorial, con direcciones regionales en todas las Regiones del País y una oficina provincial en Osorno, que depende de la dirección regional de Los Lagos.

#### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

##### Clientes Internos

Los principales clientes internos del/la Superintendente/a son:

- Jefes/as de División.
- Jefes/as de Departamento.

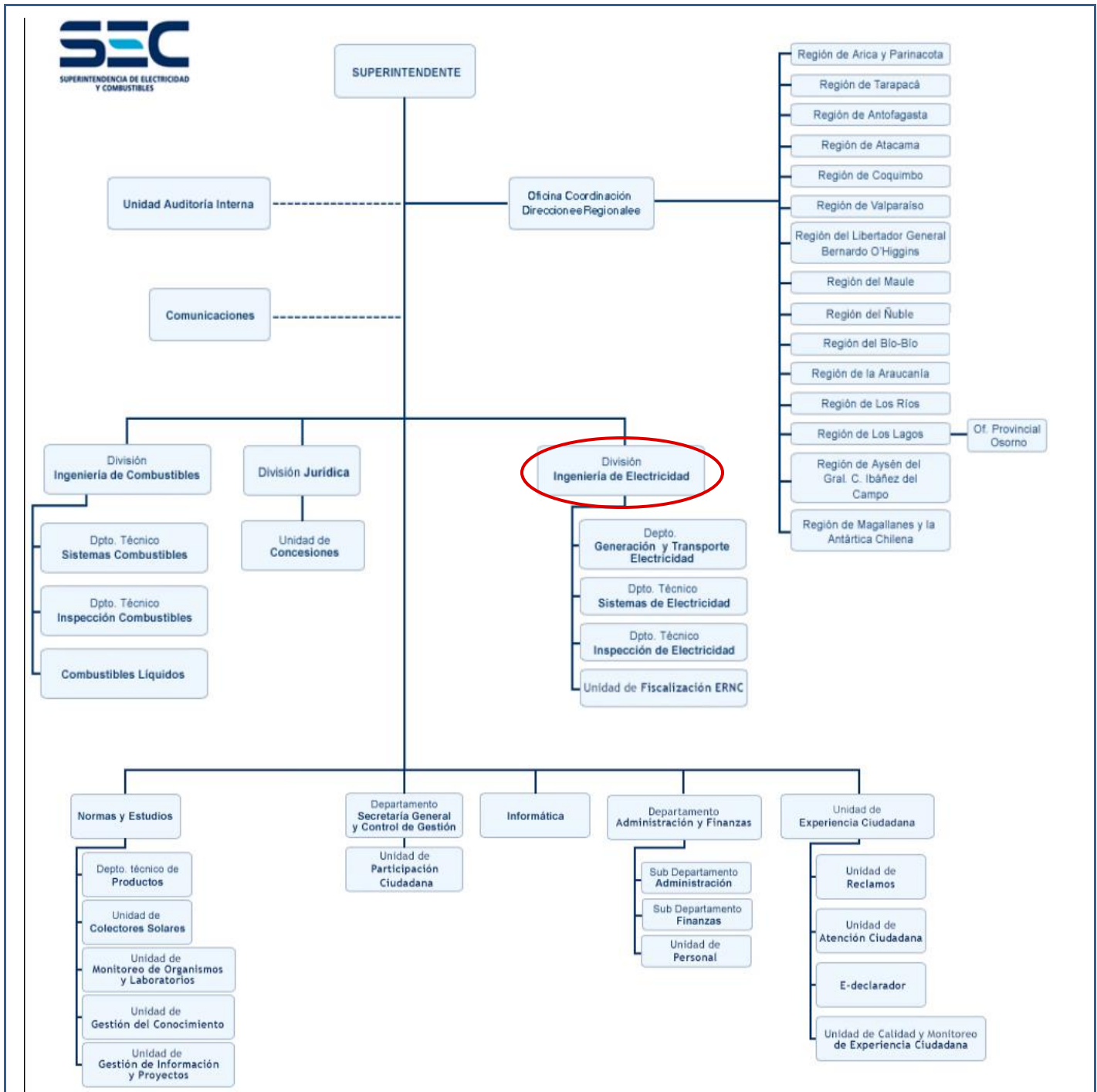
- Jefes/as de Unidad.
- Directores Regionales
- Los/las funcionarios/as de la Superintendencia y la Asociación de Funcionarios.

#### **Clientes Externos**

El /la Superintendente/a se relaciona, entre otros, con:

- Ministerio de Energía
- Comisión Nacional de Energía
- Consumidores o demandantes, de productos o servicios energéticos.
- Municipalidades, administradoras, propietarias de alumbrado público.
- Empresas oferentes de servicios energéticos:
  - Generadoras eléctricas
  - Transporte o transmisión eléctrica
  - Distribuidoras eléctricas
  - Empresas propietarias de oleoductos
  - Empresas de distribución de gas natural
  - Empresas de transportistas de gas natural
  - Empresas distribuidoras de gas de red
  - Empresas distribuidoras de gas licuado de petróleo
- Empresas distribuidoras y expendio a público de combustibles líquidos (estaciones de servicio):
  - Puntos de venta al público de empresas distribuidoras de gas licuado petróleo
  - Puntos de venta de gas licuado petróleo de terceros
- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación:
  - Organismos de certificación área eléctrica para productos
  - Organismos de certificación área combustibles para productos
  - Laboratorios de ensayo área eléctrica para productos
  - Laboratorios de ensayo área combustibles para productos
  - Entidades de certificación de instalaciones interiores de gas
  - Organismos técnicos de inspección periódica y reparación de cilindros, tanques y válvulas de gas licuado petróleo.
- Empresas acreditadas en INN y autorizadas por SEC para certificaciones en combustibles.
- Empresas comercializadoras de artículos (eléctricos, gas y combustibles)
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que prestan servicios en las áreas de electricidad y gas:
  - Instaladores, inspectores y ayudantes electricidad y gas.

3.4 ORGANIGRAMA



**Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP:**

**Cargo Nivel I:**

- Superintendente/a.

**Cargos Nivel II:**

- Jefe/a División de Ingeniería Combustibles
- Jefe/a División de Ingeniería Eléctrica
- Jefe/a División Jurídica



- Director/a Regional Arica y Parinacota
- Director/a Regional de Tarapacá
- Director/a Regional de Antofagasta
- Director/a Regional de Atacama
- Director/a Regional de Coquimbo
- Director/a Regional de O´Higgins
- Director/a Regional de Maule
- Director/a Regional de Ñuble
- Director/a Regional de Valparaíso
- Director/a Regional de Biobío
- Director/a Regional de Araucanía
- Director/a Regional de Los Ríos
- Director/a Regional de Los Lagos
- Director/a Regional de Aysén
- Director/a Regional de Magallanes