

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Metropolitana, Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Jefe/a del Departamento Eléctrico, le corresponde dirigir el departamento eléctrico y asesorar técnicamente en el ámbito eléctrico al Secretario Ejecutivo/a. Entre otras materias, debe cumplir con las funciones establecidas en la normativa, en cuanto a realizar el análisis de precios, tarifas y normas técnicas a las que deben ceñirse las empresas de producción, comercialización, generación, transporte y distribución de energía. Todo en concordancia con la política energética y con el objeto de contribuir al desarrollo de una matriz energética, limpia, segura, económica y diversificada.

**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: Artículo 11, del DFL N° 12, de 22 de diciembre de 2009, del Ministerio de Hacienda

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-10-2018.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristián Pliscoff

\*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

Generar condiciones para un desarrollo seguro, sustentable, diversificado y de precios eficientes de los mercados energéticos chilenos a través de la generación de propuestas al Ministerio de Energía de carácter regulatorio que permitan cumplir los objetivos de política pública, monitoreo, análisis, tarificación y dictación de normativas técnicas, económicas y de seguridad, así como asesorar a las autoridades en las materias del sector energético

#### Objetivos Estratégicos institucionales

1. Desarrollar las funciones establecidas en la normativa respecto a los mercados energéticos en el tiempo y forma que establezca la legislación vigente.
2. Analizar técnicamente la estructura y nivel de los precios y tarifas de bienes y servicios energéticos, en los casos y forma que establece la ley.
3. Fijar las normas técnicas y de calidad indispensables para el funcionamiento y la operación de las instalaciones energéticas, en los casos que señala la ley.
4. Monitorear y proyectar el funcionamiento actual y esperado del sector energético, y proponer al Ministerio de Energía las normas legales y reglamentarias que se requieran, en las materias de su competencia.
5. Asesorar al Gobierno, por intermedio del Ministerio de Energía, en todas aquellas materias vinculadas al sector energético para su mejor desarrollo.
6. Generar información oportuna a través del monitoreo, seguimiento y proyección de distintos parámetros de los mercados energéticos, tales como precios, estándares de seguridad y calidad de servicio, con el objeto de apoyar la adecuada toma de decisiones.
7. Implementar la política pública definida por el Ministerio de Energía en los casos que corresponda.

#### Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1. **Propuestas de Normativa:** Las propuestas al Ministerio de Energía considera reglamentos, normas técnicas y cambios a la legislación vigente en los casos que sea necesario.
2. **Determinación del Nivel, Estructura y Estabilidad de Precios de los combustibles derivados del Petróleo:** Referido al Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo (FEPP) y a los procesos de cálculo vinculados a los combustibles derivados del Petróleo.
3. **Fijaciones Tarifarias de los Segmentos del Sector Eléctrico:** Referido a los procesos de fijación tarifaria realizados de acuerdo a lo establecido por Ley.

#### Clientes:

1. Ministerio de Energía y su Subsecretaría, los Ministerios de Hacienda, Obras Públicas y Medio Ambiente: especialmente 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.
2. Congreso Nacional: Respecto del apoyo en la tramitación de los proyectos de ley propios del sector y dando respuesta a los

- requerimientos de información que se soliciten.
3. Fiscalía Nacional Económica: en relación con la información y análisis en materia de libre competencia que le sea solicitada.
  4. Empresas del Sector Energético: en lo relativo a la aplicación de las normativas que dicte la institución.
  5. Sociedad Civil: en relación a información pública respecto al sector energético.

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El actual Gobierno a través del Ministerio de Energía ha elaborado un documento denominado "Ruta Energética", tras efectuar mesas de trabajo abiertas y participativas con la ciudadanía en todas las regiones, con el objeto de recoger las principales inquietudes, problemáticas y desafíos del suministro de energía en el país. Esta ruta establece los lineamientos de política pública definidos por la administración a partir de la premisa de la relevancia de modernizar el sector energético, acercarlo a la ciudadanía, utilizar eficiente y sosteniblemente los recursos e incorporar las tecnologías que permitan transitar hacia el bienestar de la sociedad.

En este marco, la Comisión Nacional de Energía debe realizar las funciones establecidas en la legislación vigente respecto al sector eléctrico y de hidrocarburos, en línea con los ejes establecidos en la Ruta Energética. Esto implica considerar un Estado moderno, que considere las opiniones y necesidades de la ciudadanía, que se coordine adecuadamente con otras instituciones, que incorpore elementos de desarrollo tecnológico y que sea eficiente en la utilización de los recursos. Asimismo, en la normativa técnica que elabore o proponga debe propender hacia una matriz segura, limpia, confiable y renovable, permitiendo una mayor flexibilidad de los sistemas y dando señales eficientes de integración de las tecnologías que permitan una matriz de las características descritas. Deberá, además, proporcionar información y análisis al Ministerio de Energía para la toma de decisiones, así como también asesorar al Ministerio en las definiciones regulatorias que éste impulse y que tengan como objetivo el cumplimiento de la política pública establecida por la administración para el sector energético.

### **Objetivos Relevantes del Ministerio**

1. Modernizar el Estado en el sector energético, coordinando eficientemente las distintas instituciones públicas, evaluando los impactos regulatorios en los mercados, actualizando el marco legal de la SEC y la CCHEN, ordenando y potenciando las plataformas informáticas con que la autoridad se relaciona con la ciudadanía, entre otras medidas.
2. Modernizar los mercados energéticos, en particular el segmento de distribución eléctrica, mediante un nuevo marco legal que consolide los estándares de seguridad y calidad de suministro, modernice los esquemas de tarificación y permita una incorporación eficiente de nuevas tecnologías como redes inteligentes, almacenamiento y electromovilidad, entre otros.
3. Modernizar el mercado mayorista de electricidad para el ingreso eficiente de nuevas tecnologías, incorporando los elementos necesarios para la flexibilidad del sistema.
4. Modernizar la regulación de los sistemas medianos y aislados, en pos del desarrollo de los sistemas con foco en la seguridad de suministro, en la eficiencia económica y en el uso de los recursos propios, y con particular énfasis en el acceso de la ciudadanía a los recursos energéticos en

- aquellas zonas de mayor dificultad.
5. Modernizar la normativa de transmisión, elaborando los reglamentos pendientes de la ley 20.936.
  6. Modernizar la normativa de gas, mediante la elaboración de los reglamentos de la ley de servicios de gas.
  7. Formar y coordinar un Comité de Coordinación en Innovación Energética, para identificar y priorizar los desafíos en esta materia del sector.
  8. Mejorar el abastecimiento a viviendas sin acceso de suministro energético.
  9. Fomentar el diálogo temprano y efectivo en el desarrollo de la infraestructura energética, promoviendo buenas prácticas.
  10. Estudiar e identificar instalaciones críticas para el abastecimiento energético.
  11. Impulsar la integración energética regional y la interconexión eléctrica internacional.
  12. Elaborar políticas públicas tendientes a la descarbonización de la matriz.
  13. Promover el transporte eficiente, con énfasis en la electromovilidad.
  14. Implementar medidas de eficiencia energética.
  15. Promover el desarrollo del capital humano en energía.

### 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Comisión Nacional de Energía (CNE) es una persona jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada, con patrimonio propio y plena capacidad para adquirir y ejercer derechos y contraer obligaciones, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Energía. Su Ley Orgánica Institucional corresponde al Decreto Ley N° 2.224, de 1978, modificado por Ley Núm. 20.402 que crea el Ministerio de Energía.

Asimismo, la Comisión Nacional de Energía como organismo técnico, tiene a su cargo el análisis de precios, tarifas y normas técnicas, así como la formulación de propuestas regulatorias para el sector energético a través del Ministerio de Energía, incluyendo normas legales y reglamentarias que se requieran en las materias de su competencia.

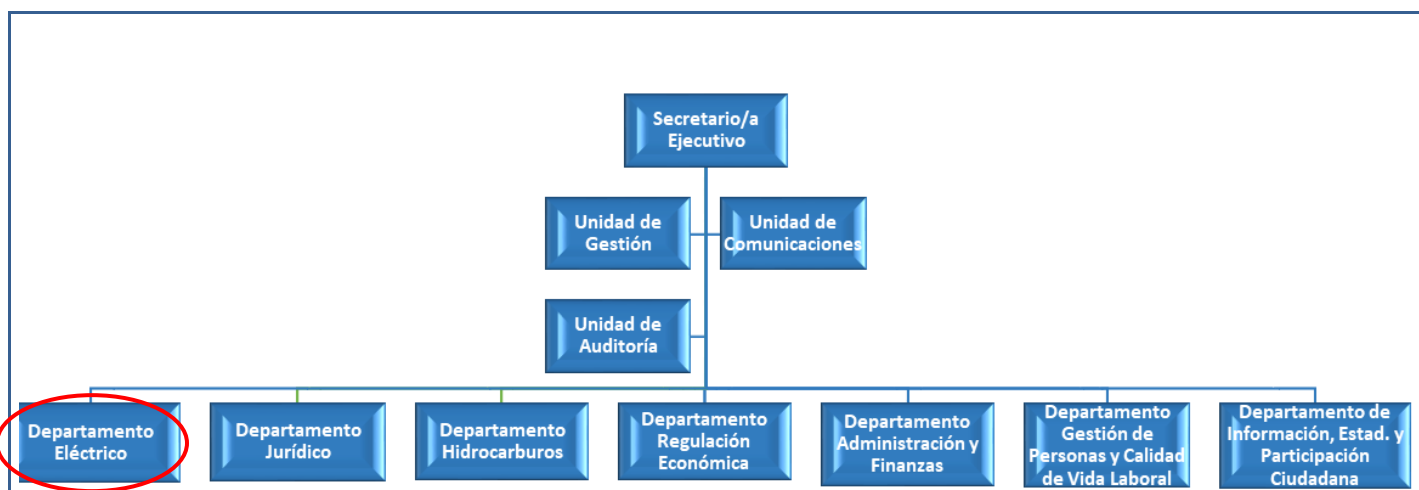
Los objetivos estratégicos de la Comisión Nacional de Energía consideran contribuir a asegurar la disponibilidad de energía para cubrir los requerimientos de crecimiento económico del país y establecer un mercado energético competitivo y eficiente para maximizar el beneficio social de las transacciones energéticas.

### 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Las recientes modificaciones legales han asignado nuevas atribuciones y funciones a la Comisión Nacional de Energía. De esta manera, la ley 20.936, asigna un relevante rol 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. Asimismo, la Ley 20.928, establece nuevas materias relacionadas con el cálculo para procesos tarifarios que lleva la Comisión Nacional de Energía. Por último, la ley que perfecciona el marco normativo de la ley de Servicios de Gas, establece un mecanismo de regulación que contempla una posible intervención tarifaria, cuya activación requiere de la actuación de las autoridades. Debido a estas nuevas funciones, la institución ha

tenido un importante aumento de dotación de personal profesional en los últimos años, con el consiguiente impacto en la estructura y la conformación de los distintos departamentos de la Comisión, lo que hace necesario velar por la eficiencia e idoneidad del personal que se desempeña en la institución, y que esta permita el cumplimiento en tiempo y forma de las labores que debe desempeñar.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los Cargos que se relacionan directamente **con el/la Jefe/a Departamento 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 proponer y aplicar marcos regulatorios técnicos y económicos, para un adecuado desarrollo del sector hidrocarburos, conforme a la política energética vigente; monitorear y analizar el comportamiento del sector y calcular precios de paridad de importación y de referencia de los derivados del petróleo de acuerdo a lo estipulado por ley.

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

**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

**Jefe/a Departamento Información, Estadísticas y Participación Ciudadana:** Responsable de coordinar la recopilación de información energética (técnica, económica y legal) proveniente de todos los organismos públicos relacionados con el sector energético.

**Jefe/a Departamento de Gestión de Personas y Calidad de Vida Laboral:** Responsable de promover y conducir el desarrollo de las personas en concordancia con las definiciones estratégicas y valores institucionales.

**Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas:** Responsable de adquirir, gestionar y administrar

los recursos presupuestarios y físicos para el adecuado funcionamiento de la Comisión Nacional de Energía.

**Jefe/a de Unidad de Gestión:** Responsable de fortalecer y apoyar la gestión institucional a través del diseño e implementación de instrumentos que permitan mantener el alineamiento estratégico.

**Jefe/a de Unidad Auditoría Interna:** Proporcionar asesoría técnica especializada en materias de auditoría, control interno y gobernanza al Secretario Ejecutivo.

**Jefe/a de Unidad Comunicaciones:** Responsable del manejo y coordinación de las comunicaciones internas y externas de la Comisión Nacional de Energía.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	97
<b>Dotación de Planta</b>	6
<b>Dotación a Contrata</b>	91
<b>Personal a Honorarios</b>	1

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$6.488.828.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$304.648.000

**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 de I y II nivel jerárquico adscrito al Sistema de Alta Dirección Pública del servicio.

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

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Entre las principales funciones del cargo se encuentran :

1. Asesorar al Secretario/a Ejecutivo/a en materias energéticas, con especial énfasis en el tema eléctrico, y ejecutar las directrices o instrucciones de la autoridad.
2. Representar a la institución en los procesos y negociaciones de integración energética entre países y mantener interacción con organismos internacionales.
3. Diseñar y proponer normas y regulaciones que perfeccionen o complementen la normativa vigente.
4. Realizar el análisis técnico de la estructura y nivel de precios y tarifas de bienes y servicios energéticos, en los casos y forma que establece la ley.
5. Elaborar las normas técnicas y de calidad indispensables para el funcionamiento y la operación del mercado eléctrico en los casos que señala la ley.
6. Monitorear y proyectar el funcionamiento actual y esperado del sector eléctrico, y proponer al Secretario/a Ejecutivo/a las normas legales y/o reglamentarias que se requieran, en el ámbito de su competencia.
7. Realizar la fijación de tarifas para los segmentos de transmisión y distribución en la periodicidad que indica la normativa vigente, así como para los sistemas medianos.
8. Realizar anualmente la planificación y expansión de los sistemas de transmisión.
9. Realizar cuatrienalmente el proceso de valorización de los sistemas de transmisión.
10. Realizar la fijación de precios nudos de corto plazo y su planificación indicativa, de los precios de nudo de largo plazo y de los precios de nudo promedio.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \*1**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Liderar los procesos de mejoramiento permanente del departamento, velando por la oportunidad, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos y de los procesos.</p>	<p>1.1 Elaborar y presentar propuestas a la autoridad respecto del mejoramiento continuo del desarrollo de los procesos. 1.2 Incorporar mejoras a la calidad de los procesos con el objeto de minimizar riesgos y errores en su ejecución. 1.3 Modernizar, perfeccionar y automatizar los procesos del Departamento necesarios para su óptimo funcionamiento.</p>
<p>2. Diseñar nuevos procesos tarifarios de planificación y desarrollo, en el marco de las modificaciones legales al sector energético.</p>	<p>2.1 Efectuar un diagnóstico y análisis del desempeño de las normas técnicas emitidas por la CNE. 2.2 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/a Ejecutivo/a y autoridades ministeriales en el perfeccionamiento y ajustes a las 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. 3.2 Proporcionar al Secretario/a Ejecutivo/a recomendaciones o ajustes a los procedimientos internos o eventualmente a la regulación del sector eléctrico, a partir de los análisis efectuados.</p>
<p>4. Liderar al equipo de trabajo, buscando alcanzar el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de metas del Departamento, como también adoptar nuevas prácticas laborales, desarrollando y/o mejorando las competencias.</p>	<p>4.1 Generar un plan de desarrollo de competencias en base a resultados de la evaluación funcionaria u otro instrumento de seguimiento de gestión. 4.2 Aplicar dentro del procedimiento de evaluación de gestión de desempeño la planificación individual de objetivos de desempeños para ser evaluados en el proceso anual. 4.3 Generar acciones que permitan premiar la meritocracia y el buen desempeño dentro del departamento se su responsabilidad.</p>
<p>5. Promover la Investigación e Innovación en las funciones regulatorias y normativas del departamento.</p>	<p>5.1 Promover y proponer el mejoramiento y actualización de la normativa vigente considerando las eficiencias y oportunidad de los avances metodológicos y tecnológicos. 5.2 Promover la representación y participación de los profesionales del departamento en instancias técnicas nacionales e internacionales y de cooperación con otros reguladores internacionales.</p>

<sup>1</sup> Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.



## 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 de 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 públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>2</sup>

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 los ciudadanos 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.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias propias del sector energético, particularmente en lo que respecta al marco regulatorio y los mercados eléctricos, 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 en instituciones del sector eléctrico, 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, gerencia o jefatura en instituciones públicas o privadas</p>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando 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>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      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>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      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>	<p><b>20 %</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      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>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	34
<b>Presupuesto que administra</b>	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 responsables de la gestión de los procesos y tareas para la discusión estratégica en el ámbito de la planificación, tarificación, regulación y desarrollo normativo, y por una Unidad de Investigación, Innovación, Desarrollo y Gestión.

#### **Área de Tarificación y Planificación:**

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

**Unidad de Planificación de Sistema Eléctricos:** Responsable de liderar y coordinar los esfuerzos multidisciplinarios de la CNE, de sus distintos departamentos, así como conducir los esfuerzos propios con el objetivo de desarrollar las obligaciones que la Ley le encomienda a la CNE en el desarrollo de la transmisión en los sistemas eléctricos del país, así como también las interconexiones con otros países, colaborando también en los procesos tarifarios con su visión de planificación cuando sea requerida, junto con entregar su aporte y proponer desde el punto de vista de la planificación los desarrollos regulatorios o propuestas legales y normativos.

**Unidad de Procesos y Modelos Tarifarios:** Responsable 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. Entregar antecedentes relevantes al resto de la organización, así como proponer cambios regulatorios.

#### **Área de Mercados y Regulación:**

Compuesta por la Unidad de Normativa y Regulación y por la Unidad de Mercados Eléctricos.

#### **Unidad de Normativa y Regulación :**

Responsable de la coordinación y elaboración de la normativa técnica que rige los aspectos técnicos, de seguridad, coordinación, calidad, información y económicos del funcionamiento del sector eléctrico, que por encargo legal y reglamentario tiene la Comisión Nacional de Energía. Dado el dinamismo 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:** Responsable del diseño e implementación de los distintos mercados eléctricos en Chile (energía, potencia, etc.) con miras al establecimiento de un sistema eléctrico futuro más flexible, económicamente eficiente y sustentable, así como de realizar el monitoreo del funcionamiento del mercado eléctrico a nivel de generación, comercialización, transporte y distribución en los sistemas eléctricos, en particular en lo referente a niveles de precios, participación de energías renovables, eficiencia de los instrumentos regulatorios, y seguridad en el abastecimiento. Adicionalmente, está a cargo de realizar la fijación semestral de Precios de Nudo de Corto Plazo, la determinación de los costos de falla y la realización de proyecciones económicas respecto del mercado eléctrico. Dentro de la CNE, la Unidad lidera las propuestas de modificaciones regulatorias respecto del mercado eléctrico. Adicionalmente, está a cargo de la relación entre la normativa eléctrica y la normativa ambiental, así como del tratamiento regulatorio de las interconexiones internacionales. Realiza el monitoreo del sector generación y de sus costos, coordinando además la declaración de proyectos en construcción. Además se encuentra a cargo del monitoreo y diseño de instrumentos de mercado para la incorporación de nuevas tecnologías a las redes eléctricas, como los sistemas de almacenamiento, la respuesta de demanda o los servicios de agregación de demanda.

Finalmente, está la Unidad de Investigación, Innovación, Desarrollo y Gestión responsable del control de calidad de los productos del departamento con impacto en tarifas y sujetos a panel de expertos, del levantamiento y actualización de procesos, de ser contraparte ante nuevos requerimientos de temáticas de interés para las áreas principales, de administrar y proponer convenios/proyectos con organismos nacionales e internacionales que promuevan tanto la investigación, innovación y desarrollo de materias relevantes del departamento y que propicien actividades de capacitación y perfeccionamiento para los profesionales.

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

**Clientes internos**

El/La Jefe/a Departamento Eléctrico se vincula al interior de CNE directamente con el/La Secretaria/o Ejecutiva/o, el Jefe/a del Departamento Jurídico; Jefe/a del Departamento de Hidrocarburos; Jefe/a del Departamento de Regulación Económica; Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas; Jefe/a del Departamento de Gestión de Personas y Calidad de Vida Laboral; Jefe/a de Unidad de Gestión; Jefe/a de Unidad Auditoría Interna y Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones.

**Clientes externos**

- Ministerio de Energía, en particular, y cuando corresponda con el Ministro/a, Subsecretario/a, 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.

- 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.

- 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.

- Coordinador Eléctrico Nacional, a fin de coordinar la información necesaria para el desarrollo de las funciones establecidas en la normativa.

- 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 su presencia.

**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 **\$5.902.000.-** 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.	\$6.195.597.-	\$157.795.-	\$6.353.392.-	\$4.996.494.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$11.688.517.-	\$322.582.-	\$12.011.099.-	\$8.674.005.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$6.222.000.-</b>
No Funcionarios del Servicio**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre	\$6.195.597.-	\$157.795.-	\$6.353.392.-	\$4.996.494.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$10.252.459.-	\$279.500.-	\$10.531.959.-	\$7.712.564.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 5.902.000.-</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.

\*\*\***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.

## 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.