

PERFIL DE COMPETENCIAS LABORALES

GESTOR SENIOR DE EFICIENCIA  
ENERGETICA ORGANIZACIONAL

Suministro de Gas, Electricidad y  
Agua

Energías Renovables No Convencionales

EFICIENCIA ENERGETICA

OSCL ENERGÍA

## I. Identificación del perfil

Código			
Nombre	Monitorizar los avances y resultados en base a indicadores establecidos en el plan de acción de EE en un contexto de mejora continua.		
Versión	1		
Sector	Suministro de Gas, Electricidad y Agua		
Subsector	Energías Renovables No Convencionales		
Área productiva	EFICIENCIA ENERGETICA		
Nivel de Cualificación <sup>1</sup>	05		
Códigos de Clasificación	CIIU4.CL	CIUO08	CAE SII
	[Ingrese código CIIU]	[Ingrese código CIUO]	[Ingrese código CAE]
Fecha de Acreditación	[Haga clic aquí para escribir una fecha]		
Fecha de Vigencia	01 de octubre de 2022		
Otros nombres del Perfil o de ocupaciones y puestos de trabajo asociados	Ocupaciones relacionadas con la gestión de procesos de eficiencia energética en organizaciones, con nivel senior.		
Requisitos (licencias habilitantes, certificados o documentación legal requerida para desempeñarse en el perfil)	No requiere		

## II. Descripción General del Perfil

### 2.1 Propósito clave o función principal<sup>2</sup>:

Gestiona la eficiencia energética entendiendo por esto la elaboración de un plan de acción de eficiencia energética acorde a las necesidades de la organización y con base a la revisión del desempeño energético de la misma, implementa y promueve en la organización acciones para el logro de los objetivos de eficiencia energética, así como verificar los avances y resultados de la gestión - administración energética llevada a cabo en un contexto de mejora continua.

<sup>1</sup> De acuerdo al Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral de ChileValora-SENCE.

<sup>2</sup> Propósito clave o función principal: describe la razón de ser del perfil. Su descripción debe ser lo más concreta posible. Usualmente se redacta utilizando un verbo que describe una actuación sobre un objeto (el producto obtenido) y cierra enunciando una condición relacionada con la función descrita. El propósito clave describe lo que es necesario lograr; se centra en mostrar el resultado de la actividad productiva bajo análisis. (Vargas Zúñiga, F., *40 Preguntas sobre Competencia Laboral*, Montevideo, CINTERFOR, 2004)

## 2.2 **Ámbito ocupacional**<sup>3</sup>:

Desarrolla su actividad profesional en el área de eficiencia energética, en entidades de naturaleza en empresas, instituciones y organizaciones privadas, públicas y/o del sector social, empresas de cualquier tamaño. Puede tener personal a su cargo en ocasiones, por temporadas o de forma estable. Su actividad profesional está sometida a regulación por la Administración competente.

## III. **Modalidad de Certificación**<sup>4</sup>

Este perfil se certifica parcial.

## IV. **Unidades de Competencia Laboral**

Indique el listado de UCLs identificadas por código, nombre y tipo (transversal: sí o no) asociadas a este perfil.

Código UCL	Nombre UCL	Transversal
	Establecer el plan de acción de EE de acuerdo con acciones concretas y objetivos para mejorar la gestión energética en la organización.	No
	Implementar las acciones previstas en la planificación establecida por la dirección para el logro de los objetivos de eficiencia energética.	No
	Monitorizar los avances y resultados en base a indicadores establecidos en el plan de acción de EE en un contexto de mejora continua.	No

<sup>3</sup> **Ámbito Ocupacional:** describe el contexto en el cual se desarrollan las funciones del perfil. Puede incluir el tipo y tamaño de empresa, los rubros asociados, el nivel de responsabilidad y autonomía, si trabaja en equipo, si tiene a otros trabajadores a su cargo o si trabaja bajo supervisión.

<sup>4</sup> **Modalidad de certificación:** corresponde a la definición por parte del Organismo Sectorial respecto si el perfil certifica completo, es decir se deben evaluar y certificar todas las UCL que lo componen, o si se pueden evaluar y certificar las Unidades de Competencias en forma independiente. En cualquier caso, la certificación en el perfil, es contra todas las UCL que lo componen.

## V. Mapa Funcional<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Mapa Funcional: es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Su forma de árbol dispuesto horizontalmente refleja la metodología seguida para su elaboración en la que, una vez definido el propósito clave, este se desagrega consecutivamente en las funciones constitutivas. (Vargas Zúñiga, F., *40 Preguntas sobre Competencia Laboral*, Montevideo, CINTERFOR, 2004). Se requiere una desagregación a tres niveles, Propósito principal, Unidades de competencia y Actividades clave.

## VI. Participantes del levantamiento y validación

### 6.1 Informantes clave en el proceso de levantamiento y validación del perfil

Nombre	Cargo	Empresa u organización	Región

### 6.2 Integrantes del Organismo Sectorial de Competencias

Representantes	Nombre	Cargo	Empresa u organización

## VII. Historial de modificaciones del perfil<sup>6</sup>

Versión	Capítulo	Modificaciones
4		•

<sup>6</sup> Este apartado solo aplica para perfiles que se actualizan.