

## Bases Proceso de Selección Jefatura Eficiencia Energética

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Nombre del cargo	:	Jefatura Eficiencia Energética
Número de Vacantes	:	1
Área, Dpto. o Unidad donde está ubicado el cargo	:	Unidad de Gestión, Información y Proyectos del Departamento de Normas y Estudios
Este cargo reporta a	:	Jefatura Unidad Gestión, Información y Proyectos
Lugar de desempeño	:	Santiago
Calidad Jurídica	:	A contrata, Profesional 8°
Renta bruta mensualizada	:	\$ 4.014.431.-

### 2. CONTEXTO:

La Superintendencia de Electricidad y Combustibles es un Servicio dependiente del Ministerio de Energía, su función se refiere a supervisar y fiscalizar la adecuada operación de los servicios de electricidad, gas y combustibles; buscando que las operaciones y el uso de estos recursos energéticos no constituyan peligro para las personas y sus cosas.

En concordancia con lo anterior, la presente convocatoria se fundamenta en la reciente promulgación, el pasado 8 de febrero de 2021, de la Ley 21.305 Sobre Eficiencia Energética, la cual tiene por objetivo promover el uso racional y eficiente de los recursos energéticos, fomentando mejoras en la productividad y competitividad, mejorando la calidad de vida, y contribuyendo con el desarrollo sostenible del país.

### 3. CONDICIONES:

Cargo correspondiente a estamento Profesional. Por la aplicación de la ley 19148, partir del 09 de Julio 1992, la Superintendencia de Electricidad y Combustible con relación a su personal se considerará "institución fiscalizadora", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2º del decreto ley N°3.551, de 1980 y, por ende, sus remuneraciones son regidas por las normas de dicho decreto ley.

La renta bruta mensualizada incluye bono por cumplimiento de Metas de Eficiencia Institucional (MEI), el que se agrega de forma trimestral durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

La calidad jurídica es contrata, lo que implica que la persona seleccionada será nombrada en un empleo que dura, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y que las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

### 4. MISIÓN DEL CARGO:

Liderar la nueva Unidad de Eficiencia Energética de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, velando porque las empresas definidas como Consumidores con Capacidad de Gestión de la Energía (CCGE) cumplan con las obligaciones establecidas en la Ley 21.305 y el Reglamento sobre Gestión Energética de los Consumidores con Capacidad de Gestión Energética, Decreto Supremo N°28. Asimismo, deberá aplicar los

procesos administrativos solicitados por el Ministerio de Transporte a aquellos actores que no cumplan con el estándar de Eficiencia Energética vehicular definido.

## 5. PRINCIPALES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CARGO:

### Genéricas:

- Liderar la creación de la nueva Unidad de Eficiencia Energética,
- Organizar, dirigir, coordinar, planificar y controlar las tareas del área bajo su dependencia.
- Asesorar a las autoridades de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles en materias relacionadas con su ámbito de trabajo.
- Relacionarse y coordinarse efectiva y proactivamente con el entorno institucional público y privado de la unidad a su cargo.

### Específicas:

- Definir los procedimientos y criterios de fiscalización que serán aplicados.
- Autorizar a las empresas auditadoras, conforme a los procedimientos establecidos.
- Definir y ejecutar planes de fiscalización y monitoreo.
- Administrar información de todos los procesos de la Unidad.
- Relacionarse con entidades públicas y privadas para el cumplimiento de objetivos.
- Gestionar el desarrollo de los procesos administrativos, solicitados por el Ministerio de Transporte, a aquellas empresas que no cumplan con el estándar de eficiencia vehicular definido.
- Coordinar con el Ministerio de Energía actividades asociadas al Etiquetado y Estándares Mínimos de Eficiencia Energética.
- Desarrollar y participar en actividades de difusión, en materias relacionadas a su Unidad.

## 6. REQUISITOS GENERALES:

No encontrarse afecto/a a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.

- d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- e) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

## **8. REQUISITOS ESPECÍFICOS:**

Para ingresar al estamento Profesional de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, se requiere estar en posesión de título profesional universitario de una carrera de 8 semestres de duración.

## **9. PERFIL DE CARGO:**

### **9.1 Nivel Educacional:**

Título profesional universitario de al menos 8 semestres de duración de otorgado por una Universidad reconocida por el Estado.

Título de Ingeniero/a (civil o ejecución) de especialidad Químico, Electricidad, Electrónica, Mecánica, Metalúrgica, Industrial o Ambiental u otras profesiones afines.

### **9.2 Especialización y/o Capacitación:**

Deseable, poseer estudios de especialización en materias asociadas al cargo, tales como: dirección de equipos de trabajo, liderazgo y gestión de proyectos.

Deseable, contar con, al menos, una de las siguientes certificaciones:

- Certificación Nacional Industrial Energy Manager (IEM), de la Agencia de Sostenibilidad Energética.
- Certificación internacional CEM (Certified Energy Manager) de la Asociación de Ingenieros de Energía (AEE)
- Auditor Líder ISO 50001 con certificación nacional o internacional
- Certificado de aprobación del examen del Registro Energético de la Agencia de Sostenibilidad Energética.
- Certificado European Energy Manager (EUREM)
- Certified Measurement and Verification Professional, de la Asociación de Ingenieros de Energía de Estados Unidos (AEE).
- Certificado de Evaluador CAPE, de la Agencia de Sostenibilidad Energética.

Alternativamente, se valorará contar con otras certificaciones en la materia.

### **9.3 Experiencia Laboral:**

Se requiere contar con experiencia laboral demostrable de, al menos, 5 años en Sistemas de Gestión de la Energía, Proyectos de Eficiencia Energética, o como Gestor Energético, preferentemente en industria y/o minería.

Adicionalmente, se requiere contar con experiencia en manejo y/o dirección de equipos de, al menos, 3 años.

El o la postulante deberá incluir en su currículo de postulación la experiencia asociada a los Sistemas de Gestión de la Energía, Proyectos de Eficiencia Energética o como Gestor/a Energético/a, señalando el rol realizado (consultor, líder de implementación, evaluador, formación de capacidades, etc.) incluyendo un resumen de las actividades realizadas.

#### **9.4 Conocimientos:**

- Sistemas de Gestión de la Energía
- Auditorías Energéticas
- Medición y Verificación del rendimiento energético
- Serie de normas ISO 50.000
- Gestión de Proyectos

#### **9.5 Competencias requeridas para el desempeño del cargo:**

##### **9.5.1 Competencias Personales e Interpersonales:**

###### **Transversales:**

###### **Orientación de Servicio con foco en el Ciudadano**

Oriente su actuar a comprender las necesidades y entregar un servicio de excelencia a las personas, reconociendo su contexto, anticipando sus problemáticas y buscando satisfacer sus requerimientos a través de soluciones o respuestas eficientes y oportunas.

###### **Compromiso con los Objetivos Organizacionales**

Se compromete con los Objetivos de la SEC, mostrando alta motivación ante los desafíos institucionales, enfocando su desempeño en el logro de la excelencia, la calidad y la mejora continua, con la finalidad de cumplir las metas propuestas y resguardar la credibilidad técnica y profesional del Servicio.

###### **Adaptación al Cambio**

Demuestra capacidad para comprender el escenario en el cual se encuentra inserta la organización, reorientando su comportamiento a fin de adaptarse a los posibles cambios e integrar las nuevas condiciones de manera eficiente y oportuna. Apoyando para que los cambios se desplieguen en un ambiente positivo y constructivo.

###### **Trabajo Colaborativo**

Desarrolla vínculos de trabajos cercanos y eficientes con otras personas, equipos y/o áreas dentro de la organización, e instituciones externas asociadas, logrando fluidez en la comunicación, optimizando la gestión y estableciendo alianzas de trabajo a largo plazo.

###### **Específicas:**

###### **Iniciativa**

Preferencia por actuar. Hacer más de lo requerido o esperado en un trabajo dado, hacer cosas que no se han solicitado o crear nuevas oportunidades.

Actúa Adelantándose hasta en 1 a 2 años. Anticipa situaciones 1 a 2 años por adelantado y actúa para crear oportunidades o evitar problemas.

### Liderazgo de equipo

Intención de tomar el rol de líder de un equipo u otro grupo.

Cuida al Grupo. Protege al grupo y su reputación respecto a la organización o la comunidad en su conjunto: obtiene el personal deseado, recursos, información para el grupo. Asegura que se alcancen las necesidades prácticas del grupo.

### Comunicación Efectiva

Escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas de manera verbal y escrita, transmitir estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.

Mantiene una política de "puertas abiertas" que facilita la comunicación directa con los funcionarios. Diseña estrategias y acciones de comunicación orientadas a satisfacer las necesidades de información de los funcionarios a su cargo.

### Orientación al logro

Preocupación para trabajar bien o para competir contra un estándar de excelencia. Este puede ser: a) Sus propios logros anteriores; b) Una medida objetiva; c) El rendimiento de otros d) metas puestas por el propio individuo; e) Algo que nadie ha realizado.

Fija Metas Desafiantes. Se prepara y actúa para alcanzar metas desafiantes para sí mismo o para los otros (Ej. "mejorar calidad/productividad en un 15% en 6 meses"). "Desafiante" significa que hay aproximadamente un 50% de probabilidad de alcanzar efectivamente la meta es un trecho definido pero no poco realista o imposible. Se computa la fijación y el trabajo para alcanzar metas desafiantes aun cuando éstas de hecho no se alcancen.

## 10. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Etapa 1: Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Estudios de Especialización

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Experiencia Laboral en funciones similares
- Experiencia en cargos de Jefatura y/o dirección de equipos

Etapa 3 (Opcional): Factor "Aptitudes técnicas para el desempeño de la función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación Técnica para el cargo

Etapa 4 Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación aptitudes específicas para el cargo

Etapa 5: Factor "Apreciación Global del candidato", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de evaluación global del postulante.

## 11. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES:

El perfil se encontrará disponible para descargar desde la página web [www.sec.cl](http://www.sec.cl) y del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), a contar del día **11 de enero de 2023**, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.

El período de recepción de postulaciones se extenderá desde el **11 hasta el 19 de febrero de 2023**. Dudas o consultas acerca del proceso, favor dirigirlas al correo [seleccion@sec.cl](mailto:seleccion@sec.cl). La información del proceso de selección se entregará a través de la página web de la SEC ([www.sec.cl](http://www.sec.cl)).

## 11. DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR:

- a) Copia Certificado de Título Profesional o nivel de estudios que corresponda.
- b) Currículum Vitae en formato libre.
- c) Certificados que acrediten lo indicado en el punto 9.2 de estas bases.
- d) Certificado de Experiencia Laboral. **No se considerarán válidos certificados de experiencia laboral que no cuenten con las firmas correspondientes.**
- e) Declaración jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653. **Esta declaración no puede tener una fecha anterior a la fecha de publicación del aviso y se considera inválida si no viene fechada y firmada.**

## 12. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Período de postulaciones	11 de enero al 19 de febrero de 2023
Período de Selección	20 de febrero al 26 de marzo de 2023
Finalización del Proceso	27 de marzo al 31 de marzo de 2023

## 13. CONDICIONES GENERALES DE POSTULACIÓN:

- a. El perfil se encontrará disponible para descargar desde la página web [www.sec.cl](http://www.sec.cl) y desde el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), a contar del día **11 de enero de 2023**, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.
- b. Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través del portal web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Para ello, los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en este perfil, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico, disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda disponible en 800104270.
- c. El período de recepción de postulaciones se extenderá desde el **11 hasta el 19 de febrero de 2023 hasta las 23:59 hrs.** Dudas o consultas acerca del proceso, favor dirigirlas al correo [seleccion@sec.cl](mailto:seleccion@sec.cl). La información del proceso de selección se entregará a través de la página web de la SEC ([www.sec.cl](http://www.sec.cl)).
- d. Los documentos requeridos deben ser ingresados en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción “Adjuntar Archivos”, con lo cual se formalizará su postulación y quedarán señalados con un ticket. Si el postulante no adjunta estos documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción para postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.
- e. Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

- f. Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán deberán informarlo en su postulación, para efecto de facilitar la aplicación de las herramientas de selección y adaptar las condiciones físicas del lugar, garantizando la no discriminación por este motivo.
- g. Los/as postulantes que decidan participar en esta convocatoria declaran por ese solo hecho conocer y aceptar las condiciones indicadas.
- h. El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos de establecidos.
- i. El contenido y fecha de evaluación técnica será informado oportunamente a los/as candidatos/as que aprueben la etapa de evaluación curricular.
- j. A los/las postulantes que accedan a las etapas de evaluación psicolaboral y entrevista personal; se les informará por correo electrónico (indicado en antecedentes de postulación), el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo.
- k. Si existe algún cambio en la calendarización del proceso, será informado oportunamente vía correo electrónico a todos/as los/as candidatos/as.
- l. Los costos de traslado y alimentación en los que incurran los/as postulantes no serán cubiertos por este Servicio.
- m. La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados, con formato distinto al solicitado, o la no presentación de algún antecedente que respalte el cumplimiento de requisitos, será considerada incumplimiento de éstos, por lo cual la postulación no será aceptada.

**14. TABLA DE EVALUACION**

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	P. Max. Por Factor	P. Min. Aprobación	P. Min. Ponderado
1 (15%)	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Formación Educacional	Título Profesional Universitario de Ingeniero (civil o ejecución) químico, electricidad, electrónica, mecánica, metalúrgica, industrial o ambiental o de una Ingeniería afín.	9	15	8	1,2
			Otros títulos Profesionales.	5			
		Especialización	Posee al menos una de las certificaciones requeridas en el punto 9.2 u otras Certificaciones en el ámbito.	3			
			Posee estudios de especialización en dirección de equipos de trabajo, liderazgo o gestión de proyectos.	3			
			Sin certificación ni estudios de especialización en el ámbito.	0			
2 (25%)	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en funciones similares	Experiencia laboral mayor que 5 años en Sistemas de Gestión de la Energía, Proyectos de Eficiencia Energética o como Gestor Energético, en Industria y/o Minería.	15	25	15	3,75
			Experiencia laboral de 5 años en Sistemas de Gestión de la Energía, Proyectos de Eficiencia Energética o como Gestor Energético, en Industria y/o Minería.	10			
		Experiencia en cargos de Jefatura y/o dirección de equipos	Poseer experiencia mayor que 3 años en manejo y/o dirección de equipos.	10			
			Poseer experiencia de 3 años en manejo y/o dirección de equipos.	5			
3 (25%)	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Adecuación aptitudes específicas para el cargo	Informe de apreciación lo define como Recomendable para el cargo con un 80% o más de adecuación al perfil del cargo.	25	25	15	3,75
			Informe de apreciación lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo entre un 75% y 79% de adecuación al perfil del cargo.	15			
			Informe de apreciación lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo entre un 61% y 74% de adecuación al perfil del cargo.	10			
			Informe de apreciación lo define como no recomendable para el cargo.	0			
4 (35%)	Apreciación Global del candidato	Entrevista de evaluación de aptitudes directivas	Promedio de Evaluación de la Entrevista del Comité de Selección.	1-35	35	25	8,75
<b>Puntaje mínimo para ser considerado/a idóneo/a</b>						63	17,45